

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FERNANDA RIBAS BOHLER

O TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO JUNTO AOS
TELESERVIDORES DO TRT DO PARANÁ

CURITIBA

2019

FERNANDA RIBAS BOHLER

O TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO JUNTO AOS
TELESERVIDORES DO TRT DO PARANÁ

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Sociologia. Programa de Pós-Graduação em Sociologia – PPGS – do Setor de ciências Humanas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profª Drª Maria Aparecida Bridi.

CURITIBA

2019

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELO SISTEMA DE BIBLIOTECAS/UFPR –
BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS HUMANAS COM OS DADOS FORNECIDOS PELO AUTOR

Fernanda Emanoéla Nogueira – CRB 9/1607

Bohler, Fernanda Ribas

O teletrabalho no setor público : um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná. / Fernanda Ribas Bohler. – Curitiba, 2019.

Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Setor de Ciências Humanas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora : Prof^ª. Dr^ª. Maria Aparecida Bridi

1. Teletrabalho – Setor público. 2. Servidores públicos - Paraná.
3. Produtividade (Serviço público). 4. Horário de trabalho. I. Bridi, Maria Aparecida. II. Título.

CDD – 331.2568



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO SOCIOLOGIA -
40001016032P2

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em SOCIOLOGIA da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **FERNANDA RIBAS BOHLER**, intitulada: **O TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO JUNTO AOS TELESERVIDORES DO TRT DO PARANÁ**, sob orientação da Profa. Dra. MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de Mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 27 de Setembro de 2019.

MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI
Presidente da Banca Examinadora

MARIANA BETTEGA BRAUNERT
Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PARANÁ)

LUIZ EDUARDO GUNTHER
Avaliador Externo (CENTRO UNIVERSITÁRIO
CURITIBA)

... é evidente que o trabalhador, durante toda sua vida, não é senão força de trabalho, razão pela qual todo o seu tempo disponível é, por natureza e por direito, tempo de trabalho, que pertence, portanto, à autovalorização do capital (...) Ele usurpa o tempo para o crescimento, o desenvolvimento e a manutenção saudável do corpo (...) Não é a manutenção normal da força de trabalho que determina os limites da jornada de trabalho, mas, ao contrário, o maior dispêndio diário possível da força de trabalho, não importando quão insalubre, compulsório e doloroso ele possa ser, é que determina os limites do período de repouso do trabalhador. O capital não se importa com a duração da vida da força de trabalho. O que lhe interessa é única e exclusivamente o máximo de força de trabalho que pode ser posta em movimento numa jornada de trabalho. Ele atinge esse objetivo por meio de encurtamento da duração da força de trabalho (...) Assim, a produção capitalista, que é essencialmente produção de mais-valor, sucção de mais-trabalho, produz, com o prolongamento da jornada de trabalho, não apenas a debilitação da força humana de trabalho (...) Ela produz o esgotamento e a morte prematuros da própria força de trabalho. Ela prolonga o tempo de produção do trabalhador durante certo período mediante o encurtamento de seu tempo de vida (MARX, 2013, pp. 337-338).

AGRADECIMENTOS

Ao Gustavo por todo amor, apoio e compreensão. E por ter me dado, no período do mestrado, o maior amor das nossas vidas, a nossa Malu.

À minha filha, que me proporciona tanta força e vontade de fazer o meu melhor.

À minha orientadora e professora Dr^a Maria Aparecida Bridi, por ter me guiado da melhor forma nesse processo. Agradeço também por tudo o que me ensinou sobre a Sociologia do Trabalho.

Agradeço aos colegas que fiz nesses 2 anos e meio, principalmente àqueles que dividiram comigo seus conhecimentos e me presentearam com a sua amizade: Jéssica, Marco e Eduardo.

À Dra. Mariana Bettega Braunert e à Dra. Fernanda Landolfi Maia, pela leitura atenta ao meu trabalho e por todos os apontamentos e sugestões feitas na minha banca de qualificação.

Ao professor Dr. Luiz Eduardo Gunther, por ter aceitado participar da banca de defesa.

Ao Grupo de Pesquisa Trabalho e Sociedade (GETS), por todo aprendizado adquirido em cada encontro.

À Secretaria da Pós-graduação de Sociologia, em nome do Katiano e Marcel, por sempre estarem dispostos a nos ajudar.

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo incentivo financeiro para eu realizar essa pesquisa com comprometimento e dedicação.

Agradecimento especial aos servidores em teletrabalho do TRT do Paraná que gentilmente aceitaram participar dessa pesquisa, seja por e-mail ou pessoalmente. Gratidão pela confiança e por todas as contribuições feitas, sem as quais este trabalho não seria possível.

Agradeço à minha família e a todos que, de alguma forma, contribuíram com esse trabalho me dando palavras de apoio e de afeto.

Muito obrigada!

RESUMO

Desde as últimas décadas do século XX, a sociedade vem passando por profundas transformações econômicas, políticas, sociais e tecnológicas. Essas mudanças refletiram no sistema produtivo, impactando diretamente o trabalho, suas relações e configurações. Uma dimensão que buscamos investigar nesse estudo tem relação com as mudanças possibilitadas pelas inovações tecnológicas, centradas no uso do computador e de redes de dados, que levaram a alterações na organização da produção e do trabalho. Nesse cenário é que surge o teletrabalho, o qual permite a execução da atividade laboral à distância a partir do computador pessoal e conexão virtual. No setor público a modalidade vem ganhando cada vez mais destaque e na Justiça do Trabalho, foco desta pesquisa, já é um fato. É regulamentado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho desde 29 de maio de 2015, pela Resolução nº 151 que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do judiciário trabalhista de primeiro e segundo grau. Objetivamos neste estudo analisar aspectos do teletrabalho realizado pelos servidores públicos do TRT do Paraná, tais como: jornada de trabalho, produtividade, mecanismos de controle, condições de trabalho, estratégias para conciliarem a vida profissional com a pessoal e o impacto do trabalho remoto na qualidade de vida desses teleservidores. Analisamos o trabalho exercido por eles considerando a dispensa de controle de jornada de trabalho (realizado obrigatoriamente e virtualmente no presencial, pelo sistema do TRT) e a exigência de acréscimo de sua produtividade, a qual deve ser superior aos servidores que laboram presencialmente. Para tanto, entrevistamos 25 servidores em teletrabalho, por meio de vinte e quatro (24) questionários *online* e uma (1) entrevista pessoal. Identificamos que esses servidores extrapolam o horário contratual no teletrabalho principalmente pelo volume de trabalho e também, na maioria dos casos, pela falta de controle relacionado diretamente às horas trabalhadas. Quanto aos mecanismos de controle, verificamos dois tipos: o primeiro, realizado pelo próprio servidor, decorre de um autocontrole, a partir da estipulação de uma rotina, disciplina e comprometimento individual. O segundo se dá com três formas de controle de fato realizadas pela Instituição: por produtividade, por prazo de cumprimento e por horas trabalhadas em cada tarefa (este último apenas para os servidores da área de TI). Constatamos, ainda, que a produtividade é acrescida de 10% a 40% segundo os entrevistados, os quais se utilizam de estratégias para conseguirem realizar as suas atividades laborais fora das dependências do Tribunal. Por fim, observamos que o ritmo intenso dos teleservidores é inerente às funções que exercem e que apesar do ritmo se intensificar no teletrabalho, principalmente em decorrência do volume de trabalho, outros fatores, como por exemplo a flexibilidade e a diminuição de interferência de terceiros no local físico de trabalho, colaboram para que a modalidade ganhe espaço no TRT e se torne uma tendência no setor público. A contribuição sociológica da presente pesquisa reside na compreensão que as transformações do mundo do trabalho trouxeram ao setor público brasileiro e para evidenciarmos a realidade dos servidores em teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Servidor Público. Ritmo de trabalho. Produtividade. Jornada de Trabalho. Teleservidores.

ABSTRACT

Since the last decades of the twentieth century, the society has been undergoing profound economic, political, social and technological transformations. These changes reflected in the productive system, directly impacting the work, its relationships and configurations. One dimension that we seek to investigate in this study is related to the changes made possible by the technological innovations, centered in the use of the computer and data networks, which led to changes in the organization of production and work. In this scenario, teleworking emerges, which allows the execution of the work activity at a distance from the personal computer and virtual connection. In the public sector the modality has been gaining more and more prominence and in the Brazilian Labor Court, the focus of this research, is already a fact. Regulated by the Superior Council of Labor Justice since May 29, 2015, by Resolution 151 that incorporates the modality of telework to the institutional practices of the organs of the Judiciary of the first and second degree. The objective of this study is to analyze aspects of teleworking performed by Paraná's TRT public servants, such as: working hours, productivity, control mechanisms, working conditions, strategies to conciliate professional and personal life and the impact of remote work on quality of life of these teleservers. We analyzed the work performed by them considering the absence of control of working hours (performed obligatorily and virtually in the presential regime, by the TRT system) and the requirement to increase their productivity, which must be higher than those servers who work in person. To this end, we interviewed 25 servers in teleworking, through twenty-four (24) online questionnaires and one (01) personal interview. We found that these servers go beyond the contractual working hours in the telework mainly due to the workload and also, in most cases, due to the lack of control directly related to the hours worked. Regarding the control mechanisms, we verified two types: the first, performed by the server itself, stems from a self-control, based on the stipulation of a routine, discipline and individual commitment. The second occur with three forms of actual control performed by the Institution: by productivity, by compliance deadline and by hours worked on each task (the last one just for IT servers). We also identified that productivity is increased by 10% to 40% according to the interviewees, who use strategies to be able to perform their work activities outside the dependencies of Labor courts. Finally, we observe that the intense pace of teleservers is inherent in the functions they perform and that, despite the intensification of the pace of work in the telework, especially due to workload, other factors, such as flexibility and decreased interference from third parties in the physical work location, collaborate to make the modality gain space in TRT and become a trend in the public sector. The sociological contribution of this research lies in the understanding of the transformations in the world of work in the Brazilian public sector and to highlight the reality of the servers who are in the teleworking regime.

Keywords: Telework. Public Server. Work Rhythm. Pace of Work. Productivity. Work Journey. Teleservers.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - VARAS DO TRABALHO NO PARANÁ CONFORME O PERÍODO DE SUA INSTALAÇÃO.....	33
QUADRO 2 - PERFIL DOS TELESERVIDORES - SEXO, IDADE, ESTADO CIVIL E FILHOS	51
QUADRO 3 - TRAJETÓRIA PROFISSIONAL - CARGO, FUNÇÃO, TEMPO DE TRT E TEMPO NO TELETRABALHO	52
QUADRO 4 - RELAÇÃO DE CARGO E RESPECTIVAS FUNÇÕES NO TRT 9ª REGIÃO	54
QUADRO 5 - JORNADA REALIZADA PELOS TELESERVIDORES	63
QUADRO 6 - RITMO DE TRABALHO DOS TELESERVIDORES.....	78
QUADRO 7 - MUDANÇA DE RITMO DO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO.....	79
QUADRO 8 - INTENSIDADE NO PRESENCIAL E NO TELETRABALHO	79
QUADRO 9 - FATORES QUE INFLUENCIAM NO RITMO DE TRABALHO DOS TELESERVIDORES.....	80
QUADRO 10 - METAS PARA O TST – 2018	91
QUADRO 11 - METAS PARA OS TRT'S (2º INSTÂNCIA) – 2018	94
QUADRO 12 - METAS PARA OS JUÍZES DO TRABALHO (1ª INSTÂNCIA) – 2018	94
QUADRO 13 - METAS E RESULTADOS PARA O TRT 9ª REGIÃO – 2018.....	95
QUADRO 14 - VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	108

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – TRT E SUA RESPECTIVA JURISDIÇÃO, ANO DE SUA CRIAÇÃO E NÚMERO DE VARAS DO TRABALHO (VTS).....	23
TABELA 2 – Nº DE SERVIDORES TOTAIS, Nº DOS QUE ATUAM EM REGIME DE TELETRABALHO NOS TRTS, PORCENTAGEM DE SERVIDORES EM TELETRABALHO E DATA DA ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO DA LISTA DE TELETRABALHADORES NOS SITES DOS TRTS.....	45
TABELA 3 – TIPO DE TELETRABALHO E TOTAL DE SERVIDORES EM TELETRABALHO NO TRT 9.....	49

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - ACRÉSCIMO DE PRODUTIVIDADE DOS TELESERVIDORES	81
GRÁFICO 2 - VANTAGENS DO TELETRABALHO.....	109
GRÁFICO 3 - DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	113

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 - MAPA ESTRATÉGICO DO TRT-PR.....	84
FIGURA 2 – QUEDA DO NÚMERO DE NOVAS AÇÕES TRABALHISTAS NO PARANÁ.....	91
FIGURA 3 – PRODUTIVIDADE TST	93

LISTA DE SIGLAS

BSC	–	<i>Balance Scorecard</i>
CLT	–	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	–	Conselho Nacional de Justiça
CNT	–	Conselho Nacional do Trabalho
CSJT	–	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
JT	–	Justiça do Trabalho
LOA	–	Lei Orçamentária Anual
OMS	–	Organização Mundial de Saúde
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
PJe	–	Processo Judicial Eletrônico
SIC	–	Serviço de Informações ao Cidadão
SOBRATT	–	Sociedade Brasileira de Teletrabalho
TI	–	Tecnologia da Informação
TIC	–	Tecnologia da Informação e Comunicação
TRT	–	Tribunal Regional do Trabalho
TRT 9ª Região	–	Tribunal Regional do Trabalho do Paraná
TRT 9	–	Tribunal Regional do Trabalho do Paraná
TST	–	Tribunal Superior do Trabalho
VT	–	Vara do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1. A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL: DA SUA CRIAÇÃO À “NATUREZA” DO TRABALHO REALIZADO	19
1.1. METODOLOGIA: CAMINHOS PERCORRIDOS E OBJETO DE ESTUDO.....	28
1.2. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO – INSTALAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA NO PARANÁ.....	32
1.3. TELETRABALHO E SUAS CONFIGURAÇÕES: OS TELESERVIDORES DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO PARANÁ.....	37
1.3.1. Resolução nº 151/2015 do CSTJ – as condições de realização do Teletrabalho na Justiça do Trabalho.....	43
1.3.2. O perfil dos teleservidores.....	49
2. JORNADA DE TRABALHO EM TEMPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO	57
2.1. JORNADA DE TRABALHO DOS SERVIDORES DO TRT 9ª REGIÃO – PREVISÃO LEGAL E CONTROLE DO TRABALHO.....	60
2.1.1. Flexibilidade na era informacional.....	67
2.2. DAS METAS DE PRODUTIVIDADE À INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO.....	70
2.3. RITMO DE TRABALHO DOS TELESERVIDORES: O TRABALHO À DISTÂNCIA COMPENSA PARA QUEM?.....	76
2.3.1. Fatores que influenciam o ritmo de trabalho dos teleservidores.....	80
3. CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TELESERVIDORES E ESTRATÉGIAS UTILIZADAS PARA O CONTROLE DO TELETRABALHO	104
3.1. PRINCIPAIS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO 107	
3.1.1. O teletrabalho e a dimensão da qualidade de vida.....	117
3.2. SERVIDORAS EM TELETRABALHO.....	119
CONSIDERAÇÕES FINAIS	127
REFERÊNCIAS	132
SITES ACESSADOS	138

ANEXO 1 – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA APLICADA AOS SERVIDORES EM TELETRABALHO	139
ANEXO 2 – ORGANOGRAMA DO TRT PARANÁ (VERSÃO COMPACTA)	143

INTRODUÇÃO

Na história do trabalho ocorreram transformações que afetaram a sociedade no mundo todo. Para esta pesquisa dizem respeito mais diretamente, sobretudo, aquelas mudanças das últimas décadas do século XX, quando surgiram várias inovações tecnológicas e novas formas de gestão da força de trabalho decorrentes das revoluções tecnológicas. Tais inovações acarretaram uma pressão ainda maior por aumento de produtividade, ocasionando também mudanças nas relações de trabalho bem como nas formas de organização da produção.

Essas mudanças refletiram no sistema produtivo, impactando diretamente o mundo do trabalho. Uma dimensão que buscamos investigar nesta pesquisa, dissertação de mestrado, tem relação com as mudanças possibilitadas pelas inovações tecnológicas, centradas no uso do computador e de rede, que favoreceram mudanças na organização da produção e do trabalho. Nesse cenário é que surge o teletrabalho, o qual permite a execução da atividade laboral à distância a partir do computador pessoal e conexão virtual. No setor público, a modalidade vem ganhando cada vez mais destaque e na Justiça do Trabalho – foco desta pesquisa, já é um fato.

O trabalho remoto foi regulamentado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho desde 29 de maio de 2015, pela Resolução nº 151, a qual incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus. A adoção dessas inovações no serviço público, tem relação com as mudanças que ocorreram nos sistemas produtivos do setor privado configuradas como reestruturação produtiva, que alteram os sistemas de produção tipicamente fordistas para sistemas de produção e de organização do trabalho flexíveis, como analisado por Harvey (1993). O toyotismo, embora não expresse totalmente os sistemas flexíveis de produção e trabalho, tende a ser usado por alguns autores como a expressão das mudanças.

De acordo com Antunes (2009, p.56), “similarmente ao fordismo vigente ao longo do século XX, mas seguindo um receituário diferenciado, o Toyotismo reinaugura um novo patamar de intensificação do trabalho”, uma vez que o trabalhador deve ser polivalente, tendo que desempenhar várias funções em jornadas estendidas para atender a demanda que lhe é imposta.

Quanto ao controle do trabalho, se no modelo fordista a fiscalização e o controle do trabalho são efetuados de modo presencial, na figura de um gerente, pois o

trabalho é todo desenvolvido no mesmo local, o contrário é visto no toyotismo onde o controle é realizado à distância, por meio de recursos telemáticos. O controle neste último, apesar de aparentar ser menor pelo quesito da “distância”, é ainda maior, pois com a tecnologia que existe nos tempos atuais o monitoramento das atividades do trabalhador é ainda mais preciso e intenso (Machado, 2000).

Dal Rosso (2008) destaca que para que o toyotismo conseguisse superar a eficiência da gestão fordista seria necessário aumentar fortemente o seu grau de eficiência da mão-obra empregada. Desse modo as soluções encontradas foram: redução de efetivos, reconversão do trabalho especializado em trabalho polivalente e implantação da produção à hora certa.

Segundo Dal Rosso (2018, p. 66) “mantido um contingente mínimo de força de trabalho, a elevação da demanda é satisfeita mediante um trabalho mais intenso e também com o emprego de horas extras e contratação adicional, quando necessário”. Ademais, “é possível tornar cada operador responsável, não mais de uma só máquina, mas de várias. O resultado é um ganho considerável de produtividade”. (DAL ROSSO, 2008, p. 66)

O processo de reestruturação das atividades produtivas, principalmente a partir da década de 1970, relacionado às novas tecnologias e novas formas de gerir a força de trabalho, acarretou um aumento exponencial no quesito produtividade, desenvolvendo novas formas de organizar a produção e interferindo nas relações de trabalho (Santana e Ramalho, 2013). E a racionalidade que passou a organizar o trabalho e a produção no setor privado desde os anos 1980, também começou a adentrar o setor público. Desse modo, uma nova gestão pública com cunho neoliberal, na qual, “cada indivíduo deve ser seu próprio supervisor, mantendo atualizadas a contabilidade de seus resultados e a adequação às metas que lhe foram atribuídas”, passou a vigorar segundo Dardot e Laval (2016, p. 315).

O requisito de aumento de produtividade para quem adere ao trabalho remoto na Justiça do Trabalho é consequência desse processo. O teletrabalho é uma inovação tecnológica que permite que o trabalho seja realizado a distância, flexibiliza, portanto, o local do trabalho e configura uma nova forma de gerir o trabalho, visando um aumento de produção do judiciário trabalhista e demais órgãos públicos que implantaram esse regime de trabalho.

Desse modo, o Estado se reformula para atender a reestruturação do mundo do trabalho e, no contexto das crises, tende a atuar com a lógica do mercado,

realizando privatizações, terceirizando serviços, utilizando-se de ferramentas para aumento de produção, configurando-se com vista a diminuir custos de funcionamento da máquina pública (DARDOT, LAVAL, 2016).

Nesse bojo o teletrabalho surge como uma oportunidade de aumentar a produtividade e efetividade do setor público e, em contrapartida, reduzir suas despesas institucionais com energia elétrica e contratação de mais mão de obra etc.

No Poder Judiciário trabalhista a modalidade é regulamentada pela Resolução nº 151 de 2015 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e desde então vem ganhando mais espaço dentro da estrutura institucional. E no caso do TRT 9, essa modalidade ganhou corpo, nos motivando a investigar como as condições de realização desse trabalho.

O presente estudo tem como objetivo geral analisar aspectos do teletrabalho realizado pelos servidores públicos no TRT do Paraná (TRT 9ª Região), relacionados a: jornada de trabalho, produtividade, mecanismos de controle, condições de trabalho, estratégias para conciliarem vida profissional com a pessoal e o impacto do trabalho remoto na qualidade de vida desses teleservidores. Analisamos o trabalho exercido por eles considerando a dispensa de controle de jornada de trabalho (realizado obrigatoriamente e virtualmente no presencial, pelo sistema do TRT) e a exigência de acréscimo de sua produtividade, a qual deve ser superior aos servidores que laboram presencialmente.

Assim, nos questionamos em que medida esses servidores conseguem realizar esse volume maior de trabalho em casa. Consideramos como hipótese que o trabalho se intensifica em decorrência do aumento de produtividade exigido aos servidores que estão na modalidade estudada.

Em resposta à pergunta anterior, identificamos na pesquisa empírica que tanto os servidores em teletrabalho quanto a instituição se utilizam de mecanismos de controle. Verificamos dois tipos de controle: o primeiro, aquele realizado pelos teleservidores, que decorre de um autocontrole, a partir da estipulação de uma rotina, disciplina e comprometimento individual. Um segundo tipo, se dá de três formas de controle realizado pela Instituição: por produtividade, por prazo de cumprimento e por horas trabalhadas em cada tarefa.

Sobre o controle da jornada de trabalho, observamos que os teleservidores perdem o controle sobre o seu tempo de trabalho. Como consequência, trabalham mais e aumentam a produção, condição determinada à eles.

Para tanto, na sequência, descrevemos de que forma organizamos esse estudo, o qual foi dividido em 3 (três) capítulos:

No primeiro capítulo apresentamos a Justiça do Trabalho no Brasil, seu contexto histórico, previsão legal e sua organização institucional. Descrevemos a metodologia aplicada para a realização dessa pesquisa. De caráter predominantemente qualitativa, a pesquisa de campo nos permitiu compreender a realidade dos servidores do TRT 9ª Região de primeiro e segundo graus, os quais representam o foco da presente pesquisa. Descrevemos o caminho percorrido e as eventuais dificuldades com as quais nos deparamos no percurso para a coleta dos dados. Por meio de um roteiro de entrevista, obtivemos no total 24 (vinte e quatro) questionários respondidos via *e-mail* e 1 (uma) entrevista pessoal.

Com o propósito de adensar a análise, nos utilizamos de um viés de análise quantitativa, por meio da coleta de dados dos próprios questionários, bem como pelas informações obtidas nos sites e ouvidorias da Justiça do Trabalho que nos permitiram acesso aos números, em termos de produção, servidores efetivos e em teletrabalho do Poder Judiciário Trabalhista.

Na sequência, demonstramos como ela foi implantada no estado do Paraná. Nosso objetivo foi trazer ao conhecimento a forma pela qual surgiu o Poder Judiciário trabalhista no país, os seus objetivos e a sua principal missão em assegurar os direitos conquistados pelos trabalhadores.

Analisamos o contexto, o conceito e o controle do teletrabalho e a sua implantação na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, por meio da Resolução nº151/2015 de 29 de maio de 2015 do Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT), a qual regulamenta a sua prática no Poder Judiciário trabalhista. Nesse tópico descrevemos o trabalho remoto como sendo resultante de avanços tecnológicos nos países desenvolvidos em suas diversas modalidades: domiciliar, nômade e em escritórios satélites. Identificamos algumas formas de controle do teletrabalho de caráter quantitativo e qualitativo.

Destacamos os dispositivos da resolução supracitada, trazendo questões importantes impostas aos servidores que atuam na modalidade de teletrabalho, tais como o aumento de produtividade sem compensação de jornada e pagamento de horas extras e a responsabilidade do servidor de arcar com a estrutura física e tecnológica para a realização do teletrabalho, entre outros.

Por fim, descrevemos o perfil dos nossos entrevistados quanto ao tipo de teletrabalho que realizam, sexo, idade, estado civil, filhos e trajetória profissional.

No capítulo 2, discutimos sobre a jornada de trabalho, situamos historicamente as conquistas da redução de jornada que refletiram na qualidade de vida do trabalhador e os controles de jornada. Ao analisar a jornada de trabalho realizada pelos servidores e suas especificidades a partir da análise do Ato Institucional nº 156 de 29 de agosto de 2018, destacamos a forma de controle do trabalho dos teleservidores do TRT 9ª Região.

Coube, nesta seção, uma breve discussão sobre a flexibilidade na era informacional, em especial a que se refere ao espaço e tempo, constatada na modalidade estudada.

Analisamos a questão de controle de jornada *versus* produtividade e sua relação com a lógica neoliberal e da gestão de resultados no setor público. Identificamos, a partir das análises dos dados coletados na pesquisa empírica, que o trabalho da maior parte dos teleservidores é intenso, devido ao grande volume de trabalho, assim como as suas jornadas são estendidas além da jornada habitual para conseguirem cumprir as metas estabelecidas.

No capítulo 3 intitulado “Condições de trabalho”, demonstramos as estratégias de controle desenvolvidas pelos teleservidores para realizarem os seus trabalhos. Nesse sentido, buscamos captar pelas entrevistas as vantagens e desvantagens de realizar o trabalho remoto e o impacto deste na qualidade de vida dos servidores.

Nesse capítulo, ainda, discutimos o papel da mulher, servidora, que opta pelo teletrabalho com o propósito de conciliar vida profissional com a familiar. Essa indagação surgiu em razão do aumento de produtividade imposta aos servidores em teletrabalho e pelo número expressivo de mulheres realizando trabalho remoto no TRT 9ª Região.

Por fim, ao concluir a pesquisa, evidenciamos pelo conjunto dos relatos que os servidores se sentem mais satisfeitos com a possibilidade de gerir as suas atividades laborais de acordo com o seu tempo e disposição. A sensação de liberdade e autonomia evidentemente se sobressai, revelando-se compensatória em relação ao fato de muitas vezes realizarem jornadas extensivas em decorrência do aumento de produtividade.

1. A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL: DA SUA CRIAÇÃO À “NATUREZA” DO TRABALHO REALIZADO

A partir do século XIX, no âmbito internacional, especialmente na Inglaterra, o liberalismo imperava e, juntamente a ele, o capitalismo se constituía. Nesse contexto “a grande indústria garantiu a generalização do trabalho assalariado a autodeterminação do capital”, ressalta Biavaschi (2011, p.88). Segundo a autora a consequência desse processo foi a progressiva dominação da produção mecanizada e a intensificação da exploração da força de trabalho onde “abusava-se das mulheres e das crianças, desrespeitavam-se as condições de dignidade dos trabalhadores. A palavra de ordem era trabalhar até morrer.”

Diante das circunstâncias, os conflitos entre os operários e os detentores do capital permitiram de um lado, a ampliação da insegurança dos trabalhadores e, por outro lado, a formação da sua consciência como classe trabalhadora (Biavaschi, 2011).

Concentrados nas fábricas, os trabalhadores resistiam. A essa luta seguiam-se outras. A pressão dos trabalhadores, de suas organizações, de intelectuais, da Igreja, dos partidos políticos, passaram a exigir uma regulação apta a limitar a ação predatória do capital. A luta pelo sufrágio universal aproximava as massas. Os partidos começavam a canalizar as reivindicações proletárias. Movimentos de resistência que impulsionavam a positivação das regras de proteção ao trabalho (BIAVASCHI, 2011, p.88).

Em meio ao processo de acumulação do capital e de brutal exploração das forças de trabalho:

os conflitos se tornavam mais agudos, impulsionando a luta por direitos. Diante de uma realidade perversa, movimentos dos trabalhadores de suas organizações se fortaleciam. As greves, antes proibidas e criminalizadas, passaram a toleradas e, depois, legalizadas. A luta pelo voto universal mobilizava o campo da política. Intelectuais, partidos políticos, a Igreja demandavam por uma regulação apta a limitar a ação predatória do movimento do capital (BIAVASCHI, 2016, p.77).

Na contramão do liberalismo, cujo receituário não dava conta da questão social do trabalho e das condições em que os trabalhadores se encontravam, começaram a surgir leis protetivas visando assegurar a dignidade do trabalhador. Criavam-se, portanto, “as condições para o nascimento de mecanismos legais de proteção aos

trabalhadores que colocavam diques à ação trituradora do movimento do capital” de acordo com Biavaschi (2016, p. 77).

Diferente das lutas políticas da Inglaterra do século XIX, da *Grande Indústria*, o Brasil nos anos de 1930 era um país essencialmente agrário, ou seja, grande parte da população se encontrava na zona rural. O proletariado urbano “ainda que tivesse acúmulo de reivindicações, não se apresentava com força orgânica capaz de impulsionar um processo de positivação das normas de proteção social de forma eficaz” segundo Biavaschi (2016, p.78), desse modo o trabalhador considerado livre ainda não era detentor de direitos nessa seara.

A partir dos anos de 1930, se iniciou o processo de industrialização em solo brasileiro e junto a esse processo, a necessidade de superação das características escravocratas, patriarcal e monocultora típicas do tempo colonial (Biavaschi, 2011).

Tratava-se de uma caminhada complexa envolvendo a expansão econômica fundada em novas bases, numa dinâmica específica e própria do processo de constituição das condições materiais do capitalismo, de formação de suas classes – basicamente a burguesia industrial e o proletariado – e de construção dos aparelhos de Estado. O Estado passou, concretamente, a dirigir o processo de industrialização e a coordenar politicamente os interesses distintos que se afirmavam no seu bojo. O tema do Direito do Trabalho das Instituições públicas com a incumbência de dizê-lo insere-se nessa complexidade. (BIAVASCHI, 2011, p.102).

É no contexto de crise e fim da República Velha (1889-1930), da nascente classe operária e urbana que os trabalhadores se constituem como categoria que busca conquistar direitos e melhorias nas condições de vida e trabalho. Decorrente dessa crise e da subida ao governo federal de Getúlio Vargas (1930-1945) é constituída uma trajetória de conquistas dos direitos para os trabalhadores (TRT7, 2013, s/p.).¹

No Brasil, já sob o governo de Vargas, a Constituição da República de 1934, no capítulo “Da ordem econômica e social”, trouxe alguns avanços sociais para os trabalhadores como: igualdade salarial, instituição do salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, férias e a indenização por dispensa sem justa causa.²

¹ Disponível em: <http://www.trt7.jus.br/memorial/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=114> Acesso em: 25 de março de 2018.

² Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar

Biavaschi (2011) afirma que apesar da Justiça do Trabalho ter sido instalada oficialmente em 1941 por Getúlio Vargas, a sua história precede a sua instalação. O Regulamento nº 737, de 1980, estabelecia que

as ações, tendo como objeto o trabalho (...) teriam rito processual sumário, assinalando a necessidade constituída naquele momento histórico de que houvesse solução rápida aos conflitos entre patrões e empregados, trabalhadores “livres” em uma sociedade escravocrata. Mas como ainda não existia o Direito do Trabalho e, muito menos, Justiça do Trabalho, foi atribuída à Justiça Comum a competência para julgá-los. (BIAVASCHI, 2011, p.97).

A Justiça do Trabalho no Brasil, em síntese, foi prevista em 1934; criada em 1939; regulamentada em 1940, instalada oficialmente em 1941, e, em 1946, foi integrada ao Poder Judiciário (Biavaschi, 2011). Foi criada em 1939 no período do Estado Novo (1937-1945), com o propósito de dirimir os conflitos trabalhistas e, principalmente, assegurar os direitos e deveres dos trabalhadores. O crescimento do operariado urbano nas grandes cidades do Brasil, bem como o movimento sindical reivindicando melhores condições de trabalho impulsionou a criação do judiciário trabalhista, o qual passou a aplicar as leis trabalhistas que, por sua vez, foram unificadas por meio do decreto-lei nº 5.452, em 1 de maio de 1943, criando a CLT - consolidação das leis do trabalho (TRT7, 2013, s/p.).³

A Justiça do Trabalho até chegar à sua configuração atual foi sendo consolidada a partir de regulamentações ao longo dos anos que tinham como propósito regular as relações de trabalho, nas suas diversas formas. Em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho (CNT) por meio do Decreto nº 16.027, o qual

as condições do trabalhador: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho. § 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>.

³ Disponível em: <http://www.trt7.jus.br/memorial/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=114> Acesso em: 25 de março de 2018.

era vinculado ao Poder Executivo e tinha caráter consultivo. Em 1928 o CNT sofreu alterações pelo Decreto nº 18.074, dentre as suas novas atribuições constava a propositura ao Governo de medidas relacionadas à normalização do trabalho, como a aplicação de multas. Nos anos de 1930, o então presidente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto nº19.433. Em dezembro do mesmo ano houve o Decreto nº 19.482, o qual ficou conhecido como Lei de Nacionalização do Trabalho, cujo objetivo foi limitar a entrada dos estrangeiros em solo brasileiro e priorizar a força de trabalho nacional (TRT 7ª Região, 2013, s/p.).⁴

Em 1931, novas formas de sindicalização surgiram por meio do Decreto 19.770 que estabeleceu o sindicato único por categoria. Na gestão de Salgado Filho no Ministério do Trabalho, entre os anos de 1932 a 1934, inúmeras leis foram aprovadas regulando as relações oriundas do trabalho, como por exemplo, a que regulava a carga horária do trabalho e a que criou a carteira de trabalho. Em 1934 o presidente Getúlio Vargas promulgou uma nova Constituição, a qual abarcou algumas conquistas de suma importância aos trabalhadores (TRT7, 2013, s/p.).⁵

No entanto, foi a Constituição da República de 1946 que integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, dando-lhe autonomia e poder para executar suas próprias decisões.

A Justiça do Trabalho foi oficialmente instalada em todo o Brasil em 1º de maio de 1941, com um Conselho Nacional do Trabalho, 8 Conselhos Regionais do Trabalho e 36 Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ). Em 1943, todo o conjunto de leis trabalhistas até então produzidas foi reunido na Consolidação das Leis do Trabalho. Outro passo importante foi dado com a Constituição de 1946, que integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário como consequente transformação dos Conselhos Regionais em Tribunais Regionais do Trabalho (TRT 7, 2013, s/p)⁶.

Conforme Campos (2015), a Constituição Federal de 1988

transformou direitos antes ordinários em direitos fundamentais (ou humanos). Também alargou o seu escopo objetivo e subjetivo, fazendo com que mais trabalhadores contassem com maior proteção. Acrescente-se que, além das áreas citadas, a Constituição preocupou-se com uma em particular: a do próprio trabalho. Com base em suas normas, fortaleceu-se o sistema então existente de proteção aos trabalhadores desocupados, com novidades

⁴ Disponível em: <http://www.trt7.jus.br/memorial/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=114> Acesso em: 25 de março de 2018.

⁵ Disponível em: <http://www.trt7.jus.br/memorial/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=114> Acesso em: 25 de março de 2018.

⁶ Disponível em: <http://www.trt7.jus.br/memorial/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=114> Acesso em: 25 de março de 2018.

relevantes nas políticas de seguro-desemprego, de qualificação profissional, de intermediação de trabalho e de concessão de crédito para trabalhadores que se auto-ocupassem (CAMPOS, 2015, p 13).

Quanto a sua natureza, a Justiça do Trabalho é caracterizada como uma justiça especializada, assim como as Justiças Eleitoral e Militar, uma vez que trata de conflitos concernentes às relações de trabalho. Sendo diferente, portanto, da Justiça Comum estadual e federal, cuja competência para julgar perpassa pelas diversas áreas do direito (civil, penal, família etc).

Ademais, a Justiça do Trabalho segundo a Constituição da República de 1988, é constituída pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e pelos Juízes do Trabalho, esses últimos exercem as suas atividades jurisdicionais nas Varas do Trabalho e formam a 1ª Instância do judiciário trabalhista.

O Tribunal Regional do Trabalho é composto por desembargadores e representa a 2ª Instância da Justiça do Trabalho. No Brasil, a prestação jurisdicional de segundo grau é realizada pelos vinte e quatro (24) Tribunais Regionais do Trabalho, conforme descreve a Tabela 1 a seguir.

TABELA 1 – TRT E SUA RESPECTIVA JURISDIÇÃO, ANO DE SUA CRIAÇÃO E NÚMERO DE VARAS DO TRABALHO (VTS)

TRT	Jurisdição	Ano de Criação	Nº de VTs
TRT 1ª Região	Rio de Janeiro	1940	146
TRT 2ª Região	São Paulo	1946	217
TRT 3ª Região	Minas Gerais	1946	158
TRT 4ª Região	Rio Grande do Sul	1946	132
TRT 5ª Região	Bahia	1941	88
TRT 6ª Região	Pernambuco	1946	70
TRT 7ª Região	Ceará	1946	37
TRT 8ª Região	Pará e Amapá	1941	55
TRT 9ª Região	Paraná	1975	97
TRT 10ª Região	Distrito Federal e Tocantins	1981	35
TRT 11ª Região	Roraima e Amazonas	1981	32
TRT 12ª Região	Santa Catarina	1943	60
TRT 13ª Região	Paraíba	1985	27
TRT 14ª Região	Acre e Rondônia	1986	32
TRT 15ª Região	São Paulo (interior)	1986	153
TRT 16ª Região	Maranhão	1989	23
TRT 17ª Região	Espírito Santo	1989	24
TRT 18ª Região	Goiás	1990	48
TRT 19ª Região	Alagoas	1991	22
TRT 20ª Região	Sergipe	1991	15
TRT 21ª Região	Rio Grande do Norte	1991	23
TRT 22ª Região	Piauí	1991	14
TRT 23ª Região	Mato Grosso	1992	38
TRT 24ª Região	Mato Grosso do Sul	1992	26

FONTE: Adaptado dos endereços eletrônicos dos TRTs (2019). Elaboração própria.

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, é composto por vinte e sete ministros, se localiza em Brasília no Distrito Federal e tem jurisdição em todo o território nacional. Sua função principal consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira.

Para situar o tipo de trabalho realizado no âmbito da Justiça do Trabalho, extraímos que a Constituição de 1988 em seu art. 114 definiu a competência da Justiça do Trabalho, em processar e julgar:

- I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores
- IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V- os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI -as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (BRASIL, 1988, s/p.).⁷

De forma geral, as atividades de trabalho realizadas nas Varas do Trabalho consistem em julgar os conflitos individuais oriundos das relações de trabalho. Essas controvérsias chegam na forma de reclamação trabalhista, estando sujeitas a todos os trâmites processuais necessários para a sua resolução.

Na primeira instância ocorrem duas fases essenciais para o andamento do processo judicial: a de conhecimento e da execução. Em termos gerais, na primeira fase a secretaria recebe a reclamação trabalhista com todos os pedidos e seus respectivos fundamentos jurídicos e reúne todas as informações necessárias para o deslinde do processo. Até chegar no juiz, uma enorme quantidade de atividades “burocráticas” que vão desde receber os processos, classificar, registrar e armazenar os processos são realizados pelos servidores. Normalmente quando chega na fase do julgamento, são realizadas as audiências onde as partes e testemunhas são intimadas a deporem, o juiz pode solicitar a realização de perícias para a comprovação

⁷ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 07 de abril de 2019.

de determinado fato etc. O objetivo é que depois de reunidos todos os elementos disponíveis, o juiz possa proferir a sentença e determinar o cumprimento da sua decisão.

O cumprimento da sentença se dá na fase de execução, onde ocorre a reparação dos prejuízos para uma das partes do processo. Nessa fase o direito reconhecido pelo magistrado se concretiza e o conflito é sanado (TST, 2019, s/p.).⁸

Cabe esclarecer que os servidores lotados no primeiro grau, a partir da determinação do juiz e dentro das suas funções, devem realizar todos os atos processuais nessas duas fases supramencionadas.

No entanto, quando uma das partes não fica satisfeita com a sentença proferida tem direito de entrar com um recurso para obter uma segunda decisão. Nesse caso, a competência para apreciação de recursos ordinários e de agravo de petição é dos Tribunais Regionais do Trabalho, os quais julgam também dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança etc.

Quanto as atribuições dos servidores lotados em primeiro e segundo grau, seja na área administrativa, judiciária como na especializada, buscamos no Regulamento Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Resolução Administrativa nº 135/2012)⁹, as atribuições dos gabinetes, das varas e da secretaria de tecnologia da informação (TI). No seu art. 4º consta que compete aos gabinetes dos Desembargadores do Trabalho:

prestar assessoria jurídica e suporte administrativo ao Desembargador, elaborar minuta de votos e executar outras atribuições afins, por ele determinadas, e, especialmente: a) receber e enviar os processos encaminhados pelas diversas Secretarias, cuidando de sua tramitação interna; b) organizar, supervisionar e executar atividades administrativas vinculadas ao Gabinete; c) desenvolver estudos e pesquisas sobre assuntos relacionados a processos submetidos à análise do Desembargador; d) organizar e conferir os votos constantes das pautas judiciais e administrativas; e) atender as consultas das partes e dos advogados sobre processos em tramitação no Gabinete; f) zelar pelo cumprimento dos prazos fixados em lei, normativos e Regimento Interno do Tribunal, em especial daqueles respeitantes aos feitos com trâmite preferencial (Resolução administrativa nº 135/2012 do TRT 9ª Região).¹⁰

⁸ Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/execucao-trabalhista/duvidas>>. Acesso em: 25 de janeiro de 2019.

⁹ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/resolucaoadministrativa.xhtml?id=1859574>>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

¹⁰ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/resolucaoadministrativa.xhtml?id=1859574>>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

As funções exercidas na Varas do trabalho estão contidas no art. 261, no sentido que compete às Secretarias das VTs:

a) coordenar, orientar e dirigir todas as atividades judiciárias e administrativas em conformidade com a legislação em vigor, com as determinações e orientações do Juiz Titular e em consonância com a Administração do Tribunal; b) receber, autuar, dar andamento, guardar e conservar os processos e outros documentos que lhes sejam encaminhados; c) lavrar os atos, termos, certidões e informações processuais; d) elaborar as pautas de audiências e lavrar as respectivas atas; e) expedir Cartas Precatórias, Precatórios Requisitórios, Obrigações de Pequeno Valor na devida época, remetendo às diversas unidades; f) informar às partes interessadas e seus procuradores o andamento dos respectivos processos, cuja consulta lhes será facultada. (Resolução administrativa nº 135/2012 do TRT 9ª Região)¹¹

A verificação dos prazos processuais, elaboração de ofícios e da frequência dos servidores também são atribuições das Secretarias:

g) verificar e controlar os prazos processuais; h) abrir vista dos processos às partes ou procuradores, mediante carga; i) fornecer certidões sobre o que constar dos processos em trâmite ou arquivados, a pedido das partes interessadas; j) encaminhar mandados e notificações para cumprimento pelos Oficiais de Justiça Avaliadores; k) providenciar, em cumprimento à determinação judicial, a requisição de força policial destinada a acompanhar os Oficiais de Justiça Avaliadores, em cumprimento de suas atribuições funcionais, quando necessário; l) redigir, digitar, conferir e expedir ofícios; m) expedir guias de retirada aos respectivos procuradores e/ou partes, encaminhando-as aos bancos depositários, com as respectivas listagens; n) preparar os processos para arquivamento; o) arquivar os processos ou encaminhá-los à unidade de arquivo; p) preparar e verificar as divergências relacionadas ao boletim estatístico mensal da Vara do Trabalho até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente àquela que se refere; q) elaborar a frequência de Juízes, servidores e estagiários; r) elaborar escala de férias do Diretor e demais servidores da Vara; s) executar, em geral, os demais atos e medidas relacionados com as atividades que lhe forem determinadas ou delegadas (Resolução administrativa nº 135/2012 do TRT 9ª Região).¹²

Por fim, a Secretaria de TI tem como responsabilidade:

a) prover os recursos de infraestrutura de tecnologia da informação e comunicação (TI) ao público interno e externo do Tribunal, de forma alinhada ao Planejamento Estratégico Institucional e a todas as regulamentações, padronizações e definições do Poder Público; b) coordenar as atividades de planejamento, organização, aquisição, implantação, entrega, suporte, monitoramento e avaliação, relacionadas à infraestrutura de tecnologia da informação e comunicação; c) prover as unidades com os equipamentos de tecnologia da informação necessários à prestação de todos os serviços administrativos e judiciários, garantindo a qualidade dos serviços de TI, com

¹¹ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/resolucaoadministrativa.xhtml?id=1859574>>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

¹² Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/resolucaoadministrativa.xhtml?id=1859574>>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

segurança e disponibilidade (Resolução administrativa nº 135/2012 do TRT 9ª Região).¹³

Essas informações são importantes para compreendermos a realidade em que estão submetidos os teleservidores, principalmente no que diz respeito a intensidade e intensificação do trabalho exercido por eles, como veremos adiante.

Além de entendermos as funções dos servidores públicos da Justiça do Trabalho, cabe ressaltar, que os seus direitos e deveres são assegurados por meio da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, a qual institui o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias, inclusive das fundações públicas federais. No art. 2º da referida lei, tem-se a definição de servidor como sendo a pessoa legalmente investida em cargo público, de modo geral, como definido pela Constituição de 1988, via concurso público. Entretanto, como analisa Braunert (2013), são diversas as modalidades de contratação de trabalhadores que atuam no serviço público.

O regime estatutário se difere do regime celetista no serviço público na medida que o primeiro é submetido à Lei nº 8.112/90, possuindo, portanto, uma lei específica, diferente do caráter contratual do regime celetista, o qual é regido pela CLT. Ademais, o regime estatutário é encontrado dentro da Administração Pública direta (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), autarquias e fundações públicas. Já o regime celetista está presente nas empresas públicas e sociedades de economia mista. Ainda, a denominação adequada para quem está vinculado ao regime estatutário e celetista, é respectivamente, de servidor público e empregado público. De acordo com Meirelles (2016),

Os servidores públicos em sentido estrito ou estatutários são os titulares de cargo público efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou peculiar e integrantes da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas com personalidade de Direito Público (...). Os empregados públicos são todos os titulares de emprego público (não de cargo público) da Administração direta e indireta, sujeitos ao regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; daí serem chamados também de "celetistas" (MEIRELLES, 2016, p. 519).

No caso da Justiça do Trabalho, os que ocupam cargo público na Instituição são regidos pelo regime jurídico estatutário, ou seja, pela Lei 8.112/90 e são

¹³ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/resolucaoadministrativa.xhtml?id=1859574>>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

nomeados como servidores públicos federais. Entretanto, é preciso dizer, que tal como na maioria das instituições públicas, empresas, autarquias etc. uma série de trabalhos e atividades são terceirizadas, caso da vigilância, limpeza etc. Essas diversas modalidades de formas de contratação presentes também na Justiça do Trabalho se devem à reforma administrativa do Estado brasileiro, conforme análise de Braunert (2013).

O TRT 9, em 2019, por exemplo, possui em seu quadro institucional 2.328 servidores (força de trabalho), mais um total de 347 estagiários (91% lotados na área fim e 9% nas áreas de apoio judiciário e administrativa.), ou seja, 12,97% dos trabalhadores do tribunal são “estudantes-trabalhadores” flexíveis¹⁴.

Quanto aos terceirizados, não foi possível contabilizarmos, uma vez que o Tribunal possui diversos contratos de terceirizados, sendo os serviços mais comuns: de servente, vigilante e técnico de manutenção e de informática. (TRT9, 2019, s/p.).¹⁵

Na sequência, descrevemos a nossa metodologia e apresentamos nosso objeto de estudo.

1.1. METODOLOGIA: CAMINHOS PERCORRIDOS E OBJETO DE ESTUDO

A metodologia tem como objetivo demonstrar os caminhos de pesquisa que foram percorridos para retratar determinada realidade, fato social, por meio de abordagens teóricas e técnicas de pesquisa.

Começamos a presente pesquisa a partir de leitura de obras, artigos e trabalhos acadêmicos com a temática teletrabalho. Estudamos a Justiça do Trabalho e o TRT da 9ª Região por meio de consulta e coleta de dados nos sítios eletrônicos do TST e dos 24 TRTs, cujo acervo histórico se encontra na seção “Memória” e os dados estatísticos se localizam no “Portal da Transparência” dos mesmos. Com a finalidade de complementar os dados faltantes ou desatualizados, entramos em contato com a Ouvidoria de cada um dos Tribunais.

A partir da conceituação de teletrabalho, pontuamos as suas especificidades e suas formas de controle por meio de referenciais teóricos e acadêmicos sobre o

¹⁴ Adotamos aqui o conceito de “estudantes-trabalhadores” de Bridi e Motim (2012), em um estudo junto aos estudantes de Tecnologia da Informação de uma universidade pública do Paraná.

¹⁵ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/transparencia/transparenciaTerc.xhtml>>. Acesso em: 30 de maio de 2019.

assunto. Na sequência discorremos sobre e a sua implantação no TRT- 9ª Região, por meio da análise da Resolução nº 151, de 29 de Maio de 2015, do Conselho Superior da Justiça do trabalho (CSJT), a qual regulamentou a modalidade na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

A respeito da bibliografia utilizada, segundo Quivy (1992), a leitura de temas relacionados ao tema de pesquisa é fundamental para que possamos ultrapassar as ideias já estabelecidas, para que novas significações sobre determinada questão sejam estabelecidas e trazidas à tona. Para a escolha de referências bibliográficas, o autor propõe alguns critérios, dentre eles seria ter como fio condutor a pergunta de partida da pesquisa, que pode ser modificada durante ou no fim do trabalho, dependendo dos resultados obtidos no decurso da pesquisa. No caso do presente estudo, a escolha das bibliografias foi essencial, pois nos permitiu relacionar a teoria e os nossos resultados da pesquisa de campo.

A pesquisa de campo, por sua vez, teve abordagem qualitativa e aporte em alguns dados quantitativos, pois entendemos que se complementam. Conforme ressalta Minayo (2002) “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos, porém, não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois, a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia” (MINAYO, 2002, p.22).

A pesquisa qualitativa foi predominante, uma vez que o aspecto subjetivo foi fundamental para compreendermos o teletrabalho sob o ponto de vista do teleservidor. Gray (2012) enfatiza que a abordagem qualitativa é naturalista uma vez que busca a compreensão de determinado fenômeno dentro de um contexto específico, captando dados sobre os atores do campo de estudo, deixando os preconceitos de lado.

Assim, a investigação qualitativa compreendeu, em termos gerais, a realidade dos teleservidores do TRT-9ª Região por meio de aplicação de questionários *online* e entrevista pessoal, ambos realizados a partir de um mesmo roteiro de entrevista, embora no presencial tenhamos adotado a entrevista semiestruturada, pela qual outras perguntas puderam ser feitas a partir do relato do entrevistado.

Dessa forma, constatamos como é realizado o trabalho na modalidade estudada, como é a jornada de trabalho dos teleservidores o seu ritmo e volume de trabalho antes e depois de terem aderido ao teletrabalho. Verificamos ainda as diferenças de controle entre a trabalho remoto e o trabalho presencial, suas particularidades, vantagens e desvantagens e os reflexos na vida dos teleservidores,

em especial das mulheres que se dividem entre as atividades domésticas e a profissional.

Por meio dos endereços eletrônicos dos 24 TRTs coletamos dados históricos como o ano de criação de cada Tribunal e pelos portais de transparência da Justiça do Trabalho, esquematizamos os TRT's com suas respectivas jurisdições, identificando o número de Varas do Trabalho de cada um (Tabela 1).

Identificamos também os servidores efetivos e contabilizamos o número de servidores em teletrabalho de acordo com a última atualização realizada pelos TRTs (Tabela 2).

Esses dados nos permitiram vislumbrar a organização em nível nacional da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Delimitamos, no entanto, a identificação das Varas do Trabalho somente no estado do Paraná (Quadro 1), por se tratar da instituição analisada no presente estudo. Assim, os dados quantitativos contribuíram para compreendermos a organização e a demanda de processos por servidor dentro do Poder Judiciário trabalhista paranaense, por meio dos dados e relatos fornecidos pelos servidores em teletrabalho.

O objeto da presente pesquisa trata-se do servidor público do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região que realiza teletrabalho. Em decorrência da natureza do trabalho exercido fora das dependências do TRT e, principalmente, pela imposição do aumento de produtividade, por meio da Resolução nº151/2015, buscamos identificar a sua jornada de trabalho e condições de trabalho.

O interesse pelo objeto de estudo surgiu a partir de um estágio no TRT- 9ª Região no período entre 2015/2016, quando vivenciamos um período de crise financeira institucional, a qual levou a Justiça do Trabalho adotar algumas medidas para a redução de custos, entre elas, a implantação do teletrabalho.

A escolha do TRT 9ª Região para estudarmos a modalidade do teletrabalho também se deu em razão da instituição ter sido criada, em termos gerais, para assegurar os direitos trabalhistas. Assim, o fator de aumento de produtividade, disposto no art. 4º da Resolução nº 151/2015, associado ao objetivo de melhora na qualidade de vida dos servidores (art. 4º, V) nos chamou atenção de como esse processo aconteceria na prática.¹⁶

¹⁶ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017

Utilizamos a denominação “teleservidor(a)” para nos referirmos aos servidores que realizam teletrabalho no judiciário trabalhista, para distingui-los dos teletrabalhadores celetistas (ou não) que atuam na esfera privada com regime de contratação diferenciado.

Para a nossa pesquisa de campo, a primeira comunicação foi estabelecida em outubro de 2018 quando entramos em contato com o gabinete de quando trabalhamos como estagiária para indicações de servidores em teletrabalho, na ocasião conseguimos conversar com 2 servidores em teletrabalho que prontamente responderam aos questionários *online*.

Na sequência, por meio da lista divulgada no endereço eletrônico do TRT-9ª Região com a relação dos servidores em teletrabalho, enviamos mensagens para os servidores que encontramos via rede social “facebook”. A mensagem continha a nossa identificação como pesquisadora, e um convite informal para participar do estudo por meio de um questionário enviado posteriormente *por e-mail* ou pela realização de entrevista realizada pessoalmente.

Insta ressaltar que a escolha entre o questionário online e a entrevista pessoal foi determinada pelos próprios teleservidores, sendo que a maioria decidiu pelo questionário online pelas razões a seguir expostas. No entanto, importa-nos registrar que o roteiro de entrevistas contém 42 (quarenta e duas) questões abertas, fato que contribuiu para um expressivo banco de dados para a presente pesquisa.

Uma das dificuldades encontradas nesse primeiro momento da pesquisa de campo foi a desconfiança por parte do servidor em responder o questionário. Para tentar contornar essa situação buscamos informar na mensagem de contato inicial que se tratava a pesquisadora de ex-estagiária do TRT 9, bem como de estudante do curso de Pós Graduação de Sociologia da UFPR. Também tivemos dificuldade em marcar entrevistas pessoais, ao que atribuímos 3 fatores: distância, muitos teletrabalhadores não moram em Curitiba (local da pesquisa); volume de trabalho; e principalmente por termos iniciado a pesquisa empírica no período de recesso e férias de muitos servidores, em final e começo de ano, quando muitos ficaram de dar uma resposta somente depois que retornassem. Tivemos inclusive uma entrevista agendada onde a pesquisadora aguardou o servidor em um local combinado, porém este não compareceu. Evidente também que a facilidade em responder o questionário *online* pesou na decisão dos servidores, bem como ter oferecido essa alternativa possibilitou um alcance maior na quantidade de respostas obtidas.

Importante destacar que quando iniciamos o pré-projeto dessa pesquisa, conforme dados obtidos no endereço eletrônico do TRT 9, em outubro de 2016, identificamos 128 servidores atuando no teletrabalho. Em outubro/novembro de 2017 notamos que esse número aumentou para 167 e, em janeiro de 2019 contabilizamos 252 servidores. Em março de 2019 a ouvidoria do Tribunal nos informou possuírem em seu quadro 258 teleservidores, sem informar outras especificações. Verificamos, portanto, um aumento constante de adesão à modalidade na instituição estudada.

Uma vez explicitada alguns elementos de nossa metodologia da pesquisa e nosso objeto de estudo, na sequência, demonstramos algumas das particularidades do judiciário trabalhista paranaense, a começar pela criação e composição do TRT 9ª Região.

1.2. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO – INSTALAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA NO PARANÁ

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR) pertence ao Poder Judiciário, tem sede em Curitiba e jurisdição no estado do Paraná. São órgãos da Justiça do Trabalho do Paraná: o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região instalado na região central de Curitiba e as Varas do Trabalho localizadas no território paranaense, conforme organograma institucional (Anexo 2). Sua missão precípua é solucionar os conflitos provenientes das relações trabalhistas com justiça e efetividade na entrega da prestação jurisdicional.

A jurisdição do Paraná até 1976 pertencia ao estado de São Paulo. Com o crescimento da população e da economia no Paraná e em Santa Catarina, criou-se o TRT da 9ª Região, abarcando os dois estados, sendo somente em 1981 que houve a separação com a criação de um Tribunal próprio para Santa Catarina.

Até 1976 não havia uma Justiça do Trabalho paranaense. A jurisdição no Estado era da 2ª Região, em São Paulo. O Estado de Santa Catarina fazia parte da 4ª Região, com sede em Porto Alegre. Com o crescimento populacional e econômico, a Lei n.º 6241/75 criou a 9ª Região, que incluía Paraná e Santa Catarina, com sede em Curitiba. Em 1981, Santa Catarina conquistou seu próprio Tribunal (12ª Região). Na sua origem, o TRT-PR tinha 8 juízes. Atualmente, são 31 desembargadores federais. Atualmente, a 9ª Região da Justiça do Trabalho conta com 95 unidades judiciárias: 23 na

capital, dez em municípios da região metropolitana da capital, três no litoral e 59 no interior do Estado (TRT9, 2019, s./p).¹⁷

No Paraná, até os anos 1960, era possível ajuizar ações trabalhistas somente em Curitiba. A partir de então, em razão de transformações políticas, demográficas, econômicas e sociais, a Justiça do Trabalho se expandiu no território paranaense por meio da instalação de Varas do Trabalho no estado. Em 1990, 35 novas VTs foram inauguradas.

No rastro da onda internacional da política neoliberal na economia, a década de 1990 é conhecida, no Brasil, pela abertura ao comércio exterior, a reestruturação produtiva das empresas e a desregulamentação das relações de trabalho. Esse contexto rebate sobre as condições de trabalho e o Paraná responde com a instalação de 35 novas Varas na primeira metade da década, representando praticamente 50% deste aparato para o equilíbrio nas relações do trabalho (FREITAS, 2010, s/p).

Atualmente, no total, são 97 Varas do Trabalho no estado paranaense, conforme quadro a seguir.

QUADRO 1 - VARAS DO TRABALHO NO PARANÁ CONFORME O PERÍODO DE SUA INSTALAÇÃO

Período de instalação	Varas do Trabalho no TRT 9ª Região
1941	1ª de Curitiba
1962 -1968	1ª de Ponta Grossa; 1ª de Londrina; 2ª de Curitiba; União da Vitória; Paranaguá.
1972 – 1979	3ª de Curitiba; 4ª de Curitiba; 1ª de Maringá; Cornélio Procópio; 1ª de Guarapuava; Apucarana.
1986 – 1989	5ª de Curitiba; 6ª de Curitiba; 7ª de Curitiba; Umuarama; Jacarezinho; Paranaíba; Francisco Beltrão; 1ª de Cascavel; 1ª de Foz do Iguaçu; 2ª de Londrina; 2ª de Maringá; Cianorte; Campo Mourão; 8ª de Curitiba.
1990 – 1994	Toledo; 2ª de Cascavel; Ivaiporã; Pato Branco; 9ª de Curitiba; 10ª de Curitiba; 11ª de Curitiba; 12ª de Curitiba; 2ª de Foz do Iguaçu; 3ª de Maringá; 3ª de Londrina; 13ª de Curitiba; 14ª de Curitiba; 2ª de Guarapuava; 4ª de Maringá; 4ª de Londrina; 15ª de Curitiba; 16ª de Curitiba; 2ª de Ponta Grossa; Araucária; Assis Chateaubriand; Marechal

¹⁷ Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=32&pagina=JT_NO_PARANA>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2019.

	Cândido Rondon; Laranjeiras do Sul; 5ª de Londrina; Rolândia; Wenceslau Braz; Jaguariaíva; São José dos Pinhais; 17ª de Curitiba; 18ª de Curitiba; Irati; Colombo; Arapongas; Castro; Telêmaco Borba.
2004- 2009	2ª Paranaguá; 2ª Umuarama; 19ª de Curitiba; 20ª de Curitiba; 3ª de Foz do Iguaçu; VT de Dois Vizinhos; VT de Bandeirantes; 6ª VT de Londrina; VT de Porecatu; VT de Nova Esperança; 3ª de Ponta Grossa; 5ª de Maringá; 3ª de Paranaguá; VT de Cambé; VT de Santo Antônio da Platina; 2ª VT de São José dos Pinhais; 3ª VT de Cascavel; VT de Pinhais; 2ª VT de Araucária; 3ª VT de São José dos Pinhais; VT de Palmas; 7ª VT de Londrina.
2009 ¹⁸	21ª VT de Curitiba (1ª Vara da Justiça do Trabalho do Paraná com funcionamento eletrônico); 22ª VT de Curitiba (2ª Vara da Justiça do Trabalho do Paraná com funcionamento eletrônico); 23ª VT de Curitiba (3ª Vara da Justiça do Trabalho do Paraná com funcionamento eletrônico).
2012- 2014	2ª VT de Colombo; 4ª VT de Ponta Grossa; 2ª VT de Apucarana; 2ª VT de Cornélio Procópio; 4ª VT de Cascavel; 4ª VT de São José dos Pinhais; 8ª VT de Londrina; 5ª VT de São José dos Pinhais; 2ª VT de Pato Branco; 2ª VT de Toledo; 2ª VT de Francisco Beltrão.

Fonte: Adaptado do endereço eletrônico do TRT da 9ª Região (2019). Elaboração própria.¹⁹

De acordo com Bridi e Silva (2017), nas décadas de 1990 e 2000 foram criadas a grande maioria das Varas, sendo 24 na década de 1990 e 25 em 2000. As autoras destacam que isso se deu em um contexto no qual o Paraná, se inseria em uma

lógica de uma economia globalizada e neoliberal, a economia se diversifica ainda mais e muitos setores passam a se orientar por modalidades de trabalho flexíveis, inovações tecnológicas que permitem a intensificação dos ritmos de trabalho e de produção, os temas ligados as consequências dessas formas e das crises econômica são refletidas nas demandas processuais (BRIDI, SILVA, 2017, p. 313).

O tipo de ação ajuizada nas Varas, segundo as autoras, tem relação com a dinâmica da economia local, regional. Exemplificam o caso de Ponta Grossa, cujas demandas:

¹⁸ Em 2009 se iniciou o processo eletrônico no TRT do Paraná. Essa data marca uma transição dos processos até então físicos para o eletrônico, o que possibilitou mais tarde a implantação do teletrabalho.

¹⁹ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/2214683>>. Acesso em 13 de fevereiro de 2019.

englobavam temas como a terceirização, adicionais de insalubridade e periculosidade. Em face das indústrias de alimentos, indenização de acidente do trabalho, com referência a DORT, Indenização por danos morais, dano moral devido a situações de assédio moral e revistas, cumprimento dos instrumentos coletivos de trabalho. (BRIDI, SILVA, 2017, p. 314).

As autoras demonstram a relação entre os processos e as características econômicas de Varas de outras regiões do estado. Nas Varas de Maringá, que se configura como

uma região com forte tez agrícola, sobressaíam as questões em torno da alegação de falsa parceria (busca de relação de emprego e consequentes), integração de salário in natura etc, salário “por fora”. (BRIDI, SILVA, 2017, p. 314).

Em Jacarezinho, as ações eram ajuizadas, primordialmente, pelos trabalhadores que realizavam o corte de cana-de-açúcar, por ser

uma região marcada pelas atividades do corte de cana-de-açúcar e usina, as ações giravam em torno de questões como horas extras, in itinere, adicionais de insalubridade, periculosidade, salários “por fora”. Também eram ajuizadas ações de ex-empregador de bancos e de estatais, decorrentes de privatizações e fusões de empresas (BRIDI, SILVA, 2017, p. 314).

Na região de Paranaíba,

as demandas tinham, grosso modo, relação com o abatedouro de aves, usinas de álcool e consórcio ou condomínio de produtores de cana-de-açúcar (BRIDI, SILVA, 2017, p. 314).

Por fim, em Foz do Iguaçu, a terceirização das atividades resultou em muitos processos nesse sentido:

Em Foz do Iguaçu, em face da terceirização das atividades, muitos pedidos giravam em torno da reponsabilidade solidária/subsidiária, da equiparação com os empregados diretamente contratados pela tomadora; adicional de periculosidade (BRIDI, SILVA, 2017, p. 314).

Desde 1990, em razão da desregulamentação das relações de trabalho, das inovações organizacionais, terceirização, entre outras mudanças no mundo do trabalho, o ajuizamento de ações trabalhistas se intensificou e desde então o número

de processos aumentou chegando a 73.812 processos ajuizados no Paraná entre dezembro de 2016 e maio de 2017 (TRT9, 2018, s/p.).²⁰

Mudanças institucionais então começaram a surgir visando uma maior celeridade na análise dos processos. Muitas dessas mudanças se devem ao avanço das tecnologias informacionais e as possibilidades da utilização das ferramentas digitais no trabalho e nos processos judiciais. As ferramentas eletrônicas passam cada vez mais a fazer parte do cotidiano do trabalho nos diversos setores da JT, contexto no qual os trabalhadores passam a ter que desenvolver novas habilidades ligadas às tecnologias.

Com a introdução dos processos eletrônicos, os servidores passaram a ter que lidar tanto com a grande massa de processos impressos, envolvendo atividades tradicionais em uma Vara, como com a classificação, armazenamento, distribuição etc., somadas ainda aos novos processos que passam a adentrar inteiramente via sistemas informacionais e redes de internet.

O processo eletrônico começou a ser implantado na Justiça do Trabalho do Paraná em 2009, com a criação das três primeiras Varas Digitais de Curitiba. No final de 2010, foi a vez da Vara do Trabalho de Cambé eliminar o papel nos seus procedimentos. Neste ano, também já implantaram o novo sistema todas as Varas de Curitiba (23 incluindo as três primeiras digitais), as sete varas de Londrina e a Vara do Trabalho de Pato Branco (TRT9, 2011, s/p.).²¹

Sobre a expansão do processo eletrônico no estado do Paraná, desde o dia 04 de Julho de 2009,

as Varas do Trabalho de Arapongas, Araucária, Apucarana, Bandeirantes, Cornélio Procópio, Colombo, Jacarezinho, Jaguariaíva, Maringá, Pinhais, Porecatu, Rolândia, Santo Antônio da Platina, São José dos Pinhais, Wenceslau Braz e os Postos de Atendimento de Ibaiti e Rio Negro passaram a receber os novos processos em meio eletrônico (TRT9, 2011, s/p.).²²

Na avaliação do TRT 9ª Região, o sistema do processo eletrônico

mostrou-se vantajoso. Além de proporcionar maior agilidade no trâmite do processo, pois elimina trabalhos mecânicos da Secretaria, oferece inúmeras

²⁰ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6670470>>. Acesso em: 07 de Abril de 2019.

²¹ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=1992812>>. Acesso em 11 de junho de 2019.

²² Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=1992812>>. Acesso em 11 de junho de 2019.

vantagens ao usuário, como peticionamento 24 horas e consulta via internet, sem necessidade de locomoção até a Vara do Trabalho”, explica o coordenador do processo eletrônico no Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (TRT), juiz Bráulio Gabriel Gusmão (TRT9, 2011, s/p.).²³

Com a implantação do processo eletrônico, alteram, portanto, o trabalho e as formas de trabalho dentro da Instituição. É na esteira dessas transformações que a modalidade do teletrabalho ganha espaço na Justiça do Trabalho, como veremos no tópico seguinte.

1.3. TELETRABALHO E SUAS CONFIGURAÇÕES: OS TELESERVIDORES DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO PARANÁ

Em 2012, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) implantou o teletrabalho em caráter experimental na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus em âmbito nacional. Em 2015, por meio da Resolução nº 151/2015, a prática do trabalho remoto foi incorporada nas duas instâncias do judiciário trabalhista e, desde então, o número de servidores na modalidade tem aumentado. Sob uma perspectiva de aumento de qualidade de vida dos servidores, aumento de rendimento dos mesmos, da eficiência, e diminuição de gastos para o setor público, o teletrabalho vem se destacando e se demonstrando como uma tendência mundial (GUNTHER, BUSNARDO, 2016).

De acordo com Rocha e Amador (2018) e Costa (2007), a modalidade do teletrabalho data dos anos de 1970. A proposta de trabalhar em um local que não fosse o espaço tradicional de trabalho surgiu como resposta à crise do petróleo, o problema do desenvolvimento urbano nas grandes metrópoles e o número crescente de mulheres no mercado de trabalho. Porém, como relata Costa, é em 1990 que a prática do teletrabalho se expande, em especial em países mais desenvolvidos onde a tecnologia tomava maiores proporções.

A adoção do teletrabalho, segundo Barros e Silva (2010), é também resultante do avanço da tecnologia de informação e da comunicação (TIC) e das mudanças nas relações de trabalho, decorrentes da revolução tecnológica que reduziu o tempo

²³ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=1992812>>. Acesso em 11 de junho de 2019.

necessário para a criação e a distribuição de bens e serviços, obrigando as organizações a realizarem ajustes para sobreviverem em busca de maior flexibilidade.

Bridi e Lima (2018) sintetizam o impacto que as mudanças oriundas da revolução tecnológica causaram no ambiente do trabalho

Não há dúvidas sobre as grandes mudanças que se processaram nas maneiras de trabalhar, produzir e viver ocorridas com o advento da revolução informacional ou da chamada revolução tecnológica, cujo marco temporal data os anos de 1970. Essa revolução encontra-se centrada no computador e nas possibilidades advindas de seu uso na comunicação, na produção e no conjunto das relações sociais individuais e coletivas, locais e globais. As inovações permitiram a emergência de novos espaços de acumulação, aonde os atores se deslocam pelo mundo globalizado em busca de realizações de lucratividade. Os ambientes virtuais aguilhoam novos negócios, novos modos de trabalhar e de viver (BRIDI, LIMA, 2018, p. 11).

Juntamente ao surgimento de novas tecnologias, novas formas de organização laboral se manifestaram, dentre elas, o teletrabalho, o qual reconfigurou a relação de trabalho. Costa (2007) ressalta que essa nova configuração, viabilizada pelas TICs, não só modifica a organização do trabalho trazendo um novo sentido, mas também proporciona a virtualização do espaço e do tempo de modo que o trabalhador pode exercer as suas atividades a qualquer tempo e em qualquer lugar

Ele transforma o trabalho de “um lugar para ir” em uma atividade que pode ser feita a qualquer hora e em qualquer lugar. Mais do que isso, ele impacta o próprio significado de organização. Se os indivíduos podem trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento, não é mais tão fácil demarcar as organizações no espaço e no tempo: elas esticam suas fronteiras no espaço porque os teletrabalhadores podem estar em qualquer lugar; elas se esticam no tempo, porque o trabalho não está mais restrito aos horários convencionais do escritório (COSTA, 2007, p. 106).

Com base na CLT, art. 75-B, legislação vigente, “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.” (BRASIL, 2017, s/p.)

A condição do teletrabalho é a separação do ambiente tradicional de trabalho e a disposição de horários flexíveis para realização das atividades laborais. Ele desestrutura o tempo e o espaço de trabalho constituindo assim uma nova organização, onde as relações de empregado e empregador assim como os vínculos sociais também sofrem alterações. (COSTA, 2007)

O teletrabalho permite que o trabalhador tenha uma certa autonomia na medida que ele é quem decide quando e onde trabalhar. Para Nilles (1997), o teletrabalho significa “levar o trabalho ao trabalhador ao invés do trabalhador ao trabalho” (NILLES, 1997, p. 9), pois os indivíduos não precisam mais se deslocar de suas residências ou de onde estiverem para o local de trabalho, uma vez que a atividade laboral é desempenhada em local diverso.

Hoffman (2005), conceitua o teletrabalho como sendo

(...) a modalidade de prestação de serviços por meio da qual o trabalhador, conectado direta ou indiretamente com o seu empregador através de instrumentos de trabalho que permitem a transmissão de dados, textos, sons e imagens, presta-lhe serviços a partir do seu próprio domicílio ou de qualquer outro local que não o posto de trabalho tradicional (HOFFMANN, 2005, p. 230).

Pedreira (2000), por sua vez, em abrangente estudo sobre o tema, conceitua o teletrabalho como sendo a

atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes (PEDREIRA, 2000, p. 584).

Gunther e Busnardo (2016) destacam que o teletrabalhador executa suas tarefas em plataforma idêntica ao do local de prestação de serviço, como se nele estivesse. Os autores destacam que a certificação digital confere uma confiabilidade de acesso a todos os documentos, possibilitando a utilização de todo o sistema do ambiente físico organizacional.

O trabalho remoto é a forma tecnológica do trabalho à distância que traduz ao usuário a interface do computador como se na instituição estivesse. O colaborador possui um terminal (qualquer PC - personal computer, incluindo lap top, MAC – abreviação do PC Macintosh produzido pela Apple, tablet ou mesmo smart phone com acesso à internet) que apreende o sistema operativo do servidor (links específicos), mediante utilização de senhas ou de certificação digital, propiciando a utilização de todos os programas, arquivos e recursos, como se estivesse sentado em frente ao computador do trabalho (GUNTHER, BUSNARDO, 2016, p.1206).

A organização internacional do trabalho (OIT) destaca categorias específicas do trabalho desenvolvido remotamente, quais sejam: “a) local/ espaço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou

independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho)”. A partir dessas variáveis e com base na sua característica de flexibilidade, a OIT considera como possibilidades diversas modalidades de teletrabalho.

Quanto a definição de local de serviço dos trabalhadores em teletrabalho, Pedreira (2000) Rosenfield e Alves (2011) elencam algumas categorias, das quais destacamos as seguintes: teletrabalho em telecentros ou escritórios-satélites, teletrabalho em domicílio e teletrabalho nômade ou móvel.

Em síntese, os telecentros seriam locais descentralizados da sede da empresa, pertencentes ou não a ela, o segundo seria o trabalho realizado dentro da própria casa dos trabalhadores e, por fim, o teletrabalho nômade ou móvel se caracterizaria pelo fato do trabalho ser desempenhado em qualquer lugar, por exemplo, em viagens.

a) trabalho em domicílio: também identificado com o termo small office/home office (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador; b) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central; c) trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos. (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 216).

Rosenfield e Alves (2011) demonstram, ainda, o trabalho móvel, o trabalho em empresas remotas e o trabalho informal ou teletrabalho misto:

d) trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente; e) trabalho em empresas remotas ou off-shore: call-centers ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata; f) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 216).

É evidente que essa descrição se refere a empresas que tem como atividade precípua o teletrabalho, prestar serviços de teletrabalho, o que não é o caso dos teleservidores – foco desta pesquisa. O que se abriu na Justiça do Trabalho, foi a dos servidores públicos realizarem seu trabalho em seus domicílios.

Voltando a caracterização geral do teletrabalho, segundo Dallegrave (2014) a modalidade consiste na possibilidade de se trabalhar à distância, é fragmentado, remunerado pela quantidade, é digital e é controlado pela telemática (uma combinação entre telecomunicação e informática). A telemática é o conjunto “dos

recursos das telecomunicações (telefonia, satélites, rádio, cabo, fibra ótica, *wi-fi* etc.) e da informática (computadores, periféricos, aplicativos, sistemas de redes etc.)” (LUCENA, 2015, p. 51). Desse modo, a questão que se coloca é sobre o controle desse trabalho a distância.

Uma das características mais importantes do trabalho no capitalismo é justamente a possibilidade do controle do trabalho e do trabalhador, de cada uma de suas ações, estar sob o olhar do capitalista. No teletrabalho, se o trabalhador fica fora da vista das chefias, como se estabelece o controle, quando este é realizado fora de seu espaço convencional? Como ressaltam Gunther e Busnardo (2016), houve uma alteração de controle físico do trabalho para o eletrônico.

Alves (2014) faz uma síntese de como o controle do tempo do trabalhador e as técnicas disciplinares se deram no decurso do tempo:

No trabalho, os indivíduos eram vigiados nos seus postos para que seus corpos assujeitados servissem aos interesses da produção, para que não houvesse circulação livre no espaço e utilização autônoma do tempo. A vigilância permite a eficiência na distribuição dos corpos nas organizações. Ela deve ser permanente e infinita, cobrindo todo o espaço a ser esquadrihado. (ALVES, 2014, p. 60)

Na sociedade disciplinar, a divisão do espaço

pressupunha sair de um registro espacial (a família, a fábrica, a escola) e entrar em outro: começar, terminar e recomeçar; portanto, a produção de energia era descontínua, no tempo e no espaço. A disciplina pressupunha uma crescente e exaustiva organização do tempo, que conduziria à exatidão, à rapidez e à eficácia dos gestos empreendidos pelo corpo. A fábrica constituiu-se, desde o seu surgimento, em espaço privilegiado de exercício das técnicas disciplinares, reforçando esta característica com o advento da organização científica do trabalho (...) no teletrabalho, as fronteiras espaço-temporais deixam de ser importantes para o controle dos sujeitos (ALVES, 2014, p. 60).

O controle exercido nas sociedades contemporâneas, segundo Alves (2014), “operaria por modulação, cuja característica permitiria o acompanhamento do indivíduo em seu deslocamento” (ALVES, 2014, p. 61).

Lucena (2015) ressalta que o controle do trabalho remoto pode ser efetuado de diversas maneiras:

O controle do trabalho à distância pode ser implementado por meios diretos e indiretos, qualitativa e quantitativamente. Como algumas formas diretas temos os registros de jornada feitos pelo próprio empregado, horários e

tempo de conexão telemática (logs de acesso), controle biométrico, equipamentos de conexão com horários pré-programados de funcionamento, sendo possível a aferição exata até mesmo da quantidade de toques digitados em um teclado pelo teletrabalhador. O controle direto poderá ser complementado por meios indiretos como a especificação de tarefas, metas, roteiros de visitas, prazos, pontos de encontro, reuniões e outros (LUCENA, 2015, p. 59).

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT), ressalta que apesar do caráter flexível do teletrabalho, este pode ter a jornada do trabalhador controlada através do computador ou celular, como por exemplo através de *login* em um determinado aplicativo ou site para realizar as atividades. Tal controle poderia evitar futuros conflitos e abusos por parte dos gestores nas empresas.

A SOBRATT tem como um dos objetivos a expansão do teletrabalho com a finalidade de alcançar os setores públicos e privados, por meio da elaboração de leis que estimulariam a prática do teletrabalho em todo o território brasileiro.

De fato, o teletrabalho até os anos 1990 era mais presente nas empresas privadas, mas aos poucos ele vem sendo implantado em vários setores da Administração Pública. Diante da perspectiva da eficiência, utiliza-se das tecnologias para obter os melhores resultados na prestação do serviço público, em termos de qualidade e de produtividade.

O teletrabalho se espalha pelos diversos setores da economia. Barros (1995) discorre sobre a migração do teletrabalho do setor industrial para o setor de serviços:

O trabalho a domicílio, que de início, se limitava ao setor industrial, acabou por se estender também ao setor de serviços, como preparação de publicidade, mecanografia, revisão de originais, tradução de textos e informática. Caso o trabalho se utilize de um terminal, que o mantenha em contato com a empresa, esse trabalho é conhecido como 'teletrabalho' (BARROS, 1995. p. 364).

Diante disso, podemos compreender a implantação dessa modalidade de trabalho, que se reconfigura e passa a ser adotada no setor público, mais especificamente no Poder Judiciário onde a prática do teletrabalho é regulamentada pela Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Não entraremos nessa seara, visto não ser nosso objeto central, mas é importante destacar que o teletrabalho e suas condições de realização tem relação com as especificações da modalidade do contrato de trabalho, ou seja, a análise do

teletrabalhador regido pela CLT e do teleservidor regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos precisa ser diferenciada. Trabalhar em casa em modalidade informal, desprotegido e sem garantias de uma remuneração e outros benefícios é bastante diferente daqueles trabalhadores analisados nesta pesquisa.

Gunther e Busnardo (2016) analisam a relação de emprego desenvolvida na condição de teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, demonstrando que “o Poder Judiciário Federal, alinhado ao paradigma gerencial” propiciou “um diferencial competitivo com o cumprimento de metas funcionais à distância” (GUNTHER; BUSNARDO, 2016, p. 43). Neste estudo, os autores defendem que diante de uma realidade globalizada estes setores devem estar consoantes com a lógica do mercado.

Contudo, as implicações desta forma de trabalho não presencial devem ser discutidas com mais vigor. Os discursos de que o setor público precisa se adaptar ao mundo globalizado, se modernizar e ser mais eficiente, não esgotam o tema. Há muitos questionamentos acerca da implantação do teletrabalho no serviço público, os quais serão abordados na sequência deste trabalho.

Gunther e Busnardo (2016) discutem a aplicação do teletrabalho no Poder Judiciário Federal, em especial na Justiça do Trabalho. Os autores afirmam que o trabalho remoto é uma tendência global, introduzido cada vez mais no setor público. Para os autores, a implantação do teletrabalho na Justiça do Trabalho teve como justificativas: o princípio da eficiência (art. 37 da Constituição Federal), a relação entre o não deslocamento e conseqüente aumento qualidade de vida dos servidores atrelada à sua produtividade. Pontuaram que a implantação do processo eletrônico favoreceu o teletrabalho pois possibilitou que o acesso do sistema do Tribunal pudesse ser feito a qualquer tempo e lugar (GUNTHER; BUSNARDO, 2016, p. 1215).

Na sequência, abordamos a Resolução que regulamentou o teletrabalho no âmbito da justiça trabalhista e suas especificidades.

1.3.1. Resolução nº 151/2015 do CSTJ – as condições de realização do Teletrabalho na Justiça do Trabalho

Na Justiça do Trabalho a modalidade do teletrabalho foi regulamentada pela Resolução nº 151, de 29 de Maio de 2015, a qual revogou a Resolução de caráter experimental nº 109, de 29 de Junho de 2012, ambas do Conselho Superior da Justiça

do Trabalho (CSJT), incorporando esse modelo de trabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário Trabalhista de primeiro e segundo graus, conceituando o teletrabalho em seu art. 1º, inciso I, como sendo uma “modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos”.²⁴

No seu art. 3º estabelece que a realização do teletrabalho é facultativa, a critério de cada Tribunal, porém é restrita a serviços que possam mensurar, de forma objetiva, o desempenho do servidor. Este, no entanto, deve ser indicado pelo gestor da unidade na qual está lotado e depois, segundo o art. 5º, § 2º, condiciona-se à aprovação formal da Presidência do Tribunal ou de outra autoridade por ele definida, sendo que o limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% da respectiva lotação, conforme disposto no art. 5º, inciso II.²⁵ Não existe, no entanto, limite mínimo, sendo uma decisão discricionária de cada unidade se haverá ou não teletrabalho e a quantidade de servidores que serão designados, respeitando o limite máximo estipulado.

Determina o art. 5, § 4º, que aprovados os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará os nomes à área de gestão de pessoas. A relação de servidores em teletrabalho no Poder Judiciário é uma exigência da Resolução nº 227/2016 do CNJ, previsto no seu art. 5, § 8º da seguinte forma: “os órgãos do Poder Judiciário disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral”.²⁶ O Brasil tem 24 Tribunais Regionais do Trabalho, cujo número de servidores totais e em teletrabalho constam na tabela a seguir. Os dados foram coletados entre dezembro 2018 até março de 2019 nos endereços eletrônicos das instituições, de acordo com a última atualização realizada, bem como através de contato realizado via *e-mail* diretamente com cada órgão.

²⁴ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

²⁵ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

²⁶ Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>>. Acesso em 10 de setembro de 2018.

TABELA 2 – Nº DE SERVIDORES TOTAIS, Nº DOS QUE ATUAM EM REGIME DE TELETRABALHO NOS TRTS, PORCENTAGEM DE SERVIDORES EM TELETRABALHO E DATA DA ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO DA LISTA DE TELETRABALHADORES NOS SITES DOS TRTS

TRT	Estado	Nº de servidores	Nº de servidores em teletrabalho	% de servidores em teletrabalho	Última atualização da lista de servidores em teletrabalho
TRT 1ª Região	RJ	4.094	639	15,60%	Out/2018
TRT 2ª Região	SP	5.508	82	1,48%	Mar/2019
TRT 3ª Região	MG	4.055	188	4,63%	Mar/2019
TRT 4ª Região	RS	3.265	147	4,50%	Fev/2019
TRT 5ª Região	BA	2058	54	2,62%	Abr/2019
TRT 6ª Região	PE	1679	250	14,88%	Dez/ 2018
TRT 7ª Região	CE	922	127	13,77%	Fev/ 2019
TRT 8ª Região	PA e AP	1.292	110	8,51%	Jan/2019
TRT 9ª Região	PR	2.328	258	11,08%	Mar/2019
TRT 10ª Região	DF e TO	1.115	4	0,35%	Mar//2019
TRT 11ª Região	AM e RR	929	40	4,30%	Fev/2019
TRT 12ª Região	SC	1507	110	7,29%	Mar/2019
TRT 13ª Região	PB	984	92	9,34%	Mar//2019
TRT 14ª Região	AC e RO	723	60	8,29%	Mar/2019
TRT 15ª Região	SP – Campinas	3.528	143	4,05%	Fev/2019
TRT 16ª Região	MA	555	75	13,51%	Nov/2018
TRT 17ª Região	ES	726	123	16,94%	2018
TRT 18ª Região	GO	1.344	166	12,35%	Dez/2018
TRT 19ª Região	AL	531	81	15,25%	-
TRT 20ª Região	SE	416	26	6,25%	Mar/2019
TRT 21ª Região	RN	-	41	-	Dez/2018
TRT 22ª Região	PI	-	47	-	Abr/2018
TRT 23ª Região	MT	835	138	16,52%	Fev/ 2019
TRT 24ª Região	MS	558	61	10,93%	Mar/ 2019

Fonte: Adaptado dos endereços eletrônicos dos TRTs (2019). Elaboração própria.

Como se pode notar, os três TRTs com maior contingente de servidores são dos estados de São Paulo (2ª Região) com mais de 5.500 servidores, Rio de Janeiro (1ª Região) com 4.094 servidores e Minas Gerais (3ª região) com 4.055 servidores.

Quanto ao número de servidores em teletrabalho, até o momento identificamos que os tribunais dos estados de Rio de Janeiro, Paraná e Pernambuco possuem mais adeptos ao regime em questão, contabilizando 639, 258 e 250 servidores, respectivamente. Os três tribunais com mais teleservidores proporcionalmente ao número total de servidores são: Espírito Santo (16,94%), Mato Grosso (16,52%) e Rio de Janeiro (15,60%). Em contrapartida, os tribunais com a menor proporcionalidade de teleservidores são: Distrito Federal e Tocantins (0,35%), São Paulo (1,48%) e Bahia (2,62%).

Cabe salientar que para os TRTs da 21ª e 22ª Região não foi possível verificar o número total de servidores ativos, prejudicando também a análise da proporcionalidade de teleservidores nos dois casos, em decorrência da falta de dados no endereço eletrônico bem como da ausência de retorno dos tribunais em questão aos *e-mails* encaminhados.

Como veremos adiante, a principal vantagem elencada pelos servidores em teletrabalho quanto a possibilidade de realizar o trabalho no âmbito doméstico, é o não deslocamento de casa para o local físico de trabalho. Contudo, a análise empreendida dos dados acima parece se contrapor a esse argumento. Fato é que nas grandes cidades o trânsito diário torna a vida dos trabalhadores desgastante podendo atingir diretamente o rendimento profissional deles. Porém, como observamos, o TRT do estado de São Paulo em termos proporcionais é um dos que menos possuem teleservidores. O referido estado é sabidamente um dos locais com maior índice de congestionamentos de trânsito do país, ou seja, seria esperado um grande contingente de adeptos ao teletrabalho naquele tribunal, como por exemplo ficou evidenciado no TRT do Rio de Janeiro. Assim, ainda que o deslocamento seja um fator importante a ser considerado não parece ser uma explicação que pode ser generalizada no cenário atual.

Nosso estudo, porém, focaliza especificamente o caso de teletrabalhadores que atuam no TRT-9ª Região, a partir da análise da Resolução nº151/2015 com as devidas alterações trazidas pela Resolução nº 207 de 29 de setembro de 2017 do CSJT, conforme veremos adiante.

Assim, nos termos dos art. 2º e 3º da Resolução nº151/2015, a realização do teletrabalho é facultativa para os servidores que desempenham as suas atividades nas dependências da Justiça do Trabalho e cujo trabalho seja possível quantificar o seu desempenho, tendo em vista que a modalidade objetiva aumentar a produtividade dos servidores, conforme dispõe o art. 4º da resolução.²⁷

Como dito anteriormente, a resolução dispõe em seu artigo 4º, o objetivo do teletrabalho como sendo um meio pelo qual se pretende “aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados”, tendo a sua condição imposta no artigo 8º, § 2º, quando prevê que “a meta de

²⁷ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam a mesma atividade nas dependências do Órgão”.²⁸

Deste modo, surge a questão de como este aumento da produtividade ocorre, considerando que nos termos do art. 20 da mencionada resolução “o servidor em regime de teletrabalho se sujeita às mesmas normas aplicáveis às atividades desenvolvidas pelo servidor que se ative nas dependências do Órgão Judiciário”, e que este estará sob controle de frequência conforme o disposto no art. 14, o qual afirma que “as unidades participantes do teletrabalho deverão registrar a frequência do período em que os servidores estiverem desenvolvendo suas atividades em regime de teletrabalho”.²⁹

Tais fatos demonstram que o servidor/teletrabalhador desempenhará suas funções, a princípio, nos mesmos moldes de controle de jornada do servidor/presencial, porém com um aumento significativo de produtividade e sem decréscimo da qualidade do serviço prestado, conforme critério estabelecido no art. 13, inciso VI, o qual impõe como dever do teletrabalhador: “apresentar trabalhos de qualidade, de acordo com avaliação efetuada pela chefia imediata e pelo gestor da unidade”.³⁰

Frise-se que na Justiça do Trabalho os servidores consagrados pelo teletrabalho não possuem direito a compensações de jornada nem horas extras, como se verifica no art. 21, da resolução, quando esse diz que “em razão da natureza do teletrabalho, os servidores autorizados a exercer o trabalho remoto não terão direito à compensação de jornada, tampouco ao pagamento de horas extraordinárias”.³¹

Para a realização do teletrabalho, cabe ao teletrabalhador providenciar as suas ferramentas de trabalho, conforme aduz o art. 12, “o servidor responsabilizar-se-á por providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho”. Em se tratando de questões ergonômicas e condições de trabalho o art. 22 dispõe que “os Tribunais Regionais do Trabalho deverão orientar os servidores em teletrabalho sobre os aspectos ergonômicos adequados à realização de suas

²⁸ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

²⁹ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

³⁰ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

³¹ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

atividades em domicílio, bem como sobre os requisitos técnicos dos equipamentos a serem utilizados”.³²

Ainda, segundo o art. 4º, inciso III, a implantação do teletrabalho objetiva:

contribuir para a melhoria de programas socioambientais dos Tribunais Regionais do Trabalho visando à sustentabilidade solidária do planeta, com a diminuição de poluentes na atmosfera e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos Órgãos do Judiciário do Trabalho de 1º e 2º graus.³³

Desse modo, visualizamos os principais dispositivos da Resolução nº 151, que regulamenta o teletrabalho na Justiça do Trabalho. Na sequência destacamos de que forma o trabalho remoto se difundiu no TRT 9ª Região.

Niskanen (1971) afirma que se o objetivo de uma empresa privada é maximizar o seu lucro, para uma repartição pública o propósito é maximizar o orçamento. No ano de 2016 o TRT da 9ª Região sofreu um corte orçamentário, por meio da Lei Orçamentária Anual – LOA (Lei 13.255/2016 e Medida Provisória 711/2016) para despesas de custeio. Nesse período o Tribunal teve que adotar algumas medidas para conter os seus gastos, principalmente no que diz respeito a redução de gastos com energia elétrica, cujo consumo advinha do uso excessivo de iluminação, computador e ar condicionado nas suas dependências em virtude da flexibilidade de horário de funcionamento da instituição.

Visando o equilíbrio orçamentário, o TRT 9ª Região então elaborou o ato institucional nº 34/2016 (anexo 3) com algumas medidas a serem providenciadas pelas suas unidades judiciárias e administrativas. Para a redução do consumo de energia decidiu-se alterar o funcionamento do Tribunal para expediente interno de 8h30 às 17h30 e atendimento externo das 11h00 às 17h00, sendo que os servidores que não pudessem realizar sua jornada nesse tempo poderiam optar pelo teletrabalho a fim de não haver interrupção da prestação de serviço.

Assim, no seu art. 5º, parágrafo único, está prevista a possibilidade de o gestor de cada unidade viabilizar o teletrabalho em conformidade com a Resolução nº151/2015 do CSJT, cabendo a ele, segundo o *caput* do mesmo dispositivo legal,

³² Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

³³ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

supervisionar o cumprimento da jornada de trabalho e o controle de frequência dos servidores.

Em nossa pesquisa empírica constatamos que quatro servidores do TRT-PR relataram estarem em teletrabalho antes mesmo da crise orçamentária de 2016, conforme relato dos entrevistados nº 4, 7, 12 e 24, os quais realizam teletrabalho há 5 anos ou mais. Supomos que foi a partir desse momento de crise que a modalidade começou a ganhar mais força no Tribunal, tendo em vista o número crescente de servidores adeptos ao teletrabalho desde então, conforme dados apresentados no capítulo seguinte.

Insta salientar que conforme a tabela nº 2, o TRT 9 conta com 2.328 servidores (força de trabalho), dos quais 258 estão atuando em regime de teletrabalho (11,08%). Na sequência descrevemos o tipo de teletrabalho realizado pelos servidores e o perfil dos nossos entrevistados.

1.3.2. O perfil dos teleservidores

Quem são e quantos são os teleservidores do TRT da 9ª Região? Buscamos nesse segmento responder a essas questões e os dados de nossa pesquisa.

Como já informamos anteriormente, a TRT 9ª Região possui 2.328 servidores. Destes, 252 estão em regime de teletrabalho. O quadro abaixo demonstra a relação de tipo de teletrabalho pelo total de servidores na modalidade, com base nas informações obtidas junto ao TRT 9 em janeiro de 2019.

TABELA 3 – TIPO DE TELETRABALHO E TOTAL DE SERVIDORES EM TELETRABALHO NO TRT 9

Tipo de teletrabalho	Total de servidores
Integral	243 (dos quais, 11 residem no exterior)
Parcial	2
Revezamento	7
Total	252

Fonte: TRT 9ª Região (2019). Elaboração própria.³⁴

³⁴ Disponível em <<https://www.trt9.jus.br/transparencia/teleTrabalho.xhtml>>. Acesso em 09 de janeiro de 2019.

Foram contabilizados 243 servidores fazendo o teletrabalho em tempo integral, ou seja, realizando a jornada integralmente em outro local fora das dependências do TRT. Na pesquisa de campo identificamos que os entrevistados trabalham, na sua maioria, em suas casas, sendo que do total de teleservidores do tipo integral, 11 residem no exterior.

No tipo parcial, 2 servidores se dividem entre o trabalho presencial e o realizado em suas residências, alternando os dias da semana entre um e outro.

Para que todos os servidores autorizados possam ter acesso ao teletrabalho e também para manter os 30% de limite máximo de servidores nessa modalidade, determinado pelo art. 5º, II e V, da Resolução nº151/2015, tem-se o sistema de revezamento entre os servidores de uma mesma lotação dentro do TRT/PR, de modo que eles se revezam num período determinado entre as dependências do TRT e o teletrabalho. Esse período, no entanto, não é especificado na Resolução, ficando a critério do gestor de cada unidade definir.

Inclusive, fica também a critério do gestor manter ou não os 30% de servidores da sua unidade em teletrabalho.

Antes de avançarmos no texto, é importante trazer o perfil dos teleservidores entrevistados por nós a partir dos seguintes quesitos: sexo, idade, estado civil, número de filhos e trajetória profissional.

Para esse estudo, foram enviados 24 (vinte e quatro) questionários *online* e foi realizada 1 (uma) entrevista presencialmente. Os questionários aplicados via *e-mail*, com questões abertas, resultaram em informações significativas para a pesquisa, uma vez que os entrevistados puderam relatar livremente a sua experiência com o teletrabalho. A entrevista realizada pessoalmente cobriu algumas lacunas que não foram possíveis apreendermos pelo questionário, o que contribuiu muito para identificarmos algumas especificidades da modalidade estudada.

Nosso objetivo inicial não era realizar recorte em termos de gênero, contudo decidimos direcionar uma pergunta no questionário para as servidoras em regime de teletrabalho com a finalidade de compreendermos a realidade em que estão inseridas exercendo as suas atividades laborais no âmbito doméstico. No entanto, não tivemos critério na escolha dos entrevistados quanto ao cargo ou função que ocupam no TRT 9. Dessa forma, pudemos constatar diferenças no teletrabalho realizado pelos diferentes cargos.

Para a preservação dos servidores, pessoal e profissional, optamos em identificá-los como “Entrevistado nº 1”, “Entrevistado nº 2”, “Entrevistado nº 3” e assim por diante, sendo que em alguns momentos abreviamos para E1, E2, E3 etc. Vejamos no quadro a seguir o perfil dos servidores entrevistados, de acordo com o sexo, idade, estado civil e número de filhos.

QUADRO 2 - PERFIL DOS TELESERVIDORES - SEXO, IDADE, ESTADO CIVIL E FILHOS

Entrevistado(a)	Sexo	Idade - anos	Estado Civil	Nº de filhos(as)
nº 1	F	47	Casada	2
nº 2	F	43	Casada	0
nº 3	F	40	Casada	2
nº 4	M	34	Divorciado	0
nº 5	F	43	Casada	3
nº 6	M	45	Separado	1
nº 7	F	39	Separada	1
nº 8	F	33	Solteira	0
nº 9	M	35	Casado	2
nº 10	F	56	Solteira	1
nº 11	M	42	Casado	1
nº 12	F	39	Casada	1
nº 13	M	40	Divorciado	1
nº 14	F	49	Casada	1
nº 15	M	36	Solteiro	0
nº 16	F	50	Casada	3
nº 17	F	38	Casada	1
nº 18	F	52	Casada	0
nº 19	F	34	Casada	2
nº 20	F	38	Solteira	0
nº 21	F	50	Casada	2
nº 22	M	32	Solteiro	0
nº 23	M	41	Casado	1
nº 24	F	39	Casada	2
nº 25	M	37	Casado	0

Fonte: pesquisa de campo 2019. Elaboração própria.

Como já mencionamos, no total, realizamos 01 entrevista direta (presencial) e obtivemos 24 questionários respondidos via *e-mail*, sendo: 16 mulheres e 9 homens,

na faixa etária entre 32 a 56 anos. Quanto ao estado civil verificamos que: 16 são casados, 4 divorciados e 5 solteiros. No que diz respeito a filhos, 17 afirmaram ter filhos e 8 disseram não ter, sendo que a grande maioria tem até 2 filhos.

No quadro a seguir verificamos a trajetória profissional, o cargo ocupado e a função/atividades exercidas pelos teleservidores, o tempo em que trabalham no TRT e há quanto tempo estão no teletrabalho.

QUADRO 3 - TRAJETÓRIA PROFISSIONAL - CARGO, FUNÇÃO, TEMPO DE TRT E TEMPO NO TELETRABALHO

Entrevistado(a)	Cargo	Função	Tempo no TRT	Tempo no teletrabalho
nº 1	Analista Judiciário	Elaborar minutas de votos	10 anos	04 anos e meio
nº 2	Técnico Judiciário	Promover a tramitação processual das ações	09 anos	02 anos
nº 3	Analista Judiciário	Assessorar gabinete de desembargador	14 anos	2017
nº 4	Técnico Judiciário	Redigir votos – assessor	10 anos	05 anos
nº 5	Analista Judiciário	Redigir sentença e demais decisões	20 anos	04 anos
nº 6	Técnico Judiciário	Elaborar estatística	15 anos	02 meses
nº 7	Técnico Judiciário	Promover análise processual, elaboração de minutas e demais decisões	13 anos	05 anos
nº 8	Analista Judiciário	Elaborar minutas	08 anos	Fez 6 meses
nº 9	Analista Judiciário (TI)	Realizar o desenvolvimento e manutenção de software	04 anos	01 ano e 2 meses
nº 10	Técnico Judiciário	Realizar pesquisas de endereços nos sistemas/ bloqueio de valores/ intimações etc.	23 anos	01 ano e meio
nº 11	Técnico Judiciário	Elaborar minutas de sentenças	09 anos	Agosto de 2017
nº 12	Analista Judiciário	Elaborar votos e análise de divergências	09 anos	05 anos
nº 13	Analista de sistemas	Realizar análise desenvolvimento e manutenção de sistemas	14 anos	02 anos e meio
nº 14	Técnico Judiciário	Elaborar minutas de sentenças e despachos - assistente de juiz	14 anos	2014
nº 15	Técnico Judiciário	Analisar processos e realizar audiências	04 anos	06 meses
nº 16	Técnico Judiciário	Realizar a conferência documental relativas a contratações que o TRT9 mantém com empresas terceirizadas.	29 anos	11 meses
nº 17	Técnico Judiciário	Assessorar gabinete	6 anos e meio	02 anos

nº 18	Analista Judiciário	Assessorar gabinete	16 anos	01 ano e 8 meses
nº 19	Analista Judiciário	Elaborar minutas de acórdãos	08 anos	04 anos
nº 20	Analista Judiciário	Realizar minutas de sentenças, tutelas de urgência, decisões em processos de execução, entre outra - assistente de gabinete de juiz.	08 anos	04 anos
nº 21	Técnico Judiciário	Analisar petição e minutar despacho, cumprimentos variáveis, vencimento de prazos, confecções de alvarás, mandados, RPVs, precatórios, etc)	10 anos	02 anos
nº 22	Analista Judiciário	Auxiliar o juiz na elaboração de decisões, em especial as sentenças. Assistente de juiz, popularmente "assessor".	11 anos	03 anos
nº 23	Técnico Judiciário	Secretariar audiência	13 anos	1 ano e 3 meses
nº 24	Analista Judiciário	Assessorar Juiz	9 anos	Desde 2011
nº 25	Analista Judiciário (TI)	Gerenciar projetos de Tecnologia da Informação	4 anos e 9 meses	Set/2017

Fonte: Pesquisa de campo 2019. Elaboração própria.

Quanto aos cargos ocupados pelos 25 servidores entrevistados, 12 são técnicos judiciários, 10 ocupam o cargo de analista judiciário e 3 são analistas judiciários com especialidade em tecnologia da informação.

Em relação a função e as atividades que exercem depende do lugar de sua lotação, se no 1º ou 2º grau ou no setor de TI. Nesse sentido constatamos que dos 10 analistas judiciários, 4 estão lotados nas VTs com a função de assistente de juiz, ou seja, auxiliam o magistrado na elaboração de decisões (sentenças, tutelas de urgência etc.), enquanto 6 estão no 2º Grau realizando minutas de votos e análise de divergência para posterior apreciação do desembargador, por exemplo.

Dos 12 técnicos judiciários, identificamos que 10 se encontram nas VTs e 2 em gabinetes no 2º Grau. Dos que se encontram na primeira instância, suas atividades variam entre promover a tramitação processual realizando despachos, intimações, precatórios, analisar os vencimentos de prazos etc. Os que são assistentes de juiz precisam minutar sentenças e possuem outras responsabilidades tais como:

- a) assistir ao Juiz nos trabalhos relativos aos processos sob sua jurisdição;
- b) pesquisar a legislação, a doutrina, a jurisprudência e executar levantamentos econômico-trabalhistas que lhe sejam determinados;
- c) executar, em geral, os atos e medidas relacionadas com as atividades da Secretaria, determinados pelo Juízo;
- d) registrar as sentenças e demais decisões proferidas pelo Juiz, antes da intimação às partes e aos seus

procuradores; e) cumprir outras atribuições determinadas pelo Juízo (Resolução administrativa nº 135/2012 do TRT 9ª Região).³⁵

Outra função que evidenciamos foi a de assistente de audiência, cujas atribuições são:

a) executar, em geral, os atos e medidas relacionadas com as atividades da Sala de Audiências; b) organizar as pautas de audiência da Vara; c) providenciar a publicação do relatório de pauta; d) proceder à geração de audiências; e) providenciar a geração e publicação dos arquivos na internet; f) digitar os termos de audiência; g) fazer a montagem dos processos, com documentos juntados em audiência; h) efetuar a contagem dos prazos; i) lançar os prazos e o nome dos advogados no sistema informatizado; j) realizar o pregão das partes; k) auxiliar na digitação de sentenças; l) fazer as retificações cadastrais determinadas em audiência; m) executar os demais trabalhos que lhe forem atribuídos pelo superior hierárquico; n) disponibilizar nos computadores de mesa da sala de audiências o escritório digital para acesso pelos advogados; o) cumprir outras atribuições determinadas pelo Juízo (Resolução administrativa nº 135/2012 do TRT 9ª Região).³⁶

Quanto ao tempo de trabalho no TRT 9, dos entrevistados, 12 afirmaram que estão no tribunal entre 4 a 10 anos e 13 servidores afirmaram ocupar os seus cargos a mais de 10 anos. O tempo de teletrabalho desses servidores, no entanto, variou entre 2 meses a 8 anos. Todos estão realizando o teletrabalho atualmente, com exceção do entrevistado nº 8 que relatou ter solicitado teletrabalho em razão de mudança para o interior do Estado, no qual permaneceu por apenas 6 meses retornando depois para o regime presencial.

No quadro a seguir, sintetizamos os cargos dos servidores entrevistados, como também a descrição das principais atividades previstas legalmente para os servidores públicos pesquisados.

QUADRO 4 – RELAÇÃO DE CARGO E RESPECTIVAS FUNÇÕES NO TRT 9ª REGIÃO

Cargo	Função
Técnico Judiciário - área administrativa	Prestar apoio técnico e administrativo pertinente às atribuições das unidades organizacionais; executar tarefas de apoio à atividade judiciária; arquivar documentos; efetuar tarefas relacionadas à movimentação e à guarda de processos e documentos; atender ao público interno e externo; classificar e autuar processos; realizar estudos, pesquisas e rotinas administrativas; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade.

³⁵ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/resolucaoadministrativa.xhtml?id=1859574>>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

³⁶ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/resolucaoadministrativa.xhtml?id=1859574>>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

Analista Judiciário – área judiciária	Analisar petições e processos, confeccionar minutas de votos, emitir informações e pareceres; proceder a estudos e pesquisas na legislação, na jurisprudência e na doutrina pertinente para fundamentar a análise de processo e emissão de parecer; fornecer suporte técnico e administrativo aos magistrados, órgãos julgadores e unidades do Tribunal; inserir, atualizar e consultar informações em base de dados; verificar prazos processuais; atender ao público interno e externo; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade.
Analista Judiciário – área apoio especializado – especialidade Tecnologia da Informação.	Desenvolver projetos e sistemas de informática; documentar os sistemas; analisar e avaliar diagramas, estruturas e descrições de entradas e saídas de sistemas; sugerir as características e quantitativos de equipamentos necessários à utilização dos sistemas; analisar e avaliar as definições e documentação de arquivos, programas, rotinas de produção e testes de sistemas; identificar as necessidades de produção, alteração e otimização de sistemas; prestar suporte técnico e treinamento aos usuários de sistemas; analisar e avaliar procedimentos para instalação de base de dados, assim como definir dados a serem coletados para teste paralelo de sistemas; planejar e coordenar as atividades de manutenção dos sistemas em operação; elaborar projetos de páginas para internet e intranet; elaborar especificação técnica para subsidiar a aquisição de software e equipamentos de informática; propor padrões e soluções para ambientes informatizados; elaborar pareceres técnicos; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade.

Fonte: Diário Oficial da União (2015). Elaboração própria.³⁷

De maneira geral, os editais que selecionam o nível técnico exigem o Ensino Médio como condição para realização dos concursos. Na prática, porém, verificamos que a maioria dos aprovados tem curso superior. Para o cargo de Analista Judiciário, a exigência é de curso superior (bacharelado em Direito).

Salientamos ainda que, com base no edital do último concurso público realizado pelo TRT 9, no ano de 2015, consta que a remuneração inicial do analista judiciário (área judiciária e de TI) era de R\$ 8.803,97 (oito mil, oitocentos e três reais e noventa e sete centavos) e para técnico judiciário (área administrativa e de TI) era de R\$ 5.365,92 (cinco mil trezentos e sessenta e cinco reais e noventa e dois centavos). A estrutura remuneratória, no entanto, alterna conforme a situação funcional (cargos em comissão e funções de confiança) e tempo de carreira do servidor (TRT 9ª Região).

O aspecto salarial é importante no sentido de registrarmos que o servidor não possui variação da sua remuneração com base nas atividades desenvolvidas em trabalho remoto, ou seja, diferentemente dos trabalhadores da iniciativa privada, não

³⁷ Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=16/09/2015&jornal=3&pagina=146&totalArquivos=212>>. Acesso em 03 de abril de 2019.

há que se falar em flexibilidade salarial no setor público, mais especificamente na Justiça do Trabalho.

No tocante a localização dos 25 entrevistados, 12 relataram morar em Curitiba e os demais em outras localidades, incluindo o exterior. A localização do servidor foi importante para compreendermos a sua motivação em optar pelo teletrabalho. Constatamos que para alguns entrevistados o teletrabalho se mostrou como uma solução funcional, uma vez que se tornou possível residir em cidade distinta do local de trabalho, para, por exemplo, acompanhar o cônjuge ou ficar mais próximo da família, como veremos nos próximos capítulos.

Em contrapartida, nem todos os servidores podem optar pelo teletrabalho, sendo vedado para aqueles que estão em estágio probatório ou tenham problemas de saúde que impeçam de realizar o trabalho na modalidade, entre outros fatores:

Art. 6º A realização de teletrabalho é vedada aos servidores que:
I - estejam em estágio probatório; II - tenham subordinados; III - ocupem cargo de direção ou chefia; IV - apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica; V - tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação; VI - estejam fora do País, salvo na hipótese de servidores que tenha direito à licença para acompanhar o cônjuge.³⁸

Todos os dados até aqui expostos são relevantes para compreendermos a dinâmica de trabalho dos teleservidores e, posteriormente, como eles conciliam vida familiar e profissional, bem como a produtividade com a jornada de trabalho.

No próximo capítulo, discutimos a jornada de trabalho em tempos de flexibilização no âmbito laboral. Demonstramos dados coletados em nossa pesquisa de campo quanto a jornada realizada pelos servidores na modalidade estudada e a sua relação como o requisito de aumento de produtividade.

³⁸ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

2. JORNADA DE TRABALHO EM TEMPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO

Nas sociedades pré-modernas, destaca Giddens (1991), antes da criação do relógio mecânico o tempo era calculado de diversas maneiras, por exemplo, por fatores naturais como “dia” e “noite”. Segundo ele “o cálculo do tempo que constituía a base da vida cotidiana, certamente para a maioria da população, sempre vinculou tempo e lugar — e era geralmente impreciso e variável” (GIDDENS, 1991, p. 21).

Com o relógio mecânico, no entanto, o tempo passou a ser quantificado e fragmentado, de modo que cada fração de tempo ficou destinada para determinada atividade da vida social. A jornada de trabalho, exemplifica o autor, é resultado dessa fragmentação, uma vez que corresponde ao período designado para a realização das atividades laborais na sociedade moderna. Em síntese, “o tempo ainda estava conectado com o espaço (e o lugar) até que a uniformidade de mensuração do tempo pelo relógio mecânico correspondeu à uniformidade na organização social do tempo” (GIDDENS, 1991, p. 22).

Para Elias (1998), na sociologia, a ideia de tempo não existe como realidade universal “e experimentada por todos da mesma maneira” (ELIAS, 1998, p. 99), ao contrário, seria um símbolo relacional e representacional. Diferente de Giddens, o autor defende que os relógios são medidores que servem de escala a outros movimentos e sequências, porém não indicaria o tempo em si.

Alves (2014) analisa que a configuração do tempo apresentada no relógio

é uma técnica, criada pelos homens, mas que ultrapassa o ato de sua criação. Mais do que a instrumentalização da regulação do tempo, o relógio faz parte do conjunto de instrumentos que estimulam o trabalho humano sob a égide do tempo especializado (ALVES, 2014, p. 28).

De todo modo a sociedade moderna pauta-se no controle do tempo a partir do uso do relógio, utilizando a divisão do dia em horas para definir quanto de tempo deve ser destinado à cada atividade da vida, como dormir, comer e trabalhar.

Essa parcela de tempo para o trabalho, todavia, nem sempre possibilitou o usufruto das outras esferas da vida pelo trabalhador. Em outros tempos, mais precisamente na Europa com o advento da Revolução Industrial no século XVIII, o trabalhador era submetido a extensivas jornadas de trabalho colocando em risco a sua saúde e sua vida. Como pontua Dal Rosso (2008),

chegou um momento em que o alongamento da jornada atingiu um ponto intransponível, seu teto. Tal era a destruição física dos empregados que a voz da população se fez sentir e os governos começaram a aprovar leis que estabeleciam controles sobre a duração do serviço legalmente aceitável (DAL ROSSO, 2008. p. 55).

O trabalho era realizado sem fiscalização, sem limite de horas e remunerado desproporcionalmente à força de trabalho despendida para a execução das atividades laborais. A estipulação de um período para início e fim do trabalho diário foi essencial para que o trabalhador pudesse desfrutar de uma qualidade de vida digna, cuja saúde e vida não fossem postas em risco. Sobre a mensuração de tempo que seria adequada para a execução do trabalho, a chamada “filosofia dos três oitos”³⁹ traduz o que seria ideal para a prevenção de doenças decorrentes do esgotamento físico e mental, consequência das pressões sofridas pelo ritmo intenso de trabalho.

Tal filosofia resulta de vários estudos da Organização Mundial da Saúde (OMS) e, em suma, representa a divisão do dia de vinte e quatro horas em três períodos de atividade: oito horas para o trabalho, oito horas para o lazer, oito horas para o sono. A questão do tempo de trabalho, da duração da jornada de trabalho, é um dos elementos centrais de luta da classe trabalhadora, desde a Revolução Industrial do século XVIII. Trata-se, portanto, de uma das bandeiras mais caras à classe trabalhadora que permanece até os dias atuais.

Na era informacional, no entanto, a lógica do relógio para a maior extração de tempo dos trabalhadores “é substituída pelo gerenciamento do tempo de maneira flexível (ALVES, 2014, p. 51).

Do ponto de vista jurídico, Delgado (1994) conceitua duração do trabalho como sendo:

todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive lapsos temporais relativos a repouso semanal, feriados e até mesmo férias. A expressão, portanto, tem sentido amplo, não se restringindo estritamente ao período de disponibilidade do trabalhador perante seu empregador, em virtude do contrato pactuado (DELGADO, 1996, p.23).

Já a jornada de trabalho tem um sentido mais restrito, isto é, compreende

³⁹ Disponível em: <<http://www.tudosobreela.com.br/relacoes/tresoitto.shtml?sessao=especial>>. Acesso em 7 de abril de 2019.

o tempo em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado, em um período delimitado (DELGADO, 1996, p.23).

A expressão horário de trabalho “traduz o espaço temporal entre o termo inicial e o termo final de uma jornada diária. O horário corresponde, assim, à delimitação do início e fim da jornada e respectivos intervalos”. (DELGADO, 1996, p.23). Para Lee *et al* (2009), a limitação semanal de jornada de trabalho desempenha papel fundamental na preservação da saúde e segurança do trabalhador, permitindo um equilíbrio entre o tempo de trabalho, doméstico, familiar e para o aproveitamento de outras atividades, como por exemplo, esporte e lazer.

No Brasil a jornada de trabalho está prevista na Constituição Federal (CF) assim como na CLT, as quais estipulam a jornada dentro de um período diário e semanal razoável à realização das atividades laborais, visando a manutenção da dignidade, saúde e vida dos trabalhadores.

Nesse sentido, a CF determina a jornada de trabalho em seu art 7º, inciso XIII, da seguinte maneira: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988, s/p).⁴⁰

A CLT, por sua vez, dispõe no seu art. 58 que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. O dispositivo, no entanto, não contempla os empregados em regime de teletrabalho, conforme o art. 62, inciso III do mesmo diploma legal (BRASIL, 1943, s/p).⁴¹

Diversas categorias com sindicatos mais fortes conseguiram a redução da jornada para 40 horas semanais. Outras consideradas especiais, também conquistaram jornadas menores, em razão de esforço repetitivo, por exemplo os digitadores, caixas bancários entre outros. O fato é que a extensão da jornada de trabalho é um fator de riscos à saúde dependendo da função e atividade exercida pelo trabalhador.

⁴⁰ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 07 de abril de 2019.

⁴¹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 de abril de 2019.

Importante destacarmos que para o setor privado houve mudanças na década de 2000 em relação às jornadas de trabalho, com vista a flexibilizar jornadas e remuneração, segundo afirma Krein (2001). Em 2017, a partir da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), a aprovação da reforma trabalhista, ampliou-se a flexibilização das relações laborais.

Em relação aos servidores públicos, em termos de jornada, de modo geral, tende a ser 40 horas semanais, mas há jornadas diferenciadas dependendo do contrato de trabalho.

Na sequência, contemplamos a jornada de trabalho dos servidores públicos da Justiça do Trabalho no Paraná.

2.1. JORNADA DE TRABALHO DOS SERVIDORES DO TRT 9ª REGIÃO – PREVISÃO LEGAL E CONTROLE DO TRABALHO

Os padrões convencionais de jornada de trabalho, por exemplo o que se estabeleceu no padrão fordista, constituem-se com horário e local definidos para se trabalhar. No entanto, esses padrões são inteiramente modificados no teletrabalho. Se antes o trabalho era feito dentro dos limites das empresas e/ou das instituições públicas, com controle de entrada e saída para a devida computação de jornada do trabalhador, no trabalho remoto essa lógica se modifica. Com o advento dessa modalidade, tanto a empresa quanto o trabalhador passam a recorrer a novas formas de controle, agora mediados pelas ferramentas informacionais.

O Ato Institucional nº 156 de 29 de agosto de 2018 do TRT 9ª Região dispõe sobre o sistema de ponto eletrônico do Tribunal prevendo o seu horário de expediente, a jornada de trabalho, o sistema de ponto eletrônico, o banco de horas, a folga compensatória dos dias trabalhados no plantão judiciário e o trabalho no recesso pelos servidores. Conforme o seu art. 1º, o horário de funcionamento do TRT é das 8h30min às 17h30min (com plantão judiciário permanente no primeiro e segundo graus).

Consta ainda no seu art. 2º que “a jornada de trabalho dos servidores é de oito horas, incluída uma hora de intervalo para descanso e alimentação, sendo facultada, segundo o § 1º, “a critério do gestor da unidade, a fixação da jornada efetiva de sete horas ininterruptas”. De fato, verificamos a partir da análise dos questionários aplicados que a jornada de trabalho prevista dos servidores varia entre 7 a 8 horas

diárias, embora essa jornada não retrate a realidade dos servidores que estão em teletrabalho, como veremos adiante.

A Resolução nº 151/2015 determina que as unidades participantes realizem o registro da frequência do período em que os servidores estiverem desenvolvendo suas atividades, ficando a distribuição do tempo de prestação dos serviços à critério do teleservidor, conforme o disposto nos seguintes artigos:

Art. 14. As unidades participantes do teletrabalho deverão registrar a frequência do período em que os servidores estiverem desenvolvendo suas atividades em regime de teletrabalho nos termos desta Resolução.
Parágrafo único. A distribuição do tempo de prestação dos serviços será organizada pelo teletrabalhador.⁴²

Art. 16. A unidade de tecnologia da informação do Tribunal viabilizará o acesso remoto aos servidores participantes do teletrabalho e disponibilizará as funcionalidades tecnológicas indispensáveis à realização das tarefas, assim como providenciará as adaptações necessárias no sistema de frequência de forma a viabilizar lançamentos de que trata o art. 14 desta Resolução.⁴³

Isso significa que cabe ao departamento de TI do Tribunal, criar os dispositivos que permitam o trabalho remoto.

Consta no art. 7º do AI nº 156/2018 do TRT/PR que “o sistema de ponto eletrônico passa a ser o meio oficial e obrigatório de controle dos horários e frequência, devendo consignar o horário de início e término da jornada de trabalho”. Esse sistema de ponto eletrônico é dispensado aos servidores em teletrabalho, em razão da incompatibilidade do controle de jornada, conforme prevê o art. 9 do mesmo regulamento.

No regime presencial na Justiça do Trabalho o controle de horário é feito eletronicamente, pelo sistema do TRT, onde o servidor registra sua entrada e saída do trabalho. A partir dele e de outros fatores, o servidor tem noção do início e término das suas atividades laborais, pois ainda que não tivesse esse controle específico, os colegas de trabalho de certa maneira sinalizam o término de trabalho no final do expediente desligando seus computadores e saindo do local. Com o horário de fechamento da Instituição, em tese, não seria permitido a permanência do servidor no local.

⁴² Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

⁴³ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

Embora muitos servidores tenham dificuldade em se desvencilhar dos assuntos e tarefas de trabalho quando retornam às suas casas, o modo presencial ainda impõe limites na jornada pelo controle de ponto, pelos fatores já mencionados e pela questão de conectividade entre o trabalhador e o sistema do TRT.

Garagnani (2019) assevera que “o local em que o profissional desempenha suas atividades, bem como o grau de conectividade, é relevante porque reflete na (im)possibilidade de o empregador controlar a jornada de trabalho” (GARAGNANI, 2019, p. 38). Portanto, questiona-se como se dá o controle de jornada dos teleservidores e se os mesmos estão fora das pressões do tempo regulamentado de trabalho.

Para um de nossos entrevistados, que não tem certeza sobre a forma de controle sobre seus acessos ao computador, via rede, o sentimento é como se ele estivesse trabalhando na Vara do Trabalho, porém sem registro de frequência.

A frequência, digamos assim, o registro de frequência é dispensado. Eu imagino...eu imagino não, tenho certeza que como é um acesso de...é até interessante porque você trabalha como se tivesse...é uma outra área de trabalho. Você abre o seu PC, existe um link que vai até a área de trabalho tua no TRT, você se sente na verdade como se estivesse na Vara do Trabalho. Eu imagino que o acesso na verdade deva ser controlado pela TI, a TI que realmente tem o controle, controle existe de alguma forma. Mas somos dispensados do controle formal de registro de frequência (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

No teletrabalho, como salientado anteriormente, identificamos que o registro de jornada é renunciado, sendo a jornada de trabalho dos servidores controlada por eles próprios, porém com critérios diferentes dos adotados no presencial. Este não registro aparentemente poderia significar maior autonomia do trabalhador.

Contudo, a autonomia quanto a flexibilidade de horário para trabalhar não impediu que o entrevistado nº 13 se sentisse desconfortável com a situação de trabalhar fora do horário comercial:

Eu estipulo que tenho que trabalhar o máximo possível em horário comercial para que as chefias não sintam como uma desvantagem o fato de eu estar em teletrabalho, então acabo tendo como regra cobrir o máximo possível de trabalho em horário comercial. Então a vida pessoal eu acabo, quando possível, deixando para outros horários ou finais de semana (Entrevistado nº 13, analista de sistemas, em janeiro de 2019).

A autonomia no trabalho, segundo Rosenfield e Alves (2011), se refere a uma certa liberdade do trabalhador em determinar alguns elementos para a execução das suas tarefas, tais como: o método, as etapas, o lugar, o horário etc., ou seja, o trabalhador deve realizar a sua atividade laboral dentro de algum critério pré-estabelecido por ele, como escolher o horário que rende mais, ou pelo empregador, por exemplo com base na produtividade.

Em nossa pesquisa de campo, a maioria dos teleservidores afirmou não possuir nenhum controle de ponto. Segundo a entrevistada nº 20 “os servidores em teletrabalho estão dispensados de controle de jornada”. No quadro a seguir, podemos visualizar a jornada realizada pelos nossos entrevistados, quando perguntados se eles ultrapassam a jornada de trabalho habitual realizando teletrabalho.

QUADRO 5 – JORNADA REALIZADA PELOS TELESERVIDORES

	Não ultrapassa a jornada regular	Ultrapassa raramente a jornada regular	Ultrapassa a jornada regular com frequência
Nº Servidores	5	3	15

Fonte: Pesquisa de Campo, 2018. Elaboração própria.

No que concerne à extrapolação de horário, do total de entrevistados 15 servidores afirmaram trabalhar em jornada que ultrapassa o limite normal, que é de 7 a 8 horas diárias, 3 disseram que extrapolam raramente e 5 afirmaram que não ultrapassam o tempo contratual. Quando indagamos sobre as razões de trabalharem mais horas, entre os fatores atribuídos ao extrapolamento de horário estão a complexidade do trabalho a ser realizado e a meta de produtividade estabelecida aos servidores que fazem trabalho remoto.

É importante destacar que a modalidade teletrabalho implica em domínio de certas habilidades pelos trabalhadores sobre as ferramentas de TI. O entrevistado nº10 destacou a dificuldade que enfrentou para se adaptar ao regime de teletrabalho

“inicialmente extrapolava o horário devido a facilidade de trabalhar em casa. Chegava a ficar 10 horas no computador. Mas com o tempo fui me disciplinando para cumprir o horário que fazia quando ia na Vara” (Entrevistado nº 10, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

A perda de noção de tempo também foi constatada pelo Entrevistado nº 23, o qual relatou que resistiu ao máximo a proposta de trabalhar em casa por medo de não conseguir cumprir os seus compromissos profissionais.

O teletrabalho foi proposto a muito tempo pela minha chefe. E eu resistia pelo fato do temor de me boicotar. Ou seja, ficar em casa, primeiro você vai trabalhar como um mendigo, trabalhar de pijama enfim. Hoje por exemplo vai ter jogo do São Paulo e Vasco, o São Paulo é o meu time etc., eu vou me deixar levar por essas tentações e vou me boicotar minha produção e minha carga horária, então fui resistindo...não dá e tal. Mas depois como a gravidez da minha esposa, foi uma gravidez de risco, a minha chefe chegou e disse “olha, fazer o teletrabalho não facilita você ficar mais perto dela? São mais ecografias que uma gestação normal, não quer fazer o teletrabalho? Evita toda essa questão de ter que ficar se justificando pra mim o que você fez. Faça teletrabalho e só venha no dia de audiência.” (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Ao aderir ao regime de teletrabalho, o entrevistado relatou que, na verdade, aconteceu uma situação inversa ao que temia, ou seja, o seu comprometimento foi total que ele acabou extrapolando o horário.

Aí eu cedi, beleza, bacana. Só que que aconteceu? Tem uma brincadeira que minha esposa faz comigo as vezes, que eu extrapolo as vezes sem perceber que eu extrapolo. Ou seja, as vezes a gente pega um processo mais complicado, você tem que pesquisar jurisprudência, pesquisa aquele assunto, houve a reforma trabalhista, então de mandar para o advogado você vai pesquisar a respeito, que até eles têm dificuldades. Aí minha esposa chegou e falou “olha são 8 horas, se você continuar assim vou te devolver para a secretaria” Então sim, extrapola que você acaba não vendo. O que eu temia na verdade aconteceu o inverso (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

O que constatamos nos dois relatos acima é que o extrapolamento de horário no teletrabalho é comum pela falta de controle nesse sentido, fazendo com que os servidores estendam suas jornadas de modo quase imperceptível, dada a concentração.

O mecanismo de flexibilidade adotado como um dos fundamentos de aplicação do teletrabalho, à luz do pensamento de Boltanski e Chiapello (2009, p. 249) “também pode funcionar em sentido inverso e passar pelo crescimento da carga de trabalho além do horário legal”, o que contraria o contido no inciso IV, do artigo 4º da Resolução, o qual contempla a ideia de “possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores” que estão submetidos ao regime de teletrabalho.

Oliveira (2017), em estudo sobre os trabalhadores digitais da área de TI que realizam *home office*, no setor privado, constatou por meio dos relatos destes

trabalhadores o fato de realizarem horas extras, extrapolando a jornada de trabalho, muitas vezes trabalhando de madrugada para cumprirem o prazo de entrega de seus trabalhos. Nesse caso, esses trabalhadores não possuem a mesma estabilidade dos servidores públicos, portanto a questão do extrapolamento de horário decorre em grande parte da insegurança, do receio em ser demitido e/ou da necessidade de manter o emprego, enquanto que no setor público, foco dessa pesquisa, constatamos que o extrapolamento é resultado, dentre outras razões, do envolvimento no trabalho que por vezes ocasiona até a perda de noção de horário. Contudo, é evidente que em ambos os setores o volume de trabalho e os prazos contribuem diretamente para a extensão da jornada.

A pressão exercida no servidor público em regime de teletrabalho é distinta do empregado celetista, enquanto esse último pode ser demitido pelo descumprimento de algum prazo por exemplo, no caso do primeiro o descumprimento pode gerar o seu retorno ao modo presencial, uma vez que possui estabilidade após três anos de efetivo exercício, conforme dispõe o art. 41 da Constituição Federal. Ou seja, há exigência quanto ao cumprimento das metas e prazos, porém o seu não cumprimento tem como penalidade prevista o retorno do servidor ao regime presencial. Não há previsão para penalização pecuniária, por exemplo.

Ainda assim a regulação do teletrabalho nas iniciativas pública e privada possui algumas similaridades. Existe semelhança, por exemplo, conforme previsões legais da CLT e da Resolução nº 151/2015, em relação ao controle de jornada, cuja natureza de flexibilidade do regime impediria o cômputo das horas trabalhadas.

Nesse sentido estabelece a Resolução nº151, no seu art. 21, que em razão da natureza do teletrabalho, os servidores autorizados a exercer o trabalho remoto não terão direito à compensação de jornada, tampouco ao pagamento de horas extraordinárias.

A ausência de regulação de jornada na área privada, no exercício do teletrabalho, é criticada por Melo (2017), pois pode implicar em intensificação e desproteção do trabalhador. O autor analisa que o avanço tecnológico permitiria um controle mais efetivo das atividades laborais realizadas à distância, assim como do horário em que elas foram executadas, de modo que não justificaria a falta de proteção à jornada do teletrabalhador.

De forma perversa, o legislador incluiu no inciso III do art. 62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando o grande avanço tecnológico que permite atualmente aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim (MELO, 2017, s/p).

No caso do teletrabalho, o controle sobre a jornada de trabalho poderia ser considerado uma medida protetiva para o trabalhador, uma vez que inibiria que fossem realizadas jornadas estendidas para além daquelas normatizadas pela legislação.

No teletrabalho o controle é ressignificado, de modo que ele asseguraria ser utilizado para assegurar que o limite diário de jornada não seja ultrapassado. No trabalho remoto a crítica é direcionada ao não controle de jornada de trabalho.

Conforme aduzem Rocha e Amador (2018):

não sendo mais a jornada de trabalho mensurada em horas presenciais na sede da empresa, mostram-se necessários outros tipos de controle do processo e do produto do trabalho. Desse modo, para controlar o teletrabalho foram desenvolvidas novas formas de controle externo. As mais comumente encontradas têm sido o monitoramento por resultados, onde são estipuladas metas a serem atingidas em determinado período (ROCHA E AMADOR, 2018, p. 157).

Como mencionado acima, uma forma de controle realizada pela empresa, é a partir do monitoramento por resultados. Em contrapartida, o controle realizado pelo trabalhador em regime de teletrabalho, segundo Alves (2014), advém de um autodisciplinamento e autocontrole, os quais pressupõem

ao mesmo tempo, gerir o trabalho no tempo, de forma individualizada e flexível, assegurando o cumprimento dos prazos para a consecução do resultado esperado, além de significar o exercício de delimitação e manutenção dos limites e fronteiras entre trabalho e não trabalho (principalmente para os teletrabalhadores que exercem todas as atividades em domicílio) (ALVES, 2014, p. 105).

O autocontrole, segundo Alves (2014) decorre de dois tipos de controle: o externo verificado no sistema fordista, bem como de um interno, a partir do engajamento subjetivo do trabalhador.

o controle sobre o corpo no trabalho deixa de ser apenas externo, visível, localizável no espaço, como na sociedade disciplinar a fordista, sendo agora o indivíduo o agente do controle sobre si mesmo (...) através do tipo de engajamento que empreende, e com o auxílio das tecnologias informacionais,

o agente modula o tempo de forma produtiva e eficiente (ALVES, 2014, p. 106).

Dessa forma, os teleservidores “desenvolvem dispositivos para controlar o ritmo de trabalho, as pausas, o espaço e o acesso dos outros (membros da família ou clientes) a ele, como se estivessem realizando um trabalho com horário regular” (ALVES, 2014, p. 105).

Na nossa pesquisa identificamos estratégias para o controle das atividades profissionais, dentre elas a disciplina e um local próprio na residência para a execução do trabalho sem interferências familiares, como veremos mais adiante.

No próximo tópico, destacamos algumas características da flexibilidade espacial e temporal possibilitadas pela era informacional, assim como o seu impacto no tempo de trabalho e de não trabalho para quem atua no teletrabalho.

2.1.1. Flexibilidade na era informacional

O trabalho possui um histórico de constantes transformações, conforme vislumbramos nos estudos sociológicos sobre o tema. Uma delas, segundo Krein (2001), Braunert (2013), Alves (2014) e Castro (2016) se refere à expansão das formas flexíveis de trabalho.

A flexibilidade no âmbito do trabalho está presente de diversas formas, por exemplo nos contratos laborais (BRAUNERT, 2013) e no tempo e local de trabalho (ALVES, 2014). A flexibilização a que nos referimos no teletrabalho realizado pelos teleservidores, no setor público, está relacionada ao tempo e lugar escolhido por eles para executarem as suas funções. Por se tratar de servidor público, não há flexibilidade contratual e salarial.

Krein (2001) sintetiza as diferentes formas de flexibilização nas relações de trabalho em quatro modalidades: 1) produtiva ou organizacional; 2) da jornada e das funções; 3) salarial; 4) quantitativa ou numérica. A primeira acontece quando a empresa, diante de uma instabilidade, procura estratégias e novos métodos organizacionais mais flexíveis, buscando “internalizar a determinação do uso do trabalho” dos seus trabalhadores (KREIN, 2001, p. 30).

A flexibilidade da jornada e das funções corresponde a “sincronizar o nível de produção com a demanda de trabalho e fazer ajustes para uma administração dos horários, da modalidade das tarefas (...) tendo presente os objetivos da empresa”

(KREIN, 2001, p. 30). Dessa forma, segundo o autor, as horas extraordinárias são dispensadas, pois o intuito é racionalizar a utilização do tempo de trabalho (KREIN, 2001).

Como já mencionamos, a Resolução nº 151/2015 diz em seu art. 21 que os teleservidores não possuem direito a compensação de jornada nem horas extras em razão da natureza do teletrabalho, no entanto, impõe um acréscimo de produtividade a eles, sem, no entanto, apresentar justificativas para tanto.

Alves (2014) aduz que a flexibilidade e a possibilidade de deslocalização espaço temporal do trabalho se relacionam às inovações tecnológicas, proporcionando, através das TICs, um novo tipo de relação entre o tempo e o trabalho. A autora salienta que apesar de várias modalidades não serem recentes no mundo do trabalho, como por exemplo o trabalho em domicílio, a sua configuração atual é distinta em decorrência do avanço tecnológico. Por exemplo, em termos de aprimoramento dos softwares que permitem como mais facilidade o acesso aos sistemas da empresa pelo computador pessoal.

Na Justiça do Trabalho o teletrabalho foi possível, dentre outros motivos, depois da transição dos processos físicos para o eletrônico. Essa mudança ocorreu a partir da implantação do processo judicial eletrônico (mais conhecido como PJe).

O sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado Justiça do Trabalho representa a quebra de paradigma do Judiciário Brasileiro, sem igual paralelo em qualquer outro país. Além de não se utilizar mais o papel (preservando o meio ambiente e tornando mais salubre o local de trabalho), lançamos mão da tecnologia da informação em prol de serviços mais eficientes, econômicos, céleres e acessíveis de qualquer localidade e temporalidade (TST).⁴⁴

O processo judicial eletrônico (PJe), portanto, viabilizou o teletrabalho no Tribunal tendo como objetivo a celeridade processual, economia de recursos e preservação ambiental. No TRT-9, como já mencionamos, o teletrabalho foi fundamental para a contenção de uma crise institucional. Nesse sentido, a flexibilidade conforme Braunert (2013, p. 104) “passa a ser defendida por amplos setores econômicos e políticos sob o pretexto de facilitar os ajustes das empresas a instabilidade econômica”.

O discurso acerca da flexibilidade de acordo com Cardoso (2013) e Rosenfield e Alves (2011) busca identificá-la como sendo uma possibilidade de maior liberdade para o trabalhador, dando-lhe maior autonomia, quando na realidade se verifica uma

⁴⁴ Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/pje/apresentacao>>. Acesso em 10 de junho de 2019.

demanda por produção, uma vez que no caso dos teleservidores a autonomia apresenta-se na sua gestão de tempo e espaço, e não no controle do volume e dos prazos de entrega do seu trabalho.

A flexibilidade temporal da realização do trabalho à distância é, para Rosenfield e Alves (2011), relativa e paradoxal, uma vez que o trabalhador pode escolher a hora que quer trabalhar, ter um melhor gerenciamento do seu tempo, porém é submetido a fatores como volume de trabalho, metas e prazos, não tendo controle sobre o tempo que dispende enquanto tem que produzir.

A autonomia é eventual e está associada, geralmente, a flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho; ou seja, é preciso sempre responder às demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade (ROSENFELD E ALVES, 2011, p. 217).

Na crítica que Rocha e Amador (2018) fazem ao analisar o teletrabalho, os autores alegam que a autonomia não se concretiza na prática. O que se nota é um engajamento individualizado, no qual o trabalhador é refém das exigências de metas de produção, típicas da flexibilidade do mercado.

Para Alves (2014):

os discursos sobre teletrabalho referem-se à autonomia como um de seus elementos constitutivos nos dois sentidos do conceito: relativo à autogestão da situação de trabalho, quanto à dimensão do reconhecimento e emancipação pessoal, a partir do trabalho (ALVES, 2014, p. 56).

Dessa forma, segundo a autora:

a flexibilidade temporal e espacial condicionaria o teletrabalho independente à gestão pessoal do tempo, do espaço e dos ritmos de trabalho, o que não significaria que tais aspectos estivessem descolados das demandas dos chefes ou clientes (ALVES, 2014, p. 56).

Na pesquisa de campo identificamos que a flexibilidade influencia em vários sentidos na vida dos teleservidores, seja no ritmo de trabalho como na qualidade de vida. Conforme veremos adiante, a flexibilidade teve um destaque positivo nas falas dos entrevistados.

Contudo, Cardoso (2013) ressalta que na medida que o tempo de trabalho se flexibiliza, o tempo de não trabalho também. Os impactos negativos da flexibilidade,

segundo a autora, se encontram dentro e fora das dependências laborais, onde se observa um aumento da intensidade e a desorganização do tempo de não trabalho, respectivamente.

Nesse sentido, Castro (2016, p. 229) diz que a flexibilidade temporal e espacial tem em comum o “borramento das fronteiras das vidas privadas e profissional”. A autora ressalta que as jornadas estendidas se prolongam para o tempo de não trabalho desses profissionais.

É uma flexibilidade que segundo Castro (2016, p. 233) “pede disponibilidade total dos trabalhadores à esfera da produção”. A autora diz, ainda, que a maior armadilha da flexibilidade é “seu caráter visceralmente contraditório”, pois ela mascara a subordinação por meio do discurso de autonomia individual. Castro (2016) defende que basta os trabalhadores se perceberem como classe trabalhadora “para que percebam que seus projetos de autonomia foram sequestrados pelo capital” (CASTRO, 2016, p. 234).

Ademais, toda mudança no tempo de trabalho impacta diretamente na vivência dos tempos de não trabalho, e numa dimensão ainda maior se o trabalhador tiver um ritmo de trabalho intensificado (CARDOSO, 2013).

Vejamos, no próximo tópico, a relação da jornada de trabalho dos teleservidores com as metas de produtividade determinadas a eles, bem como o impacto de ambos no seu ritmo de trabalho.

2.2. DAS METAS DE PRODUTIVIDADE À INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

De acordo com Castells, a evolução histórica do emprego, “no âmago da estrutura social, foi dominada pela tendência secular para o aumento da produtividade do trabalho humano” (CASTELLS, 2000, p. 292).

Santana e Ramalho (2004) atribuem os altos índices de produtividade e as alterações na organização da produção ao processo de reestruturação do trabalho ocorrido a partir da década de 1970, como sendo resultados das novas formas de gestão da força de trabalho decorrentes das inovações tecnológicas.

O setor público, diante desta reestruturação do mundo do trabalho e das crises, também se remodela, de modo que passa a atuar com a lógica do mercado, realizando privatizações, reduzindo o seu quadro de servidores e funcionários públicos, terceirizando serviços, adotando ferramentas próprias do setor privado a fim de se

tornar mais ágil, dinâmico, eficiente, fruto de uma racionalidade neoliberal, segundo Dardot e Laval (2016)

Nesse contexto, a quantidade de trabalho e o aumento significativo nos índices de produtividade, é fator determinante para se manter coerente com o sistema neoliberal⁴⁵, dentro do qual se preza a “produção coletiva de números”, segundo Dardot e Laval (2016). O problema desta racionalidade inserida no setor público, segundo os autores, é que ela “vem acompanhada da perda de significado próprio dos serviços públicos” (DARDOT; LAVAL, 2016, p.318), pois converte a função social do serviço público de bem comum em preocupação, perda de autonomia e desgaste dos servidores públicos que devem, sobretudo, atingir as metas que lhe são estipuladas.

Braunert (2018), por exemplo, analisa as mudanças no mundo do trabalho e o seu impacto no setor público, tendo como objeto de estudo os celetistas das empresas estatais, cujo vínculo de emprego “se diferencia dos empregados da iniciativa privada, mas não se iguala aos dos servidores públicos estatutários” (BRAUNERT, 2018, p. 23). Para tanto, descreveu o capitalismo flexível e o neoliberalismo, cujos fundamentos estão cada vez mais predominantes no setor público, principalmente a partir de 1990 em decorrência dos “avanços das políticas neoliberais de cunho privatista implementadas no Brasil” (BRAUNERT, 2018, p. 218). A autora enfatiza que

essa adesão crescente a uma racionalidade tipicamente empresarial se reflete na queda da qualidade do emprego público, pois a gestão do trabalho passa a ser direcionada pela elevação dos ganhos de produtividade, conseguida à custa da flexibilização e precarização do trabalho, tal como ocorre no setor privado, onde os efeitos da relação de exploração entre capital e trabalho se revelam de maneira ainda mais explícita. Ou seja: a lógica pautada pela busca pelo lucro se intensifica, sendo a dinâmica das companhias já consideradas lucrativas fortemente impactada pelo avanço das políticas neoliberais e hegemonia do capital financeiro no plano internacional (BRAUNERT, 2018, p. 218).

⁴⁵ O neoliberalismo surgiu após a 2ª Guerra Mundial, fruto de uma “reação teórica e política veemente contra o Estado intervencionista e de bem-estar” (ANDERSON, 1995). Em parte da Europa e nos Estados Unidos da América o capitalismo estava no auge e as bases do Estado de bem-estar ao mesmo passo que se estabeleciam, incomodavam os seus opositores que acreditavam que ele “destruía a liberdade dos cidadãos e a vitalidade da concorrência” (ANDERSON, 1995). Foi na crise de 70, no entanto, que o neoliberalismo encontrou brecha para a propagação e assentamento do seu discurso e das suas ideias. De fato, foi a partir desse período que a “reestruturação produtiva impôs-se, assim, como uma necessidade para superar a crise da etapa fordista do capital”. (FREDERICO, 1998, p. 11).

Dal Rosso (2008) pontua que as novas práticas de gerar o trabalho extra, de produzir mais trabalho, adentraram no setor público a partir dos anos de 1990, com a reforma administrativa realizada no governo do então presidente da república Fernando Henrique Cardoso. O governo brasileiro importou, principalmente da França e da Inglaterra, conceitos de gerenciamento, introduzindo no setor público elementos de iniciativa privada. Como resultado foram inseridos na gestão pública as metas, resultados e demais termos utilizados na administração privada.

Além disso, Dal Rosso (2008, p. 183) ressalta que “o serviço público sofreu uma mudança tecnológica profunda. A revolução informática adentrou ministérios, secretarias, departamentos”, fazendo com que todos os serviços públicos fossem informatizados. A consequência dessa informatização produziu “efeitos sobre o próprio trabalho”. Ele compara esses efeitos nos setores privados e públicos:

O computador é o equipamento que sintetiza a mudança do aparato de equipamentos e sistemas no setor. Qual seu efeito sobre o trabalho dos servidores? Vimos que no setor privado a informatização e os softwares produzem um efeito de controlar o trabalho, organizar e encadear as tarefas de modo a que desapareçam os tempos mortos, quantificar as tarefas realizadas e permitir a avaliação de desempenho, entre outros. Nesse sentido, as tecnologias de informação e comunicação produzem mais trabalho, intensificam-no (DAL ROSSO, 2008, p. 187).

Entre os servidores públicos, o autor identificou certa visão de que os dispositivos eletrônicos amenizaram o trabalho. A intensificação do trabalho nessa seara estaria, por sua vez, relacionada ao esforço intelectual do servidor público, sendo a principal fonte de intensificação o aumento da quantidade de trabalho propriamente dita. Essas formas de intensificação sendo incorporadas no setor público,

referem-se mais ao ritmo e à velocidade do trabalho, às cobranças e às exigências, ao volume de tarefas, às características do trabalho intelectual demandante, ao peso da responsabilidade e, em menor escala, ao espírito de competição. E nos deparamos com uma ideologia em construção. A ideologia da gerência e da qualidade total que uma funcionária traduziu como busca da “perfeição”, do erro zero, do trabalho a tempo justo, da eficiência, das metas e dos resultados (DAL ROSSO, 2008, p. 187).

Por conseguinte, para Krein (2013, p. 15), além do Estado nacional assumir “a lógica privada na busca de eficiência e eficácia, o neoliberalismo não significou somente um conjunto de políticas públicas (privatizações, reforma administrativa etc)”,

mas também vislumbrou “um conjunto de valores conservadores que reforça o individualismo e o particularismo” (KREIN, 2013, p. 15).

Reféns de uma racionalidade neoliberal⁴⁶, como afirmam Dardot e Laval (2016), os indivíduos quando sujeitos a instrumentos sofisticados possuem uma falsa sensação de maior liberdade, quando na verdade estão confinados numa “hiperobjetivação da atividade”, ou seja, fazem um serviço mecanizado, considerando a quantidade em detrimento da qualidade, pois o que importa são os “indicadores de desempenho, sem se preocupar com o conteúdo de sua missão”. Os autores afirmam que “essa fetichização do número conduz essa hiper-racionalização à “fabricação de resultados” e, portanto, não traduziria um serviço de qualidade (DARDOT; LAVAL, 2016. p. 318).

As técnicas da gestão neoliberal, segundo Dardot e Laval (2016) se baseia no tripé “objetivos-avaliação-sanção”, pois segundo eles o agente público recebe metas que deve alcançar, sendo estas avaliadas regularmente e sancionadas conforme o seu desempenho.

No TRT 9ª Região, as metas são, geralmente, estipuladas semanalmente. Cumpre destacar que o trabalho realizado pelo primeiro e segundo graus da Justiça do trabalho são distintos entre si, assim com o trabalho varia de acordo com o cargo e função que o servidor exerce no Tribunal, conforme demonstrado no primeiro capítulo e no Quadro nº 4, respectivamente.

No teletrabalho a supervisão das metas é praticamente a mesma do presencial sendo realizada geralmente pelos gestores (diretores das Varas do Trabalho), assessores dos gabinetes e pelos magistrados. A entrevistada nº 10 diz que o seu trabalho “é supervisionado pelo Diretor da Vara que verifica se as suas atribuições estão sendo cumpridas no prazo, com um percentual a mais do que quem faz trabalho presencial” (Entrevistada nº 10, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Já o entrevistado nº 9, que atua na área de TI do TRT, disse que no seu caso a supervisão é feita pelos “gerentes de projeto que definem prazos e realizam reuniões e acompanhamento das tarefas”, sendo que a penalidade pelo “não cumprimento das

⁴⁶ Dentre as definições do sistema neoliberal, o conceito do neoliberalismo como racionalidade é o que defendem os professores franceses Pierre Dardot e Christian Laval (2016, p. 34). Para os autores, “o neoliberalismo é precisamente o desenvolvimento da lógica do mercado como lógica normativa generalizada, desde o Estado até o mais íntimo da subjetividade”, e considerando-o como norma generalizada, este sistema estrutura todas as relações existentes.

metas pode implicar em perda do teletrabalho” (Entrevistado nº 9, analista judiciário de TI, em dezembro de 2018).

Segundo o relato da entrevistada nº 18, o seu trabalho é supervisionado sob dois aspectos: qualitativo e quantitativo.

(...) meu trabalho é supervisionado pelas assessorias, jurídica e administrativa, e pela Desembargadora, dos pontos de vista qualitativo e quantitativo. Qualitativo: a assessora jurídica confere os produtos do meu trabalho, me dá o feedback e orientação para eventuais ajustes. A seguir, a Desembargadora faz a conferência final. Quantitativo: a assessoria administrativa confere os prazos e o cumprimento das metas estipuladas via um sistema chamado Gestão de Gabinete desenvolvido para o setor no qual estou lotada (...). Cada trabalho finalizado é lançado em tal sistema para fins de registro e controle (Entrevistada nº 18, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

Ou seja, os controles se dão por diversas instâncias. A hierarquia é uma dimensão importante e que se destaca no controle do trabalho.

A entrevistada nº 12 citou que a produção é controlada semanalmente por meio de uma planilha feita pela assessoria no gabinete em que está lotada. A qualidade do trabalho, no entanto, é supervisionada pelo desembargador.

Desses relatos, portanto, todos os servidores que trabalham virtualmente são submetidos ao controle de seus trabalhos pelo cumprimento das atividades e pelas metas estabelecidas.

Do ponto de vista da regulação desse trabalho, houve uma alteração na redação. O CSJT alterou na resolução nº 151 de 2015 por meio da resolução nº 207, de 29 de setembro de 2017, a parte que determinava que o incremento na produtividade deveria ser “nunca inferior a 15%”. A nova redação estabeleceu que a meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho deve ser superior à dos servidores que executam a mesma atividade de forma presencial”, sem estipular percentual mínimo (Resolução nº151/2015 CSTJ).⁴⁷

Dessa forma, a estipulação de metas de desempenho é um dos requisitos para o início do teletrabalho.

Art. 8º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição,

⁴⁷ Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015_res0151_csjt_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em 17 de julho de 2017.

e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para o início do teletrabalho. (Resolução nº151/2015 CSTJ).⁴⁸

Na pesquisa de campo constatamos que a meta é estabelecida de forma discricionária pela secretaria ou gabinete que o servidor está lotado, variando de 10% a 40% de aumento na sua produtividade, conforme o relato da entrevistada nº18:

O aumento foi, no mínimo, de 15%, pois esta é a exigência do próprio sistema de teletrabalho proveniente de Resolução do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, que estabelecia 15% e, depois, passou a prever majoração sem especificar o percentual, mas meu setor manteve os 15%. Em termos de execução de minutas em processos, tive significativo aumento de produtividade, pois antes, na assessoria, eu tinha afazeres diversos, sendo muitos deles afetos à gestão de pessoas e processos, com menor volume de execução de minutas (Entrevistada nº 18, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

O aumento de produtividade, segundo a entrevistada, se deve a diferença das tarefas que realizava no presencial, ou seja, ela passou a executar mais minutas em processos no teletrabalho.

Ainda, a resolução traz no seu art. 9º que “o alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho”, ou seja, o controle de jornada que antes era auferido pelo sistema do Tribunal (no presencial ainda é), passa a ser realizado no teletrabalho por meio da produtividade do servidor, independentemente de quantas horas ele se utiliza para cumprir a meta estabelecida, exceto para os teleservidores de TI, como veremos adiante.

Verificamos, por meio das entrevistas, que as metas atribuídas aos teleservidores variam de 10% a 40%, se comparadas com as metas dos indivíduos que trabalham em regime convencional, isto é, nas dependências do TRT. Essa diferença se dá pela discricionariedade de cada unidade definir a sua meta.

Art. 19. Os Tribunais Regionais do Trabalho que adotarem o teletrabalho deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho, com a finalidade de assegurar a utilização adequada dessa modalidade de trabalho, tendo as seguintes atribuições:

- I – zelar pela observância das regras constantes desta Resolução;
- II – acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações com periodicidade máxima anual, com base em indicadores e nos

⁴⁸ Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015_res0151_csjt_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em 17 de julho de 2017.

relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime (Resolução nº151/2015 CSTJ).⁴⁹

Portanto, o Tribunal que adotar essa modalidade deve instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho, composta por um magistrado e três servidores. A equipe, entre outras funções, acompanha o desenvolvimento do teletrabalho, por meio de indicadores e relatórios, e zela pela observância das regras constantes da Resolução CSJT nº 151. No entanto, quanto a questão de produtividade do teletrabalho no TRT 9ª Região, a instituição informou não possuir tal estatística considerando que o acompanhamento das metas e do cumprimento do plano de trabalho é realizado diretamente pelos gestores das unidades. A análise dos resultados, por sua vez, é avaliada posteriormente pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, recentemente instituída.

Na pesquisa de campo, contudo, empreendemos a análise quanto ao ritmo de trabalho e a produtividade dos teleservidores, conforme veremos na sequência.

2.3. RITMO DE TRABALHO DOS TELESERVIDORES: O TRABALHO À DISTÂNCIA COMPENSA PARA QUEM?

A partir dos anos de 1980 evidenciou-se um forte processo de transformação no que se refere ao tempo de trabalho, cujo elemento mais notório nesse contexto foi o da flexibilidade do tempo de trabalho em decorrência das novas formas de compensação de jornada e do aumento dos chamados tempos atípicos do trabalho. Já o aumento do processo de intensificação do tempo de trabalho seria resultado das inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão que ocorreram a partir dos anos de 1980 e 1990 (Cardoso, 2013).

Cardoso (2013) aborda essas transformações sofridas pelo tempo de trabalho nas últimas décadas, considerando suas três dimensões: duração, flexibilidade e intensidade. Segundo a autora a duração e a flexibilidade do trabalho seriam aspectos mais visíveis para a sociedade, sendo frequentemente discutidas, diferente da intensidade que é menos aparente por estar absorvida através de estratégias dos aparatos organizacionais e de gestão.

⁴⁹ Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015_res0151_csjt_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em 17 de julho de 2017.

Segundo Dal Rosso (2015) o conceito de intensificação pode ser confundido com outros fenômenos como por exemplo o de produtividade. O autor esclarece que esses fenômenos possuem natureza distinta, no sentido que a intensificação se refere ao dispêndio de energia para realizar uma determinada atividade e o critério de produtividade está ligado a quantidade de resultado em determinado tempo.

A intensidade tem a ver com a maneira como é realizado o ato de trabalhar. Esse é o primeiro elemento a se destacar sobre intensidade: ela se refere ao grau de dispêndio de energias realizado pelos trabalhadores na atividade concreta (CARDOSO, 2013; DAL ROSSO, 2008)

Segundo Dal Rosso, um trabalho é considerado mais produtivo

quando seus resultados no momento t2 (depois) são maiores do que no momento anterior t1 (antes). Tal noção de produtividade do trabalho confunde elementos de natureza completamente distinta. Ao levantar a questão sobre a maneira pela qual foi obtido o aumento dos resultados percebe-se a confusão. Pois o aumento dos resultados pode ser obtido de diversas maneiras. Há resultados que decorrem de avanços efetuados tão-somente nos meios materiais com os quais o trabalho é realizado. Chamamos esse caso de aumento de produtividade. Quando os avanços tecnológicos -ou mesmo em sua ausência- exigem maior envolvimento e desgaste do trabalhador, denominamos esse componente social de elevação da intensidade (DAL ROSSO, 2008, p. 11).

Para Dal Rosso (2008) qualquer trabalho possui um nível de intensidade a depender do dispêndio de energia aplicado para realizá-lo. A intensidade, portanto, “tem a ver com a maneira como é realizado o ato de trabalhar” (DAL ROSSO, 2008, p.4). Ou seja, para determinado trabalho concreto o indivíduo gasta mais ou menos de sua energia e é esse gasto de energia que mede o grau de intensidade que o trabalhador exerce numa atividade específica, seja ela física, intelectual e/ou psíquica.

Em suma, para a obtenção de mais ou melhores resultados, em qualquer situação de trabalho que seja, dentro das restrições estabelecidas, o grau de intensidade deverá ser superior em alguma medida. Intensidade são aquelas condições de trabalho que determinam o grau de envolvimento do trabalhador, seu empenho, seu consumo de energia pessoal, seu esforço desenvolvido para dar conta das tarefas a mais (DAL ROSSO, 2008, p. 23).

Para o autor “o trabalho mais intenso consome mais energias do funcionário com vistas a obter maiores ou melhores resultados” A intensificação do trabalho objetiva, portanto, “obter mais resultados do que se conseguiria em condições normais” (DAL ROSSO, 2008, p. 197).

Assim, trazendo o conceito de intensidade para a nossa pesquisa, a nossa questão foi: como é determinada a intensidade dos teleservidores? Segundo Dal Rosso (2008) e Cardoso (2013), o grau de intensidade pode ser dimensionado pelo próprio trabalhador e condiz com as condições de trabalho, seu empenho e consumo de energia individual, “pois é ele quem faz o trabalho, dele é exigido um empenho maior ou menor para a sua realização” (CARDOSO, 2013, s/p).

Cardoso (2013) ressalta que para se compreender a intensidade do tempo de trabalho, é preciso

conhecer a relação entre as exigências do posto de trabalho e as capacidades e possibilidades de ação e reação dos trabalhadores, num determinado ambiente de trabalho, assim como, no contexto macro. Esse olhar rompe com a antiga percepção da intensidade vinculada apenas à extensão do tempo de trabalho ou ao ritmo e cadência da produção (CARDOSO, 2013, s/p).

Destaca a necessidade de analisar o conjunto das condições de trabalho

inclui uma ampla gama de elementos, tais como: as características da tarefa, do posto de trabalho, do ambiente físico, dos objetos a manipular e da postura. Também é fundamental cruzar tais informações com as características dos próprios sujeitos, bem como com suas expectativas em relação ao trabalho. É preciso, ainda, analisar as relações entre os trabalhadores, destes com a chefia ou com os usuários e, sobretudo, o grau de autonomia do trabalhador (CARDOSO, 2013, s/p).

Assim, para compreendermos a intensidade dos teleservidores do TRT 9ª Região, consideramos a jornada de trabalho, o acréscimo de produtividade e as condições de trabalho, na percepção dos entrevistados.

Na pesquisa empírica identificamos o grau de intensidade conforme o ritmo de trabalho dos teleservidores, os quais responderam se consideram o trabalho deles intenso, moderado ou tranquilo, conforme demonstra o Quadro nº 6 abaixo.

QUADRO 6 - RITMO DE TRABALHO DOS TELESERVIDORES

Intenso	Moderado	Tranquilo
16	6	3

Fonte: Pesquisa de campo (2019). Elaboração própria.

Dos 25 entrevistados, verificamos que 16 consideram seu ritmo de trabalho intenso, 6 indicaram um ritmo moderado e 3 o acham tranquilo.

Num segundo momento, perguntamos se o ritmo de trabalho aumentou ou não com a aderência ao trabalho remoto (Quadro nº 7) e, se positivo, a quais fatores eles atribuem essa alteração (Quadro nº 9)

QUADRO 7 - MUDANÇA DE RITMO DO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO

Ritmo de trabalho diferente	Ritmo de trabalho igual
13	12

Fonte: Pesquisa de campo (2019). Elaboração própria.

Obtivemos que do total de entrevistados, 12 consideram que o ritmo de trabalho não se alterou do presencial para o teletrabalho, sendo que 13 sentiram um ritmo de trabalho distinto de uma modalidade para a outra. Desses 13 teleservidores, identificamos no Quadro nº 8 a seguir em qual regime de trabalho a intensidade é menor.

QUADRO 8 - INTENSIDADE NO PRESENCIAL E NO TELETRABALHO

Menos intenso no presencial	Menos intenso no teletrabalho
7	6

Fonte: Pesquisa de campo (2019). Elaboração própria.

Assim, dos 13 entrevistados que alegaram um ritmo diferente do presencial para o trabalho à distância: 7 disseram que o ritmo é menos intenso no local institucional em decorrência das distrações que afetavam inclusive o rendimento em termos de produtividade, ou seja, no presencial o ritmo era mais tranquilo porém refletia numa menor produção, conforme relata a entrevistada nº2: “a grande diferença é que não há distrações como colegas te interrompendo, atendimento telefônico, conversas paralelas etc. Com isso, o trabalho rende mais. Só não rende muito mais porque há muitas falhas de sistema o que torna o trabalho um tanto moroso” (Entrevistada nº 2, técnico judiciário, em dezembro de 2018).

Em contrapartida, 6 teleservidores atribuíram menos intensidade no teletrabalho. A alteração no ritmo foi citada como consequência da flexibilização que o teletrabalho proporciona. Para os entrevistados nº 20 e nº 23, por exemplo, o trabalho era mais intenso antes de aderir ao teletrabalho, pois agora podem fazer

pausas quando estão muito cansados com a possibilidade de retomar às atividades quando se sentem mais dispostos.

Importante ressaltar que algumas variáveis determinam o ritmo de trabalho. A seguir, evidenciamos os fatores que interferem, positiva e negativamente, no rendimento dos teleservidores.

2.3.1. Fatores que influenciam o ritmo de trabalho dos teleservidores

Num primeiro momento destacamos os fatores atribuídos pelos teleservidores, dando na sequência ênfase para cada elemento e trazendo, quando necessário, dados institucionais para compreendermos a realidade em que estão inseridos os servidores em regime de teletrabalho.

Assim, quando perguntados a quais fatores atribuem o seu ritmo de trabalho, os entrevistados responderam o seguinte: volume de trabalho, prazo, disciplina, interferências de terceiros, flexibilidade, ganho de tempo no deslocamento da casa para o trabalho, concentração, metas, família, vigilância, conforto, complexidade do trabalho e perfil detalhista. Por se tratarem de questões abertas, alguns entrevistados escolheram mais de um fator que julgaram comprometer o seu ritmo de trabalho.

No Quadro nº 9 abaixo podemos visualizar quais os fatores mais mencionados pelos entrevistados.

QUADRO 9 - FATORES QUE INFLUENCIAM NO RITMO DE TRABALHO DOS TELESERVIDORES

Fatores que influenciam no ritmo	Nº de teleservidores
Volume de trabalho	9
Prazo	8
Disciplina	5
Interferência de terceiros	4
Flexibilidade	3
Deslocamento	3
Concentração	2
Metas	2
Família	2
Vigilância	2
Conforto	2
Complexidade do trabalho	2

Perfil detalhista	1
-------------------	---

Fonte: Pesquisa de campo (2019). Elaboração própria.

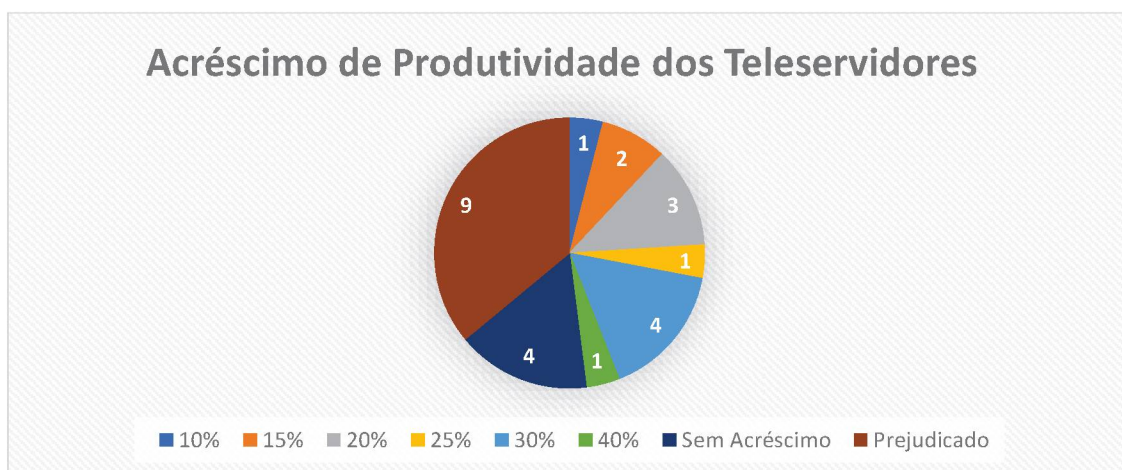
Dessa forma obtivemos que o volume de trabalho (9), prazo (8) e disciplina (5) foram os elementos mais citados pelos entrevistados quanto a influência desses fatores no seu ritmo de trabalho.

A interferência de terceiros foi mencionada por 4 entrevistados. Enquanto a flexibilidade e o deslocamento foram citados por 3 teleservidores. Seguidos pela concentração, metas, família, vigilância, conforto, complexidade do trabalho, onde cada um foi citado por 2 entrevistados. Por fim, o perfil detalhista apareceu uma única vez como fator que afeta o ritmo do trabalho dos servidores em teletrabalho.

Como já mencionamos, o volume de trabalho, o prazo e a disciplina foram os elementos mais destacados pelos teleservidores para justificar as alterações do ritmo de trabalho dos mesmos. Neste sentido, o acréscimo de produtividade determinado como condição ao teletrabalho é fundamental para compreendermos a sua relação com a intensidade do trabalho desempenhado nesta modalidade.

Dessa forma, no gráfico abaixo podemos visualizar o acréscimo de produtividade dos teleservidores segundo dados coletados em campo.

GRÁFICO Nº 1 - ACRÉSCIMO DE PRODUTIVIDADE DOS TELESERVIDORES



Fonte: Pesquisa de campo (2019). Elaboração própria.

Do total de 25 servidores em teletrabalho entrevistados, observamos que para 12 (48%) a produtividade aumentou de 10% a 40% no teletrabalho. Já para 4 deles (16%) a produtividade não foi aumentada. Notamos ainda que 9 teleservidores (36%)

não souberam quantificar o acréscimo em razão de terem mudado de função quando migraram do presencial, não possuindo um parâmetro de comparação.

A entrevistada nº 3 explicou que no gabinete onde está lotada há muitos processos em atraso e que a pressão pela produtividade recaí nos servidores.

No gabinete em que trabalho, há um grande passivo (processos em atraso) herdados do desembargador anterior. Isso faz com que haja grande pressão sobre a produtividade de cada servidor. Todavia, o ritmo é intenso porque estou a menos de um ano minutando votos. Creio que a tendência é que reduza a demanda (reforma da CLT) e que a minha experiência adquirida com o passar do tempo me auxilie a desvencilhar mais rapidamente cada processo (Entrevistada nº 3, analista judiciário, em janeiro de 2019).

A entrevistada nº 14 também evidencia a cobrança da Instituição por produtividade:

Na verdade, meu ritmo de trabalho é diretamente ligado à cobrança absurda do Tribunal de que um juiz deve elaborar umas 20 sentenças por semana. Meu ritmo é por tabela. Quem sofre a pressão são os juízes. É humanamente impossível fazer quase uma centena de audiências na semana e ainda elaborar umas 20 sentenças para publicar na sexta-feira (Entrevistada nº 14, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Soma-se a quantidade do trabalho a dificuldade quanto a complexidade e o volume de trabalho semanal:

Só para você ter uma noção do trabalho, na média, seis sentenças por semana é um número possível, dentre sentenças mais difíceis, médias e fáceis. Só que uma sentença de banco, por exemplo, demora dois dias para fazer. Então, se dá para fazer uma por dia, quando tem banco, sobram apenas 3 dias na semana para as outras 5 sentenças. Se tiver mais uma difícil, o trabalho em duas noites seguidas está garantido, porque senão, não dá tempo de terminar tudo até 14h de sexta-feira. Isso para falar em 6 sentenças por semana. Mas a média é de 6 a 8, nas Varas da Capital (Entrevistada nº 14, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Embora não se tenha como precisar sobre o ritmo de trabalho, pois se trata de uma atividade que envolve conhecimento, análise, leitura, habilidades do teleservidor em relação ao processo, trata-se de um trabalho de difícil padronização fordista, uma vez que os processos são distintos entre si, ainda que esses possam versar sobre temas comuns, como por exemplo demandas por vínculo empregatício, terceirização etc. Ainda que seja difícil a metrificação, o entrevistado, por sua habilidade e conhecimento sobre os tipos de processo, identifica o tempo para a realização do trabalho dependendo da complexidade do processo que analisa.

A entrevistada nº 3 relatou trabalhar em um escritório em casa, geralmente todos os dias da semana, no mínimo 9 horas diárias. Disse que a produtividade é aferida semanalmente e que, excepcionalmente, quando está com a produtividade atrasada, ela inicia mais cedo e termina mais tarde, se prolongando pela madrugada por ter que conciliar sua atividade profissional com as funções exigidas pela maternidade. Declarou que o seu ritmo de trabalho é intenso, assim como era no presencial, embora exercesse outra função antes. A respeito do acréscimo de produtividade, ela teve um aumento de 30%, o que corresponde a 2 processos a mais por mês, trabalhando 5 processos por semana.

No caso da entrevistada nº 14, no seu cargo de técnico judiciário a jornada é de 8 horas diárias e 40 horas semanais, embora ela trabalhe de 50h a 60h semanais. Relatou que a sua função de assistente de juiz (elaborar minutas de sentenças e despachos) é específica de labor por produção, no presencial e no teletrabalho, e que a sua jornada sempre foi superior a 8 horas diárias, “meu normal são 9 horas por dia, mas na semana completo 60 horas com certeza”. Assim como a entrevistada nº 3, ela trabalha até meia noite ou madrugada adentro: “tenho horário livre, porque a produção deve ser entregue, independentemente de quantas horas de trabalho realizo. Às vezes, acordo de madrugada para trabalhar, às vezes saio à tarde para algum compromisso particular e trabalho à noite”. Alegou que seu ritmo de trabalho sempre foi muito intenso e que a sua produtividade se manteve entre 6 a 10 sentenças por semana.

Ademais, o TRT 9ª Região adotou uma metodologia de gestão estratégica denominada Balance Scorecard (BSC), importada dos EUA, pela qual se pretende: a) esclarecer e traduzir a visão e a estratégia da instituição em termos operacionais; b) alinhar a organização à estratégia; c) transformar a estratégia em tarefa de todos; d) converter a estratégia em processo contínuo; e) mobilizar a mudança por meio do comprometimento e envolvimento ativo dos líderes com o processo (TRT9, 2017, p. 5).⁵⁰

Trata-se de um sistema de medição gerencial, o qual envolve toda a instituição para um propósito em comum a ser alcançado por meio dos objetivos estratégicos

⁵⁰ A BSG foi desenvolvida no ano de 1992 por Robert S. Kaplan e David P. Norton, pesquisadores da *Harvard Business School*. “O planejamento estratégico deve ser compartilhado com toda a Organização, e vivenciado em todos os seus níveis, para que ocorra uma efetiva transformação organizacional.” Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/porta/arquivos/6421007>>. Acesso em 11 de julho de 2019.

definidos no Mapa Estrutural (Figura nº 1), como por exemplo, a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.

FIGURA Nº 1 - MAPA ESTRATÉGICO DO TRT-PR



Fonte: TRT9, 2017, p. 9.⁵¹

A proposta é que de 2015 à 2020 os objetivos traçados no mapa direcionem o comportamento e o desempenho institucionais, a partir de três perspectivas: Recursos, Processos internos e Sociedade⁵².

O mapa estratégico é a representação gráfica que evidencia os desafios que o TRT-PR terá de superar para concretizar sua missão institucional (razão de ser da organização), qual seja, a de cumprir as decisões com qualidade e agilidade e cumprir sua visão de futuro (o que a instituição pretende ser), que é consolidar-se como referencial de qualidade e agilidade na prestação jurisdicional até dezembro de 2020 (TRT9, 2017, p. 10).⁵³

O objetivo de assegurar a celeridade e a produtividade do judiciário trabalhista tem por finalidade garantir a prestação jurisdicional efetiva e ágil, bem como elevar a

⁵¹ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/6421007>>. Acesso em 11 de julho de 2019.

⁵² A distribuição dos desafios (objetivos estratégicos) ocorre em três perspectivas: a da Sociedade, em que temos a missão, visão de futuro e os valores institucionais, além do objetivo estratégico específico para aferir o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro; a dos Processos internos, em que está incluída a nossa forma de agir; e, a dos Recursos, em que está a nossa estrutura física, humana e financeira (Plano Estratégico Institucional - PEI 2015-2020, 2017, p. 10).

⁵³ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/6421007>>. Acesso em 11 de julho de 2019.

produtividade dos servidores, sendo que uma das formas de aumentar essa produção foi por meio do teletrabalho.

A pressão por celeridade e aumento de produtividade, no entanto, interfere na jornada dos teleservidores, os quais devem cumprir as metas nos prazos determinados. O segundo fator apontando pelos teleservidores que afeta o ritmo de trabalho é justamente o prazo, conforme relata a entrevistada nº 7: “nos primeiros 4 anos, na função de assistente de juiz, cumpria jornada de trabalho maior, em virtude da necessidade de cumprimento de prazos e acúmulo de serviços” (Entrevistada nº 7, técnico judiciário, em dezembro de 2018).

A questão do prazo pode ainda determinar a permanência ou não do servidor no trabalho remoto. A penalidade pela inobservância dos prazos, de acordo com a entrevistada nº 01, é o desligamento do servidor do gabinete e, provavelmente, do teletrabalho. Segundo ela, o assessor é quem supervisiona e da assistência, sendo flexível ao cumprimento de metas, porém rigoroso no cumprimento de prazos.

Para conseguir cumprir os prazos estabelecidos é necessário disciplina, outro elemento citado pelos teleservidores. A facilidade de trabalhar em casa, de acordo com a entrevistada nº 10, fazia com que ela extrapolasse o horário de trabalho chegando a ficar mais de 10 horas no computador. Com o tempo ela conseguiu se disciplinar para cumprir o mesmo horário que fazia no presencial.

A entrevistada nº 21 alegou que a disciplina é requisito essencial para quem quer fazer teletrabalho, “o trabalhador tem que ter disciplina, caso contrário não funciona” (Entrevistada nº 21, técnico judiciário, em fevereiro de 2019).

Alves (2014, p.106) ressalta que a autodisciplina “não significa necessariamente uma valorização do intenso ritmo de trabalho e do excesso de horas trabalhadas” e que “a falta de habilidade em organizar as tarefas no tempo, de respeitar pausas (...) é visto como falha na autodisciplina e falha no autocontrole” (ALVES, 2014, p.106). Para a autora:

a eficiência na autodisciplina é referida, portanto, como uma habilidade de controle e gestão que ultrapassa o trabalho e assume um caráter de gestão da vida, controle sobre a própria vida, articulando uma rede de territórios cada vez mais próximos: o trabalho, a formação, o lazer e a família (ALVES, 2014, p.106).

O volume de serviço remetido e o prazo para conclusão ditam o ritmo de trabalho do entrevistado nº 22. Nesse sentido, a disciplina para ele é fundamental.

Casaca (2002), Rodrigues (2011) e Oliveira (2017) ressaltam que a organização e a disciplina servem para o melhor gerenciamento dos prazos e das responsabilidades familiares.

A interferência de terceiros é algo que pode atrapalhar a disciplina e desestabilizar a concentração na hora de realizar determinado trabalho. Para o entrevistado nº 25 a sensação era que presencialmente o seu “ritmo de trabalho era menor, pois tinha mais interrupções e conversava mais com os colegas sobre outros temas que não apenas o do trabalho” (Entrevistado nº 25, analista judiciário de TI, em maio de 2019). No teletrabalho, de acordo com a entrevistada nº 16, o “tempo fica otimizado sem a interferência dos telefonemas para atender e de colegas para interagir” (Entrevistada nº 16, técnico judiciário, em janeiro de 2019), tornando o seu ritmo mais tranquilo e mais produtivo. A entrevistada nº 10 sintetiza a questão alegando que:

Na Vara do trabalho o ritmo é outro porque você tem que se dividir entre as suas atividades e o atendimento ao balcão e telefone, o que acaba te estressando. Por exemplo: você inicia um trabalho que exige muita concentração e acaba tendo que interromper (por vezes mais de uma vez) para dar atendimento e no retorno, normalmente tem que reiniciar a tarefa, o que demanda de mais tempo para cumprir uma tarefa. No teletrabalho não há interrupções, você se concentra, inicia e termina a tarefa com tranquilidade (Entrevistada nº 10, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Para Alves (2014) há um esforço realizado no trabalho em domicílio, distinto do que ocorre no trabalho presencial.

O esforço empreendido, no trabalho em domicílio, para isolar as atividades consideradas trabalho produtivo daquelas consideradas não produtivas não é realizado no trabalho regular da empresa, já que este é um espaço de trabalho produtivo “por excelência”. Demandas dos colegas, conversas descontraídas, reuniões em excesso são consideradas os principais problemas para a produtividade do trabalho (ALVES, 2014, p. 206).

Outro fator destacado pelos teleservidores foi o da flexibilidade, como apareceu no Quadro 09 a partir de nossa indagação sobre os fatores que influenciam no ritmo de trabalho. A flexibilidade corresponde à ideia de poder trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar. Sobre a sua relação com a jornada de trabalho, Krein (2013), afirma que a flexibilidade avançou de duas formas: na intensificação do ritmo de trabalho e na “sofisticação dos mecanismos de controle do tempo de trabalho e de

separação (cada vez mais tênue) entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho” (KREIN, 2013, p. 21).

Os teleservidores entrevistados apontaram a flexibilidade como elemento positivo para o trabalho, uma vez que “apesar de ter que cumprir uma meta, se num dia acaba trabalhando menos por resolver algum assunto particular, sabe-se que pode recuperar num outro dia do mês” (Entrevistado nº 13, analista de sistemas, em janeiro de 2019).

Outro entrevistado, afirmou que o seu ritmo de trabalho está ligado às suas próprias estruturas cognitivas e produtivas e que o seu rendimento é maior fracionando o seu tempo de trabalho.

Minha "primeira hora" do dia rende mais do que a "oitava hora", por exemplo. Dessa forma, fazer duas horas num sábado e duas horas num domingo é bem mais produtivo do que fazer uma oitava hora de trabalho de segunda a sexta (mesmo o somatório bruto das horas sendo menor) (Entrevistado nº 15, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Para dois dos teleservidores entrevistados, o fato de poder fazer mais pausas quando cansados e retomar o trabalho quando estão mais dispostos ajuda a manter o ritmo mais tranquilo no teletrabalho. Possibilidade que no trabalho presencial não existe.

Além disso, “o teletrabalho te proporciona um ganho de tempo por não exigir mais a locomoção até o local”, disse uma das entrevistadas. Segundo a entrevistada, ela economiza 4 horas entre ida e vinda de deslocamento de sua casa até a Vara do Trabalho. Nesse tempo ela se dedica a outras atividades, cujo resultado beneficia tanto a si mesma em termos de saúde como o Tribunal, visto que a quantidade de licenças médicas na sua unidade é mínima.

Importante destacar que o trabalho realizado pelos servidores no judiciário trabalhista demanda concentração e cuidado. De acordo com uma das entrevistadas “devido ao tipo de tarefa (sentenças) o trabalho requer maior concentração e ausência de interrupções” (Entrevistada nº 5, analista judiciário, em dezembro de 2018). Dessa forma, cada caso é analisado de forma minuciosa e cuidadosa, uma vez que o resultado do trabalho impacta diretamente na vida das pessoas envolvidas.

O grau de complexidade é outro motivo pelo qual o ritmo pode ser mais intenso ou não, ele determina o dispêndio de energia exigido pelo servidor para a sua conclusão. Como vimos anteriormente, o trabalho realizado nas Varas do Trabalho

nos gabinetes e na área de TI do TRT são distintos. Para o entrevistado cuja função é secretariar as audiências em uma Vara do Trabalho, a sua atividade se diferencia do servidor lotado num gabinete de desembargador, uma vez que no caso do trabalho de gabinete, o servidor “vai entrar, vai fazer admissibilidade, vai incluir na pauta, vai fazer o voto, julgou, acabou. Talvez recurso de revista, enfim. É muito limitado”. Já na Vara de Trabalho,

o leque de opções se abre de uma tal maneira, mas de uma tal maneira, que um processo pode demandar um dia, em um processo. Por que isso? Vou te dar um exemplo: a não muito tempo atrás também, um único processo seguiu normal, por assim dizer, até a audiência de instrução, feita a audiência de instrução, na audiência de instrução estabeleceu-se que as partes não ouviriam as testemunhas ali, mas reservavam o seu direito “de”. Vai sobrestar essa questão de ouvir as testemunhas, não vai ser nesse ato, porque as partes teriam perícia médica, de segurança de trabalho que não eram sequer no local da audiência. Uma era no município “X”, a perícia médica era nesse município, se não me falha a memória e a perícia de engenharia de segurança do trabalho se deu no município “Y”. (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

O entrevistado descreveu o que considera ser um processo complexo, ou seja, um único processo que demanda vários procedimentos.

E digamos assim, essas testemunhas seriam mais uma carta na manga pra cima das partes a depender do que a perícia médica dissesse, a perícia de engenharia da segurança do trabalho dissesse e a depender da resposta de ofícios que o autor pediu sobre passagens de viagens, que uma das coisas que ele alegava era que a carga horária do trabalhador é “x” mas ele viajava muito a trabalho e ele não tem testemunha disso, não tem prova disso. Como a gente sabe que a empresa tinha uma empresa de viagens e se servia da operadora de viagens “x”, então oficiar essas operadoras para que elas respondessem nos autos pelo CPF do autor que dia e hora ele viajou nesse período de contrato de trabalho. Então veja você, é um único processo (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

São muitas dimensões a observar em um processo, que envolve entender a demanda, o conflito. O fluxo de audiência normalmente, segundo um dos teleservidores entrevistados, se dá da seguinte maneira: tem a oitiva da parte autora, da ré, da(s) testemunha(s) de ambas as partes e sentença.

Essa é a forma simples, o que eu estou te contando é o processo mais complicado que eu já vi de instrução, ou seja, no dia seguinte eu estava emitindo uma precatória para que Bandeirantes nomeasse um médico, o autor era de lá, o examinasse e verificasse o possível nexos de doença ocupacional com o trabalho dele. Expedi uma precatória para que Florianópolis nomeasse um perito que fizesse lá no local, porque a obra se realizou lá; Então para fazer a perícia de segurança de trabalho nas obras lá, a obra [em] que o autor trabalhou já não existia mais, e expedí inúmeros

ofícios. Aí voltou tudo isso na verdade, juntando no processo as partes vão dizer em vista disso se querem ou não ouvir testemunhas. Entende? (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Essa descrição de várias atividades somente em um processo demonstra um trabalho complexo, impossível de padronização taylorista e que demanda um tempo de trabalho de difícil mensuração.

Então um processo só pode demandar todo o tempo seu e tem processo como você própria disse, chega lá tem uma novidade como é o caso de uma inépcia da inicial ou coisa parecida, ou um pedido absolutamente intempestivo, embora a Justiça do Trabalho, digamos, qualquer coisa que se denegue a produção de prova, o 2º Grau vai devolver pra você alegando cerceamento de defesa, um processo só te ocupa o dia inteiro teu, como esse processo tomou toda uma quinta feira minha com certeza, cumpri todas as etapas. E os outros processos, você pode resolver na base de 20, 30 a 40 processos se for o caso admissibilidade de recursos. Por exemplo, uma segunda feira da vida, eu já sei que vou fazer admissibilidade na segunda feira, fatalmente vou ter 40,50,60 processos. Por quê? Porque vou me ater a questões de tempestividade, representação, preparo, fatores bem delimitados que eu vou verificar. E quando estou cumprindo ata, que é uma quinta feira eu “bato” num processo desses, eu vejo 1 processo por dia (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Há tarefas que exigem uma maior ou menor concentração do servidor, como exemplifica o entrevistado:

Por exemplo, se eu estou incluindo processos numa pauta e fazendo intimações, isso é meio automático, sem menosprezar um estagiário, mas é uma coisa que o estagiário poderia fazer, que não é uma responsabilidade muito grande. Se é uma matéria que estou vendo, um julgamento que estou acompanhando na televisão, eu estou dividido entre aquilo lá e meu trabalho mas sabendo que o nível de atenção está comprometido eu não vou fazer análise de processo ou coisas que demandem mais atenção concentrada porque eu sei que vou ficar dividido com o que estou assistido. Então eu estou trabalhando, não vou colocar no “facebook”, mas é uma das coisas que facilita, pra mim é possível. Eu consigo me dividir entre assistir aquilo lá e não perder e fazer tarefas, digamos assim, “fáceis”, corriqueiras, mais automáticas. Só que claro, cumprir atas de audiência aí não dá, você tem que deixar de lado e se concentrar só naquilo. Mas é possível sim, você se dividir, é uma das coisas que o teletrabalho te possibilita (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Quando afirmamos acima a dificuldade de padronizar, de enquadramento no sistema de trabalho fordista, isso não significa que não existam atividades no processo de trabalho que são mais simples e podem ser realizadas de forma quase automática, sem grande necessidade de concentração. Como pudemos constatar há processos mais complexos que demandam uma concentração maior, assim como existem

tarefas mais repetitivas, ou seja, são realizadas de modo semiautomático, como por exemplo realizar intimações das partes, cujo modelo de intimação já está no sistema e o servidor consegue fazer várias em um curto espaço de tempo.

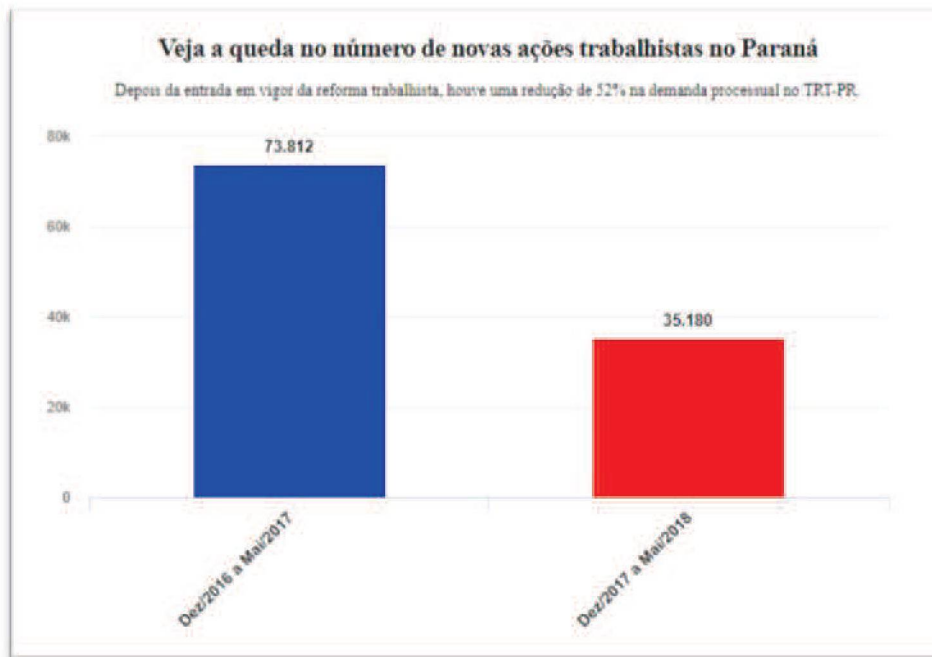
De qualquer forma, os teleservidores possuem metas de produtividade a serem cumpridas, tendo muitas vezes que extrapolar a sua jornada de trabalho para conseguir cumpri-las.

Krein (2013, p.20) afirma que “no setor público, existe uma tendência crescente de parte da remuneração ser composta por abonos e gratificações cada vez mais vinculadas a metas.” Para o autor, a “lógica do produtivismo foi ganhando grande força no serviço público, o que coloca uma pressão imensa sobre os trabalhadores” (KREIN, 2013, p. 20).

Para termos noção da quantidade de trabalho realizadas pelas secretarias da Justiça do Trabalho (número de processos trabalhistas), estima-se que entre janeiro e setembro de 2017, foram ajuizadas 2.013.241 reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho em âmbito nacional (TRT9, XXX). Sendo que esse número foi reduzido para 1.287.208 ações um ano depois da vigência da reforma trabalhista a partir de novembro de 2017⁵⁴. No caso do Paraná houve uma redução de 52% na demanda processual, depois da entrada em vigor da reforma trabalhista o número de ações teve uma queda de 73.812 para 35.180 ajuizamentos, conforme demonstra a Figura nº 2.

⁵⁴ Essa redução foi atribuída, dentre outros fatores, às alterações referentes aos honorários de sucumbência e da gratuidade da justiça, ambos restringem o livre acesso ao judiciário para a maioria dos trabalhadores. Ver em <http://tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false>.

FIGURA Nº 2 – QUEDA DO NÚMERO DE NOVAS AÇÕES TRABALHISTAS NO PARANÁ



Fonte: Blog Nona Todo Dia (2018).⁵⁵

Os números acima expostos podem expressar, em certa medida, a grande quantidade de tarefas, de atividades, enfim, de trabalho (dispêndio de energia humana, para um determinado fim) realizada pelos servidores públicos e seus estagiários.

Ademais, para o ano de 2018 as metas foram estabelecidas por meio de documento elaborado durante o XI Encontro Nacional do Poder Judiciário, que aconteceu nos dias 20 e 21 de novembro de 2017, no qual presidentes ou representantes dos tribunais do país aprovaram metas específicas a serem atingidas por todo o judiciário brasileiro.

No Quadro nº 10 consta o que foi determinado para o TST, a nível nacional, em termos de redução da análise dos processos e de satisfação da população pelos serviços prestados pela Instituição.

QUADRO 10 - METAS PARA O TST – 2018

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	
1 - Redução do tempo médio de duração do processo no TST	393 dias

⁵⁵ Disponível em: <<http://trtpr.blogspot.com/2018/06/depois-de-reforma-trabalhista-numero-de.html>>. Acesso em: 10 de Julho de 2019.

2 - Elevar a satisfação dos clientes com os serviços prestados pelo TST	Alcançar 68% de satisfação
---	----------------------------

Fonte: CNJ (2017)⁵⁶. Elaboração própria.

Identificamos que a redução do tempo médio de tramitação entre o início e fim do processo esperada para o TST era de 393 dias. Em relação à satisfação dos clientes, era esperado 68% de aprovação dos serviços prestados pelo TST, dado a ser obtido pela Instituição por meio de aplicação de pesquisa de satisfação (TRT 9ª região).

O termo “cliente”, utilizado pelo CNJ referindo-se aos jurisdicionados, é resultado da transformação de cidadãos em clientes de serviços, segundo Dardot e Laval (2015). Para os autores ocorre uma introdução de valores, métodos e estratégias empresariais na administração pública como um todo, fazendo com que sua gestão esteja voltada para prestação de serviços a clientes.

Dardot e Laval (2015) criticam a forma como essa nova gestão pública visa mudar o Estado, incorporando lógicas e métodos típicos das empresas privadas. Sua intenção, dizem os autores, é reinventar o governo num contexto político em que se pretende reduzir os custos “e, ao mesmo tempo, aumentar a satisfação dos usuários, vistos como clientes” (DARDOT; LAVAL, 2015, p. 301), distanciando-se do objetivo primeiro do serviço público que seria o bem servir a coletividade.

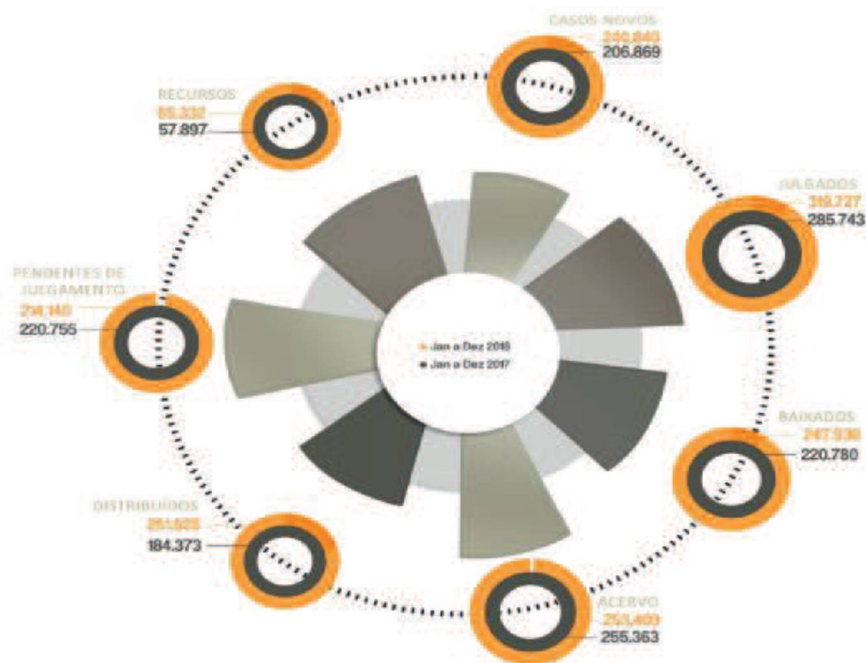
O propósito dessa nova gestão consiste em “maximizar os resultados e respeitar as expectativas dos clientes” (DARDOT; LAVAL, 2015, p. 302), porém, a baliza utilizada para mensurar a satisfação dos “clientes” notadamente fixa-se muito mais ao número de processos concluídos e ao tempo de duração dos mesmos do que na qualidade do serviço prestado. Dessa forma, o servidor público se assemelha ao assalariado do setor privado no sentido que:

no âmbito de suas missões, recebe metas que deve atingir. A realização dessas metas é avaliada regularmente, e a unidade é sancionada positiva ou negativamente de acordo com o seu desempenho. A eficácia deve aumentar em razão da pressão constante e objetivada que pesará sobre os agentes públicos, em todos os níveis, de tal modo que acabem artificialmente na mesma situação do assalariado do setor privado, que está sujeito às exigências dos clientes e à de seus superiores” (DARDOT; LAVAL, 2015, p. 302).

⁵⁶ Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/01/84b3fceb1e4936ef82cbf5a9520e0d5b.pdf>>. Acesso em: 16 de julho de 2019.

Quanto às metas determinadas pelo CNJ, de acordo com o então presidente do TST, João Batista Brito Pereira, houve um aumento de produtividade na instituição em 2018. Os dados obtidos pela CESTP (Coordenadoria de estatística e pesquisa do TST) demonstram que a Instituição iniciou 2018 com um acervo de 255.363 processos em tramitação. Durante o ano recebeu 322.831 processos, 15,8% a mais que no mesmo período de 2017 quando esse quantitativo foi de 278.755. Além disso, julgou 319.727 em 2018, 11,9% a mais que no mesmo período de 2017 quando foram julgados 285.743 processos. Quanto aos processos baixados, em 2018 o TST baixou 247.930 processos, 12,3% a mais que no mesmo período de 2017 quando esse quantitativo foi 220.780 (CESTP, 2019)⁵⁷, conforme sintetiza a imagem abaixo.

FIGURA Nº 3 – PRODUTIVIDADE TST: 2017/2018



Fonte: TST-CESTP (2019)⁵⁸

⁵⁷ **Baixados:** Quantitativo de processos originários ou em grau de recurso que foram arquivados ou remetidos para as instâncias superiores ou inferiores no período de referência. **Casos Novos:** Quantitativo de processos originários ou em grau de recurso oriundos de instância inferior que foram protocolizados ou interpostos para julgamento no TST no período de referência. **Acervo Anterior:** Saldo de processos, originários ou em grau de recurso, pendentes de baixa ao final do período anterior ao de referência, excluídos aqueles com recurso para o STF (TST-CESTP). Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/83e4d26f-bb4a-247b-f69f-5f5a68ce0c75>>. Acesso em: 16 de julho de 2019.

⁵⁸ Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/83e4d26f-bb4a-247b-f69f-5f5a68ce0c75>>. Acesso em: 16 de julho de 2019.

Ainda, em relação aos objetivos estipulados para o ano de 2018, O TST tinha como meta o índice do tempo médio de tramitação de 393 dias. O Tribunal alcançou o índice de 576 dias, 183 dias superior à meta estabelecida. Contudo, não foram divulgados os fatores que contribuíram para a obtenção desse resultado negativo.

Na sequência, os Quadros nº 11 e nº 12 demonstram as metas a serem atingidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelos Juízes do Trabalho em 2018, respectivamente.

QUADRO 11 - METAS PARA OS TRT'S (2º INSTÂNCIA) – 2018

Redução esperada do tempo médio de duração do processo (em relação ao resultado do ano base de 2016)	
2%	tempo médio de até 100 dias em 2016
4%	tempo médio de 101 a 150 dias em 2016
9%	tempo médio acima de 150 dias em 2016

Fonte: CNJ (2017)⁵⁹. Elaboração própria.

Em comparação ao tempo médio do processo no 2º Grau, no ano de 2016, foi aprovado para o ano de 2018 que os TRTs que contabilizaram o tempo médio de até 100 dias no período anterior deveriam ter uma redução de 2% naquele índice. No caso dos que contabilizaram o tempo médio entre 101 a 150 dias a redução esperada era de 4% e, por fim, os tribunais que alcançaram um tempo médio acima de 150 dias deveriam reduzir em 9%.

O tempo médio de duração do processo no 1º grau, na fase de conhecimento, foi estipulado nos termos descritos no Quadro nº 12 abaixo.

QUADRO 12 - METAS PARA OS JUÍZES DO TRABALHO (1ª INSTÂNCIA) – 2018

Redução esperada do tempo médio de duração do processo (em relação ao resultado do ano base de 2016)	
2%	tempo médio de até 200 dias em 2016
4%	tempo médio acima de 200 dias em 2016

Fonte: CNJ (2017)⁶⁰. Elaboração própria.

⁵⁹ Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/01/84b3fceb1e4936ef82cbf5a9520e0d5b.pdf>>. Acesso em: 16 de julho de 2019.

⁶⁰ Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/01/84b3fceb1e4936ef82cbf5a9520e0d5b.pdf>>. Acesso em: 16 de julho de 2019.

A redução esperada da duração do processo no 1º Grau, na fase de conhecimento, em relação ao ano de 2016, era de 2% para os TRTs que contabilizaram o tempo médio de até 200 dias e de 4% para os que fizeram o tempo médio acima de 200 dias.

No que tange aos resultados, focamos nos obtidos pelo TRT do Paraná, por ser o Tribunal de estudo na presente pesquisa. Segundo o relatório de 2018 da Instituição, o tempo médio de duração do processo e o índice de processos julgados foram os seguintes:

QUADRO 13 - METAS E RESULTADOS PARA O TRT 9ª REGIÃO – 2018

Grau de Jurisdição	Tempo médio de duração do processo (em dias)		Índice geral de processos julgados (em %)	
	Meta	Resultado	Meta	Resultado
1º Grau	250 dias	298 dias	92,00 %	130,19%
2º Grau	141 dias	207 dias		

Fonte: TRT9, 2018, p. 34.⁶¹ (Elaboração própria)

Evidenciamos que no TRT 9ª Região a meta de tempo médio de duração do processo, contabilizada em dias, não foi atingida, uma vez que a meta esperada na primeira instância era de 250 dias e o resultado alcançado foi de 298 dias e, na segunda instância, a meta era de 141 e o resultado alcançado foi de 207 dias. O resultado abaixo do esperado, no entanto, não foi atribuído a nenhum fator específico. Já o índice de processos julgados superou a meta imposta de 92%, atingindo 130,19% no ano de 2018.

No relatório de gestão do TRT PR consta ainda algumas ações que objetivam assegurar maior celeridade e produtividade na prestação jurisdicional, como por exemplo o selo de excelência, o qual consiste na concessão de certificação de eficiência às Unidades Judiciárias de 1º Grau que alcançarem os níveis de produtividade esperados. Dentre os objetivos estão:

- a) Ressaltar a necessidade do correto lançamento dos eventos nos sistemas de tramitação judicial (SUAP e PJe), a fim de que as informações extraídas do sistema e-Gestão retratem fielmente os atos processuais praticados nas Unidades Judiciárias;

⁶¹ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/6845479>>. Acesso em 12 de julho de 2019.

- b) Incentivar a adoção de medidas que promovam a celeridade na tramitação do processo;
- c) Divulgar as boas práticas entre as Unidades Judiciárias;
- d) Estimular o alcance das metas do CNJ;
- e) Premiar as Unidades Judiciárias que atingirem os resultados propostos. (TRT9, 2018, p. 33).⁶²

O teletrabalho, contudo, não aparece no referido relatório no quesito de metas e produtividade. Segundo o TRT PR, não há relatório de produtividade do teletrabalho, considerando que o acompanhamento das metas e do cumprimento do plano de trabalho é realizado diretamente pelos gestores das unidades, conforme já mencionamos. A análise dos resultados, conforme a Instituição, é avaliada posteriormente pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, recentemente instituída, inexistindo, portanto, estatística até o presente momento.

Ademais, verificamos outros fatores que contribuem para determinar o ritmo dos teleservidores, como: família, vigilância, conforto e perfil detalhista.

Um dos entrevistados afirmou que, além do prazo exíguo, o fato de estar em casa com a família faz com que o seu ritmo de trabalho se intensifique. Outra entrevistada destacou levar muito a sério a rotina do trabalho em casa para que os familiares não achem que ela está disponível o tempo todo, aumentando, dessa forma, o rendimento do seu trabalho.

O fato de não estarem sendo vigiados diretamente gera uma menor tensão ao trabalhar, apontaram dois entrevistados. O fato de ter um chefe presente é um fator de controle:

embora minha chefe não seja do tipo que marque ou tenha marcado em cima de mim quando presencialmente eu estive, imagino que por estar mais com os juízes do que com ela própria, questão de audiência e tal, o fato de você ter um chefe presente, acho que é fator de controle. E aí nessa questão você tira essa peça da equação (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Apesar dos teleservidores não contarem com a presença física do chefe, a vigilância no teletrabalho, de acordo com Machado (2000), pode ser ainda maior, através dos próprios instrumentos telemáticos que possuem a capacidade de propiciar uma ampliação do poder de vigilância do empregador sobre o teletrabalhador.

⁶² Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/6845479>>. Acesso em 12 de julho de 2019.

O Teletrabalho, como nova forma de labor à distância, apoiada nos instrumentos da telemática, viabiliza a ampliação do poder de fiscalização sobre o empregado, por meio de instrumentos potencialmente presentes nos equipamentos utilizados, aos quais denominam-se monitoramento remoto. (...) A tecnologia moderna possibilita que, a critério do empregador, o computador remoto do obreiro consista não apenas na ferramenta de trabalho, mas também no relógio de ponto altamente desenvolvido, verdadeiro livro de registro das atividades realizadas. A máquina, ao contrário de reduzir o poder de fiscalização do empregador, viabiliza maior controle sobre o trabalho do empregado (MACHADO, 2000, p. 77).

Por fim, o conforto de trabalhar em casa foi destacado por duas entrevistadas, sendo que “o perfil detalhista” foi mencionado por uma das delas, a qual atribuiu o seu ritmo intenso de trabalho a quatro fatores, quais sejam:

- a) grande volume de trabalho, que exige cumprimento de metas difíceis;
- b) complexidade do trabalho, pois há casos que exigem estudos aprofundados e muita análise de provas. Há muita questão fática nos processos trabalhistas;
- c) majoração em 15% na exigência de produtividade do teletrabalhista;
- d) Meu estilo detalhista de cuidar de cada caso. (Entrevistada nº 18, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

Dessa forma, constatamos os principais fatores que ditam, em certa medida, o ritmo de trabalho dos servidores tanto no presencial quanto realizando teletrabalho. O que chamamos a atenção é a confluência de elementos externos (as metas e regras para essa modalidade de trabalho) e elementos internos (que envolvem a subjetividade dos entrevistados, como por exemplo a disciplina e o autocontrole).

Na sequência sintetizamos os depoimentos dos entrevistados que ocupam cargos diferentes no TRT, com a finalidade de compreendermos melhor a relação das suas funções com a meta de produtividade estabelecida tanto no presencial quanto no teletrabalho, bem como com a jornada e ritmo de trabalho.

Um dos entrevistados, analista judiciário, solteiro, trabalha no TRT há 11 anos e está na modalidade de teletrabalho há 3 anos, no tipo integral. A sua função é de assistente de juiz, no caso ele auxilia a magistrada na elaboração de decisões, em especial sentenças. Sua rotina de trabalho é acessar o sistema eletrônico do Tribunal, consultar os processos e redigir as minutas de sentenças, ou seja, ele elabora a decisão para submeter à apreciação da juíza, para que ela confira e assine. No presencial ele realizava as suas atividades mediante controle de jornada, por meio do sistema de ponto eletrônico. No teletrabalho, sem qualquer forma de controle de horário, o entrevistado afirmou que, habitualmente, extrapola a sua jornada de 7 horas

diárias para uma média de 9 horas diárias, sendo comum ultrapassar 10 horas de trabalho, trabalhando de segunda à sexta-feira, eventualmente aos finais de semana e feriados e, raramente, na madrugada.

Em relação ao cumprimento dos prazos, disse ter o mesmo prazo de entrega de tarefas do assistente de juiz que labora no fórum, embora tenha tido um acréscimo de 20% em sua produtividade, aumentando sua produção de 8 para 10 processos semanais. Quanto ao seu ritmo de trabalho afirmou ser intenso, sendo que no presencial “não era tranquilo, mas era menos intenso”, atribuindo a intensidade do seu trabalho principalmente ao volume de processo e prazo. Contudo, de acordo com ele, “o trabalho em casa gera a sensação de autonomia e liberdade que retorna em forma de produtividade” (Entrevistado nº 22, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

Uma das entrevistadas que, por sua vez, também ocupa o cargo de analista judiciário, relata que entrou no TRT 9 no ano de 1999, atua como assistente de juiz há 13 anos, 11 anos com o atual magistrado, dos quais 4 em teletrabalho. Tem como funções preparar as seguintes decisões para o juiz: “sentenças, antecipações de tutela e cautelares, exceções de incompetência, impugnações à sentença de liquidação e embargos à execução, alguns despachos etc.” (Entrevistada 5, analista judiciário, em dezembro de 2018).

Apesar de trabalhar em tempo integral no teletrabalho, ela vai até a Vara do Trabalho toda semana pela manhã. A respeito da sua jornada de trabalho afirmou ser de 8 horas diárias, no entanto, ultrapassa-a quando o volume de sentenças é maior.

Descreveu a sua rotina da seguinte forma:

Trabalho de manhã e à tarde, e algumas vezes a noite. Acesso o sistema, verifico e-mails, e me conecto ao “cisco” (*messenger* interno). Verifico a minha plataforma de usuário com as tarefas a serem realizadas. Então, inicio o trabalho por aquelas que tem prioridade (antecipações de tutelas e cautelares), depois as outras decisões (embargos de declaração, sentenças, decisões na fase de execução, etc) (Entrevistada nº 5, analista judiciário, em dezembro de 2018).

A depender da demanda de tarefas disse que costuma trabalhar em média 9 horas por dia, das “08:00 às 12:00 e das 13:30 as 18:30/19:00, mas alguns dias há variação, podendo se estender por mais tempo”, chegando a realizar suas atividades laborais “várias vezes em feriados e fins de semana, bem como até às 23:30/00:00” (Entrevistada nº 5, analista judiciário, em dezembro de 2018).

Considera que seu ritmo de trabalho sempre foi intenso, devido a sua função e ao volume de trabalho, cujo acréscimo foi de 25% no teletrabalho, fazendo em média, por semana: “10 a 12 sentenças, 10 antecipações de tutela, 5 embargos de declaração, 5 outros tipos de decisões, 5 despachos e também cuida da estatística da Vara” (Entrevistada nº 5, analista judiciário, em dezembro de 2018).

A proposta de trabalhar em casa surgiu da própria servidora após ter tido conhecimento sobre a modalidade. Do mesmo modo aconteceu com a entrevistada nº 2, cuja ideia foi aceita por sua chefe em razão do seu histórico de trabalho e sua disciplina. O cargo ocupado, no seu caso, é o de técnico judiciário tendo como função promover a tramitação processual das ações. Ela está no TRT 9 há 9 anos e em teletrabalho há 2 anos, fazendo presencial uma vez por semana, obrigatoriamente. Sua jornada de trabalho é de 7 horas diárias, extrapolada pelo menos duas vezes por semana para dar vazão ao acúmulo de trabalho. Relatou que sua rotina de trabalho é a mesma como se estivesse na instituição, iniciando às 08:00 até às 16:30, com intervalo de 1h para o almoço.

A respeito do seu ritmo de trabalho alegou ser intenso no presencial assim como no teletrabalho, entretanto, teve um acréscimo de 20% na sua produtividade trabalhando em casa. Quanto ao quantitativo de processos que ela analisava antes e depois de ter aderido ao trabalho remoto, a entrevistada ressaltou que a produtividade dela não é calculada por número de processos, mas sim por prazo de cumprimento destes.

Não saberia precisar. Como faço tudo nos processos desde as minutas/despachos a todo cumprimento não calculamos por processo e sim por prazo de análise/ cumprimento. Exemplificando, pelo sistema presencial eu era responsável por analisar processos com 2 numerações -0 e -6 e precisava manter o prazo médio de cumprimento (...) Já no teletrabalho faço o mesmo do que descrito no item acima, porém passei a analisar processos com 5 numerações-4, 5,6,7 e 9, mantendo praticamente o mesmo prazo de cumprimento (Entrevistada nº 2, técnico judiciário, em dezembro de 2018).

Segundo a entrevistada acima, a produtividade é maior no teletrabalho pois proporciona a otimização do tempo. Salaria também que o seu rendimento poderia ser ainda maior se não houvesse problemas no sistema, o que torna o trabalho mais lento.

O entrevistado nº 4 é técnico judiciário há 10 anos, trabalhando na modalidade do teletrabalho há 5 anos. Ele está lotado em um gabinete de desembargador, no qual

tem como função redigir os votos. A sua jornada de trabalho é de 8 horas diárias, sendo esta extrapolada conforme a complexidade dos votos e em razão do acréscimo de 30% na meta de produtividade, motivo pelo qual identifica seu ritmo de trabalho como sendo intenso, pois de 5 votos semanais que fazia no presencial passou a redigir em torno de 6 a 7 votos por semana no teletrabalho, fato que apontou também como desvantagem do trabalho remoto.

Com relação ao setor de informática do TRT, notadamente este tem as suas particularidades, ou seja, ele funciona de modo diferente do setor judiciário, tanto na natureza do trabalho desenvolvido quanto na forma de controle realizado pelo Tribunal, especialmente no que diz respeito ao teletrabalho. Desta maneira, sobre o trabalho desenvolvido pelo analista judiciário da área de TI, utilizamos os relatos dos entrevistados nº 13 e nº 25 para termos uma dimensão maior das atividades desenvolvidas nesse setor.

O entrevistado nº 13 ocupa o cargo de analista judiciário na área de TI há 14 anos no TRT 9, dos quais 2 anos e meio em teletrabalho. Sua função consiste na análise, desenvolvimento e manutenção de sistemas. A sua jornada de trabalho é de 7 horas diárias, sendo requisitada a mesma jornada no trabalho remoto, no qual mantém uma rotina trabalhando normalmente das 10 horas às 18 horas, com horário de almoço. No seu caso o extrapolamento de jornada acontece eventualmente, somente quando precisa compensar um dia que trabalhou menos, sendo que o controle, para os teleservidores da área da informática, é registrado pelo tempo total gasto para realizar determinada atividade.

O que fazemos é registrar as atividades informando o tempo total gasto na atividade, devendo a soma dos tempos completar a jornada de 7 horas diárias. No final do mês a chefia imediata avalia os relatórios e aprova ou não o relatório mensal. É esse sistema que a informática do TRT 9 adota atualmente. Não sei como são os setores da área judiciária, lá provavelmente seja medição por processos (judiciais) e não por horas relatadas como a gente. Na informática seria muito mais difícil controlar apenas por atividades, então preferiram que o tempo gasto fosse relatado e considerado isso como jornada. Claro que necessita de um bom grau de confiança da chefia no servidor e as horas relatadas tem que ser mais ou menos de acordo com o tipo de atividade executada (Entrevistado nº 13, analista judiciário de TI, em janeiro de 2019).

Em termos de produtividade, o entrevistado que atua no setor de TI do Tribunal descreveu como funciona a questão dos projetos e o tempo esperado para a

concretização de cada tarefa na área de TI, mais especificamente na sua especialidade de analista de sistemas. Segundo ele:

É muito subjetivo o que pode se entender por “projeto na TI”, pois um projeto ou trabalho ou tarefa pode ser subdividido em trabalhos/tarefas menores. Até porque assim os chefes controlam melhor, quanto mais subdividido. O normal é eu realizar trabalhos pequenos em 10 a 40 minutos. Varia muito. Trabalhos um pouco maiores de 2 a 10 horas. Os maiores cerca de 1 semana, se for pra passar de 1 ou 2 semanas então já é subdividido antes (Entrevistado nº 13, analista judiciário de TI, em janeiro de 2019).

Explicou então o que seriam trabalhos pequenos, médios e grandes:

Trabalhos pequenos geralmente, para mim, são demandas de usuários, sanar dúvidas, corrigir dados, dar orientações. Os médios geralmente alguma correção no sistema, que vá demandar alguma investigação, um relatório um pouco maior, ou a entrega de um pequeno “artefato” quando se trata de especificação de sistema novo. Os maiores seria uma alteração (melhoria) no sistema, a entrega de um artefato um pouco maior, ou o desenvolvimento de uma porção de um sistema novo. Mas estamos falando de programação e análise de sistemas, que é a minha área (Entrevistado nº 13, analista judiciário de TI, em janeiro de 2019).

Outra questão levantada foi se ele consegue executar as suas atividades sem estar necessariamente logado no sistema do TRT.

Offline eu não consigo fazer praticamente nada. É possível fazer algo, mas muito pouca coisa. Eu poderia por exemplo fazer parte do desenvolvimento ou manutenção de um sistema, mas sem poder testar nada, sem poder rodar os sistemas, pois todos necessitam do banco de dados do TRT 9. Eu até conseguiria fazer alguma atividade durante uma queda de 1 ou 2 horas da rede do Tribunal ou internet, mas não muito mais que isso (Entrevistado nº 13, analista judiciário de TI, em janeiro de 2019).

Quanto ao ritmo de trabalho, destacou que “depende do projeto, alguns projetos exigem que o ritmo de trabalho seja mais intenso e outros não” (E13), sendo que nesses 2 anos e meio o ritmo tem sido mais tranquilo, pois no presencial o foco e a produção acabavam sendo menores. Sobre o acréscimo de produtividade relatou que teve um aumento de 30% a 40%.

O entrevistado nº 25 também ocupa o cargo de analista judiciário na área de TI e trabalha no TRT há quase 5 anos, estando em teletrabalho desde setembro de 2017, no tipo integral. Sua função é gerenciar projetos de TI e, assim como o entrevistado nº 13, sua jornada contratual é de 7 horas diárias, sendo cumprida começando a trabalhar por volta das 11 horas e finalizando às 19 horas, com intervalo para o

almoço. Quando questionado se houve alteração para o teletrabalho explicou que sim, pois

inicialmente o teletrabalho era analisado por produtividade, pelas tarefas realizadas, podendo o servidor trabalhar mais ou menos que 7h, conforme a sua eficiência na realização das tarefas. Houve alteração na forma de avaliação do teletrabalho para que o servidor trabalhasse ao menos 7h diárias. Dessa forma, passei a trabalhar mais, pois anteriormente havia momentos em que o volume de atividades era menor e que conseguia liberá-las com mais rapidez (Entrevistado nº 25, analista judiciário de TI, em maio de 2019).

Sobre o extrapolamento de horário disse que acontece de modo compensatório, da mesma forma relatada pelo entrevistado nº 13, especialmente quando precisa ir a consultas médicas, uma vez que esse tempo não é abatido da sua jornada, diferente dos servidores que atuam presencialmente.

Acredito que se eu exercesse a minha função presencialmente o prazo seria o mesmo, mas possivelmente eu tivesse uma jornada líquida menor, pois os servidores em trabalho presencial têm o benefício de abater até metade da jornada diária para ir ao médico, e eles também tem o benefício do banco de horas positivo, no qual as horas excedentes trabalhadas em um mês podem ser usadas como folga ou saídas antecipadas nos meses seguintes, mediante negociação com a chefia imediata (Entrevistado nº 25, analista judiciário de TI, em maio de 2019).

Quanto ao volume de trabalho explicou que é determinado:

conforme a demanda das atividades dos projetos que gerencio e outras atividades que minha chefe me passa. Há períodos de algumas semanas seguidas em que o nível de trabalho está mais intenso e alguns em que está mais reduzido, podendo até fazer algum curso online relacionados às atividades, mediante autorização prévia da chefia imediata (...) há dias em que eu preciso começar mais cedo para participar de alguma reunião virtual ou estender o horário de trabalho depois das 19h por conta do maior volume de atividades com prazo próximo de esgotar (Entrevistado nº 25, analista judiciário de TI, em maio de 2019).

Confirmando o que o entrevistado nº 13 mencionou quanto ao controle, o entrevistado nº 25 afirmou que o registro dos servidores em teletrabalho da secretaria de TI é realizado num sistema próprio, no qual eles devem especificar as atividades e as respectivas horas trabalhadas em cada atividade. Para fazer as suas tarefas disse que normalmente precisa estar logado no comunicador de mensagens instantâneas do TRT e em outros sistemas para consultar e armazenar informações, para que numa situação que não haja conexão com o Tribunal ele possa adiantar algum relatório ou

outra tarefa por meio das informações contidas na memória ou nos documentos previamente baixados no seu computador.

Ainda segundo o mesmo entrevistado, os fatores que ditam seu ritmo de trabalho são o prazo e a quantidade de trabalho, sendo o seu trabalho supervisionado por sua chefe, a qual analisa os relatórios com as atividades realizadas e o tempo dispendido nelas. Quanto ao acréscimo de produtividade, acredita que tenha tido um aumento de 10% considerando apenas a quantidade de horas líquidas trabalhadas.

Assim, de um modo geral pudemos constatar que o ritmo de trabalho intenso dos teleservidores é inerente a função que exercem e ao número expressivo de processos no TRT 9, tendo em vista que dos 13 teleservidores entrevistados que alegaram mudança de ritmo entre o presencial e o teletrabalho, 6 disseram ter um trabalho mais tranquilo no trabalho remoto.

O acréscimo de produtividade, as metas e os prazos são aspectos que influenciam na intensidade do trabalho e na jornada de trabalho dos teleservidores. Segundo Dal Rosso (2015) a gestão por objetivos ou metas tem sido sublinhada como umas das principais causas da intensificação do tempo de trabalho, ao pressionar os trabalhadores para a realização de mais trabalho.

Contudo, como observamos nos relatos obtidos em nossa pesquisa de campo, são elementos que no teletrabalho, na opinião da maioria dos servidores, são releváveis em decorrência do bem-estar que a modalidade proporciona, como mais tempo de pausas entre o trabalho, o conforto do lar, a flexibilidade de horário e local para trabalhar etc. É necessário frisar, contudo, que essas condições são relativas ao teletrabalhador no setor público.

Identificamos, ainda, que os cargos envolvem diferentes funções, inclusive entre eles mesmos, bem como diferentes controles no teletrabalho: por produção, por prazo de cumprimento e por horas trabalhadas para determinada atividade, sendo definidos pelo gestor da unidade, pelo magistrado ou pelo setor de lotação.

Por fim, no próximo capítulo desse estudo, descrevemos as condições de trabalho dos nossos entrevistados, as estratégias que eles se utilizam para separarem a vida profissional do âmbito pessoal e familiar, destacando as principais vantagens e desvantagens de realizar o teletrabalho.

3. CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TELESERVIDORES E ESTRATÉGIAS UTILIZADAS PARA O CONTROLE DO TELETRABALHO

O trabalho realizado em casa é visto por muitos como um privilégio, tendo em vista que o trabalhador não precisa se deslocar enfrentando o trânsito das grandes cidades, não se preocupa com o que tem que vestir e pode trabalhar a hora que se sentir mais disposto.

Embora o teletrabalho permita esses benefícios é necessário um olhar mais atento quanto à sua prática e aos discursos em prol da modalidade.

Nesse sentido, Tietze (2002) analisa que o teletrabalho não envolve somente o trabalhador mas também aqueles que convivem com ele, de modo que todos devem desenvolver e estabelecer novas formas de cooperação, coordenação e controle, uma vez que a família se depara com a chegada do trabalho remunerado em um contexto culturalmente diferente, o de casa. Segundo a autora, os indivíduos acabam encontrando soluções e estratégias para a coexistência de contextos distintos tradicionalmente, contemplando as atividades domésticas sem retorno financeiro com o trabalho remunerado.

Em nossa pesquisa de campo identificamos que todos os 25 teleservidores entrevistados trabalham predominantemente em suas casas, sendo necessário, portanto, restabelecerem as fronteiras espaço-temporais entre as esferas domésticas, pessoais e profissionais, desenvolvendo mecanismos estratégicos para tanto.

Dentre as estratégias utilizadas identificamos que 14 teleservidores possuem um cômodo separado e adaptado dentro de suas residências para poderem executar seu trabalho, o que muitos denominaram como sendo um “escritório” dentro de casa, como relata o entrevistado nº 22: “destaquei um cômodo do apartamento como escritório, sendo que procuro me dedicar ao serviço ao menos durante os dias úteis da semana e dentro do horário de expediente do TRT” (Entrevistado nº 22, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

Da mesma forma afirmou uma das entrevistadas: “minha casa possui um escritório que fica a parte. Desse modo, diariamente, me desloco de casa para o escritório, local que compareço apenas para trabalhar” (Entrevistada nº 3, analista judiciário, em janeiro de 2019).

Segundo os autores Boonen (2003) e Barros e Silva (2010), um local próprio para o trabalho pode estabelecer um limite entre o que é trabalho profissional e o que

é trabalho doméstico, pois essa delimitação favorece uma nitidez entre os papéis desempenhados pelo teletrabalhador dentro de casa influenciando-o nas suas tarefas e na sua produtividade.

Todavia, Oliveira e Martin (2018) alegam que nem sempre um local reservado para realizar o teletrabalho é suficiente para que o trabalhador consiga separar as esferas da vida pessoal e profissional, pois a execução do trabalho em casa não depende somente do espaço físico, mas principalmente, do engajamento do teletrabalhador.

O engajamento individualizante pressupõe uma postura ativa do sujeito. Em relação ao trabalho. Portanto, desloca a perspectiva do controle típico do taylorismo em dois sentidos: no sentido do lugar do qual emana o controle sobre o trabalho e no sentido de “sobre o que” age tal controle. Em primeiro lugar, no teletrabalho aqui estudado, o controle não está localizado em um centro de comando, representado por supervisores e cronometristas, nem se encontra no interior do indivíduo, por processo de socialização ou inculcação; o controle é fruto de uma correlação de forças que envolve metas, prazos e resultados, mas também escolha individual e flexibilidade (Rosenfield e Alves, 2011, p. 220).

Ainda assim, ter espaços determinados dentro da casa não impede que haja uma mistura entre a vida familiar e profissional. Há dificuldade de separar os âmbitos da vida e do trabalho, conforme relata uma das entrevistadas que reside com outras quatro pessoas:

É muito complicado, porque estando em casa a gente acaba por se envolver nos problemas domésticos e acaba misturando as coisas. Eu tenho um espaço próprio para trabalhar na minha casa e tento estabelecer horários (Entrevistada nº 1, analista judiciário, em janeiro de 2019).

Essa dificuldade de separação leva os casais que vivem juntos a estabelecerem regras que devem ser respeitadas.

Criei uma rotina de trabalho fixa com horário determinado e faço isso em um escritório instalado em casa. Estabeleci com meu esposo também certas regras porque inicialmente ele costumava me interromper no horário de trabalho para assuntos pessoais (Entrevistada nº 2, técnico judiciário, em dezembro de 2018).

Assim, a rotina de trabalho, local e horário previamente estabelecidos são chaves para a realização do trabalho. A entrevistada que mora com cinco outras pessoas, destacou que além do local a estipulação de horário para trabalhar é

essencial: “o local de trabalho é importante e o horário. Mas é impossível não misturar um pouco” (Entrevistada nº 5, analista judiciário, em dezembro de 2018).

Quando questionados de que forma eles realizam o trabalho quando tem outros moradores em casa, 11 teleservidores alegaram se isolarem. Outra estratégia citada foi a de estabelecer regras com a família, por meio da comunicação e do diálogo. Nesse sentido, 15 teleservidores disseram estabelecer regras para não serem interrompidos. Vejamos o que fizeram duas das entrevistadas para evitar interrupções rotineiras e barulho durante o seu tempo de trabalho:

Estabeleci algumas regras como por exemplo só me interromper se for algo urgente (...) evitar fazer barulho também foi outra regrinha. Acredito que isso funciona também porque não tenho filhos. Já vi colegas pararem de fazer teletrabalho porque não estavam conseguindo administrar a rotina com os filhos e passaram a render menos (Entrevistada nº 2, técnico judiciário, em dezembro de 2018).

Já a entrevista nº 18 relatou a compreensão do seu marido quando ela tem que se dedicar ao trabalho:

Resido com meu marido, que sai para trabalhar durante o dia. Quando meu marido está em casa e eu preciso trabalhar (à noite ou finais de semana), ele não incomoda e também se põe a trabalhar (ele também é do Poder Judiciário) ou se dedica às atividades de descanso ou lazer dele, que compreende bem minhas necessidades de silêncio e tranquilidade para o desempenho das atribuições profissionais (Entrevistada nº 18, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

Como pudemos notar, o tempo de trabalho parece invadir o tempo de não trabalho na medida em que se pode trabalhar a noite ou finais de semana, dependendo da necessidade.

Uma das entrevistadas relata com a ajuda de uma funcionária e colaboração dos próprios filhos no momento destinado ao trabalho

Pela manhã, meus filhos estão em casa, porém tenho uma funcionária, que os atende. Eles são orientados a não me perturbar enquanto estou trabalhando. Já estão cientes de que, apesar de me verem trabalhar e, apesar de estar em casa, que este espaço é de trabalho (Entrevistada nº 3, analista judiciário, em janeiro de 2019).

O entrevistado nº 4 destacou a importância do diálogo para a manutenção da convivência livre de conflitos, para ele “as necessidades de tempo de trabalho são

discutidas com frequência, de modo que o diálogo viabiliza uma convivência cooperativa” (Entrevistado nº 4, técnico judiciário, em dezembro de 2018).

A questão da vestimenta também é uma estratégia para estimular o servidor na hora de trabalhar, porém foi percebida em menor escala. Nesse aspecto verificamos que dos 25 entrevistados, somente 4 servidores afirmaram que trocam de roupa como uma forma de delimitar a atividade doméstica da laboral.

A entrevistada nº 8 relata da dificuldade no início do teletrabalho: “consegui, mas foi uma tarefa difícil no início. Fiz um ambiente próprio para o trabalho (um escritório). Me arrumava ao acordar e buscava não marcar compromissos pessoais no horário de trabalho” (Entrevistada nº 8, analista judiciário, em dezembro de 2018). Diferente do entrevistado nº 23, o qual alegou não sentir a necessidade de trocar de roupa para trabalhar:

É bem diferente, digamos assim, não sei se você tem experiência ou já ouviu isso. É bem diferente você ter que, se bem que eu já ouvi depoimentos de pessoas que só conseguem se concentrar para trabalhar em casa se ela cumprir o ritual. Ou seja, ela vai acordar, tomar banho, os executivos, por exemplo, vestem-se como executivos e vai para o escritório de casa, mas vestido a rigor tal etc, ele veste aquela persona, digamos assim. Tem pessoas que não, como é o meu caso (...) pelo contrário, como eu disse, meu traje é de mendigo, só que você ganha tempo porque você não precisa fazer isso e se deslocar para o teu local de trabalho. E esse tempo, digamos assim, no meu caso (...) mesmo já vejo ganho considerável (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

De um modo geral, do total de 25 servidores apenas 4 alegaram não possuir nenhuma estratégia para a realização do teletrabalho, desenvolvendo as suas atividades de modo natural, como se estivessem no local físico do trabalho.

Assim, constatamos que a necessidade de adaptação da casa, dos moradores e as regras estabelecidas são elementos chaves para o trabalho realizado remotamente na maioria dos casos.

Percebemos até aqui que há uma grande diferenciação entre as percepções de vivência da modalidade pelos teleservidores. Neste sentido, verificaremos no tópico seguinte que para os entrevistados há vantagens e desvantagens (ou dificuldades) diferentes em se trabalhar em casa.

3.1. PRINCIPAIS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Observamos que os discursos relacionados ao teletrabalho são em sua maioria em prol a esse regime de trabalho, onde as vantagens percebidas muitas vezes se

sobrepõem às desvantagens, fato que corrobora a tendência de adoção do teletrabalho em diversos setores, bem como a boa receptividade por parte dos próprios teleservidores, conforme identificamos nos seus relatos.

Nesse sentido, quando pedimos que avaliassem o teletrabalho, constatamos que dos 25 teleservidores entrevistados, 21 apontaram pontos positivos e negativos da modalidade e 4 teleservidores destacaram somente vantagens em exercer o trabalho em casa.

No Quadro nº 14 destacamos as 3 vantagens e 3 desvantagens do teletrabalho mais citadas pelos teleservidores.

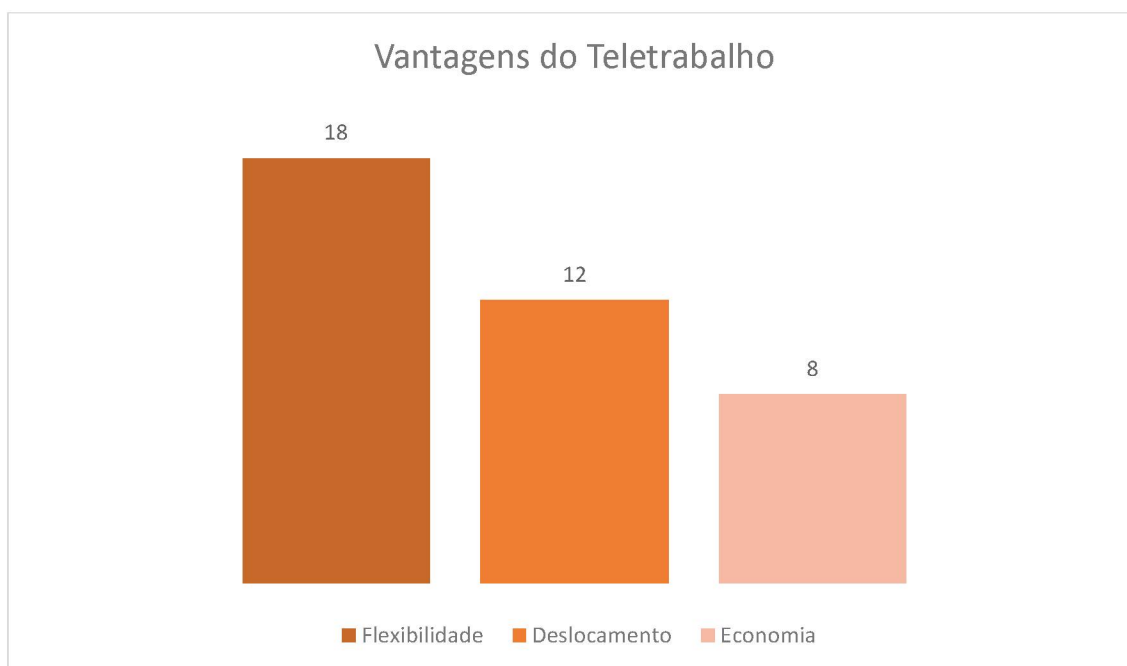
QUADRO 14 - VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Vantagens do teletrabalho	Desvantagens do teletrabalho
Flexibilidade	Isolamento
Deslocamento	Custos
Economia	Acréscimo de produtividade

Fonte: Pesquisa de campo (2019). Elaboração própria.

Como aspectos mais vantajosos para a realização do teletrabalho foram elencados os seguintes fatores: flexibilidade de horário (flexibilidade), fim do deslocamento para o local de trabalho (deslocamento) e economia de roupa, transporte e alimentação (economia). No gráfico a seguir verificamos a quantidade de vezes que cada um desses fatores foi citado nas respostas dos questionários.

GRÁFICO Nº 02 - VANTAGENS DO TELETRABALHO



Fonte: Pesquisa de campo (2019). Elaboração própria.

A flexibilidade foi a vantagem mais ressaltada pelos entrevistados, conforme demonstra o Gráfico nº 02. Ter a liberdade de escolha de horários, sem estar necessariamente sujeito a uma rotina preestabelecida foi um dos maiores benefícios citados, ainda que alguns criem uma rotina própria como estratégia de autocontrole. Nesse sentido, Alves (2014, p.104) aduz que “a postura de engajamento individualizante na flexibilidade, requerida no teletrabalho, tem como seus componentes o auto disciplinamento do tempo e o autocontrole de si”.

Dessa forma, do total de entrevistados, 18 servidores que atuam na modalidade teletrabalho responderam que a possibilidade de gerenciar local e o horário de trabalho com demais atividades é o fator mais importante ao optarem pelo trabalho remoto.

Dentre as citações sobre flexibilidade destacamos as seguintes: “liberdade no gerenciamento do tempo e espaço” (E4), “você não precisa cumprir horário entre 08h30min e 17h30min e pode cumprir a jornada no horário que você rende mais” (E10); “vantagem é a comodidade de ficar em casa e praticar o horário desejado” (E11); “liberdade para otimizar a relação "resultados vs. rotina" de forma mais subjetiva, extraíndo a melhor proporção de "produção por hora dedicada” (E15).

Outro destaque favorável ao teletrabalho bastante citado foi o fato de o teleservidor não precisar se deslocar da casa para o trabalho. O deslocamento foi

apontado por 12 dos 25 teleservidores, que afirmaram: “não perder tempo indo e vindo da Vara” (E10), “o trânsito também é um fator bastante estressante, que é evitado quando se trabalha em casa” (E12), “posso almoçar em casa e não preciso do deslocamento no trânsito insuportável que é a Vicente Machado às 18h” (E14), “a vantagem é a desnecessidade de me deslocar todos os dias para a vara, enfrentar trânsito” (E17), “a ausência de deslocamento diário significa menos estresse com trânsito e economia com passagens/combustível.” (E18).

Segundo a entrevistada nº 12, o fato de pegar trânsito fazia com que já chegasse cansada para trabalhar. O entrevistado nº 23, por sua vez, ponderou que “é um tempo que se você somar no final do mês, é um tempo no trânsito que você evita (...) você pode estar produzindo, gerenciando melhor a questão da sua jornada e qualidade de vida também” (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

A redução de custos foi outro benefício assinalado em número expressivo pelos entrevistados. Do total dos entrevistados (25), 8 teleservidores revelaram não ter despesas com vestimenta, comida e/ou transporte, tal como tinham quando trabalhavam no regime presencial. Dentre a redução de custos, foram citadas: “economia de tempo/dinheiro com transporte (E9), a “economia de tempo de deslocamento, economia de roupa, dinheiro com alimentação” (E10), e, por fim, “economia de gasolina, estacionamento, almoço em restaurantes, roupas, sapatos, maquiagem e bolsas” (E12).

Ademais, em menor proporção, mas não menos relevante, outras vantagens foram levantadas pelos servidores em teletrabalho, como o fato de terem menos distrações e, conseqüentemente, obterem uma maior concentração gerando aumento do rendimento no trabalho. Alguns entrevistados relataram que no trabalho presencial ocorre muita interferência por meio dos colegas de trabalho, atendimento ao público no balcão e por telefone, interrompendo o trabalho e reduzindo a produtividade. Nesse caso, parece haver uma concepção de trabalho como apenas aquela relativa ao trato dos processos, contudo essa é uma questão complexa que envolve vários fatores como definição de cargos e funções existentes e distribuição das tarefas, não estando abarcada pelos objetivos do presente estudo.

Para os entrevistados nº10 e nº23, por exemplo, o fato de não ter interrupções de estagiário, advogado, telefone, como existia no local de trabalho, aumentou os seus desempenhos:

Na Vara do trabalho o ritmo é outro, porque você tem que se dividir entre as suas atividades e o atendimento ao balcão e telefone, o que acaba te estressando. Por ex., você inicia um trabalho que exige muita concentração e acaba tendo que interromper (por vezes mais de uma vez) para dar atendimento e no retorno, normalmente tem que reiniciar a tarefa, o que demanda de mais tempo para cumprir uma tarefa. No teletrabalho não há interrupções, você se concentra, inicia e termina a tarefa com tranquilidade (Entrevistada nº 10, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

O entrevistado nº 23 relatou outros fatores que interferem no seu desempenho no trabalho realizado em casa

Se eu estivesse presencialmente lá teria esses casos que eu teria atendido no balcão, tem o advogado que liga, o estagiário “tem assim uma situação, você não quer atender?” e passa pra você, nada contra...o estagiário também tem as suas atividades e tipo assim...sobra tudo para o estagiário. O trabalho braçal, você tem que fazer intimação, o grande volume da coisa passa para o estagiário que o estagiário tem que fazer. Nada contra, digamos que ele sentiu alguma dificuldade até para adquirir experiência, é um acadêmico né, passa para quem vai resolver, beleza, bacana. Hoje no teletrabalho eu não tenho isso. Essa parte de contato com o advogado, não! Acabou! Então são vários fatores digamos aí, olhando para outros prismas você encontra outros facilitadores, esse é um deles (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Ter maior concentração na realização das atividades laborais também foi destacado por outros entrevistados: “o teletrabalho te proporciona um ganho de tempo por não exigir mais a locomoção até o local e por não haver tantas interferências de terceiros, ganhando a concentração” (E2). Na mesma direção, a entrevistada nº 16 afirmou também que o trabalho realizado nas dependências do Tribunal era “mais tumultuado, ambiente ruidoso que dificultava a concentração” (Entrevistada nº 16, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Consideramos, contudo, que a distância física do Tribunal parece ser uma vantagem eventual, uma vez que não libera totalmente o servidor do ambiente institucional, como relata a entrevistada nº 16:

mensagens do WhatsApp são frequentes e também a forma mais prática de resolver questões junto aos envolvidos no trabalho. As mensagens chegam durante todo o dia, as vezes a noite, finais de semana e mesmo durante as férias (Entrevistada nº 16, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Ainda no mesmo sentido, de acordo com o art. 13, inciso II da Resolução nº 151 do CSJT, é dever do servidor em teletrabalho manter telefones de contato

permanentemente atualizados e ativos⁶³. Assim, a vantagem de não necessidade de deslocamento citada não deve ser confundida com afastamento do teleservidor com relação à Instituição, ou mesmo com uma diminuição do tempo em que o servidor fica à disposição do Órgão.

Quando indagados sobre a relação com a família, para alguns entrevistados o contato com a família aumentou. O teletrabalho possibilitou ao teleservidor se aproximar mais do convívio familiar, como afirmou a entrevistada nº 21: “mais tempo disponível para o trabalhador, mais tempo com a família, melhor qualidade de vida, maior produtividade” (Entrevistada nº 21, técnico judiciário, em fevereiro de 2019).

Além disso, o conforto de casa propiciou maior gerenciamento entre as tarefas domésticas e laborais, conforme ressaltou a entrevistada nº 3: “trabalhar com notebook na cama, de pijama em dias de chuva e frio. Posso estar presente fisicamente para os meus filhos” (Entrevistada nº 3, analista judiciário, em janeiro de 2019).

Conforme mencionamos anteriormente, do total dos entrevistados, 4 afirmaram somente pontos positivos do trabalho remoto. Segundo a opinião da entrevistada nº 3 “só há vantagens. Trabalho no conforto da minha casa, com privacidade e silêncio. Faço o meu horário de acordo com os meus compromissos. Não preciso registrar ponto” (Entrevistada nº 3, analista judiciário, em janeiro de 2019).

A entrevistada nº 16 compartilha da mesma opinião. De acordo com ela o teletrabalho proporciona:

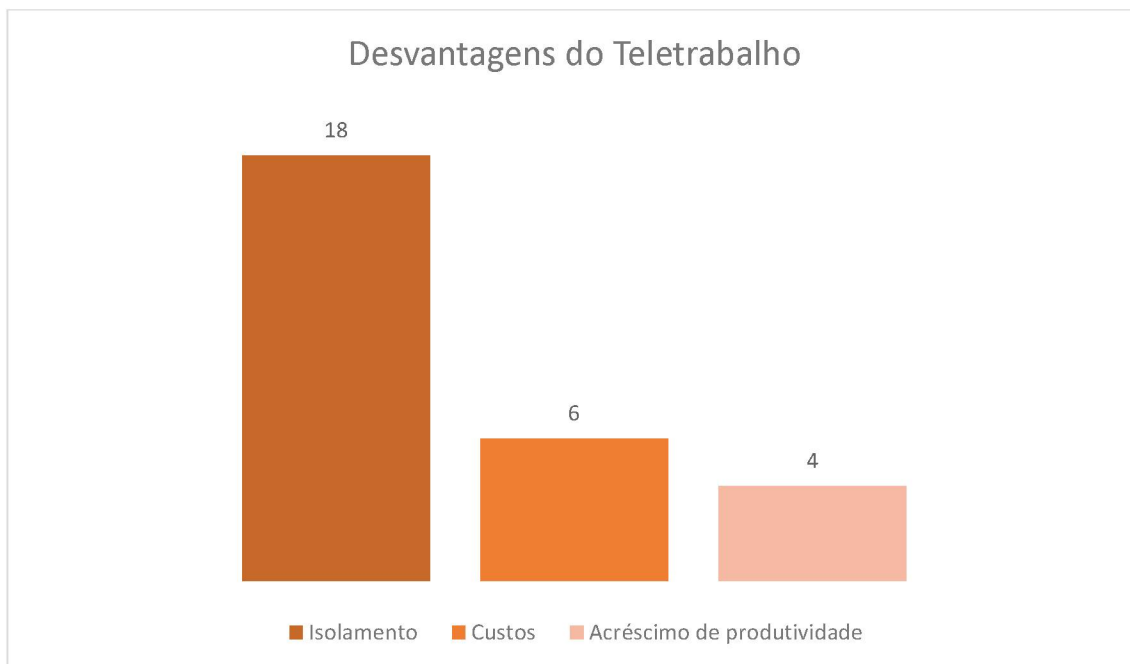
menor exposição a ambientes estressantes devido as transformações pela qual o TRT vem passando desde 2016, com as restrições orçamentárias. Maior flexibilidade de horário, vantagens de trabalhar em qualquer localidade fora da cidade, facilidade de acessar o ambiente de qualquer local ou equipamento (trabalho pelo celular algumas vezes) (Entrevistada nº 16, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Percebemos, de um modo geral, que os teleservidores entrevistados possuem um sentimento bastante positivo em relação ao teletrabalho, tendo elencado vantagens aparentemente de forma bastante sincera e espontânea.

Em contrapartida, as três desvantagens mais apontadas foram: o isolamento, os custos e o acréscimo de produtividade.

⁶³ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

GRÁFICO Nº 03 - DESVANTAGENS DO TELETRABALHO



Fonte: Pesquisa de campo (2019). Elaboração própria.

Dos 21 teleservidores que apontaram pontos negativos do trabalho à distância, 18 citaram o isolamento. A falta de contato com os demais colegas de trabalho e a falta de socialização foi o fator negativo mais mencionado, conforme relato da entrevistada nº 14:

O contato com os colegas de trabalho fica absurdamente restrito. Converso com funcionários de todas as varas em que minha juíza atuou e não conheço nenhum pessoalmente. Para minimizar isso, procuro ir nas confraternizações, ou festas de aniversários quando ocorrem, para não perder o contato completo com as pessoas do TRT. Se quiser, passo o ano inteiro sem comparecer no tribunal. Já com minha juíza, o contato telefônico é quase diário e quando preciso discutir um processo mais complicado, vou até ela (casa ou tribunal), quando está em Curitiba (Entrevistada nº 14, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Sobre o sentimento de pertença, o entrevistado nº 23 destacou que ao ser submetido à perícia médica psicológica, uma das preocupações do psicólogo do Tribunal se debruçava nessa questão:

o psicólogo disse “não, o que a gente está mais preocupado é bem incipiente pra gente isso, a gente está começando e tal, e o que a gente mais teme é questão de sentimento de pertença, ou seja, quanto que você vai se desligar do seu ambiente de trabalho, dos seus colegas, da instituição, você está desconectado fisicamente, está virtualmente. Mas enfim, você não vê os seus

colegas.” A gente interage muito, converso com todos os colegas, mas fisicamente eu não estou lá. Então é essa a preocupação. E assim, o tempo que eu tenho é relativamente pouco (1 ano e 3 meses), para que se note diferença assim, eu não vi diferença nesse sentido, mas imagino que talvez por eu ir um dia. Agora uma vez a cada três meses, ou seja, quatro vezes por ano, você faz tudo de forma remota realmente, talvez exista algo que vá ferir frontalmente a questão, digamos assim, de se sentir parte da instituição (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Sobre o papel modificador que a tecnologia acarreta tanto na natureza do trabalho, como no modo de organizar a produção, Castells (2000) alerta que

a reestruturação de empresas e organizações, possibilitada pela tecnologia da informação e estipulada pela concorrência global, está introduzindo uma transformação fundamental: a individualização do trabalho no processo de trabalho (CASTELLS, 2000, p. 330).

Para Dardot e Laval (2016), a individualização da responsabilidade no trabalho tende a ocasionar problemas para os trabalhadores:

(...) patologias mentais como o estresse tem relação com a individualização da responsabilidade na realização dos objetivos. Hoje, mais do que antes, o assalariado, sozinho diante de tarefas impossíveis ou duplas injunções, corre o risco de perder a consideração de chefes ou colegas. O enfraquecimento dos coletivos de trabalho reforça esse isolamento (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 362).

Como verificamos, o teletrabalho pode se enquadrar como sendo uma prática individualizadora. Além disso, os servidores possuem grandes volumes de trabalho e metas a serem cumpridas, normalmente em ambiente isolado, podendo gerar riscos à saúde psíquica, afetando a motivação e comprometimento desses a longo prazo, conforme afirmam Dias e Pereira (2018).

O segundo ponto negativo foi atribuído por 6 teleservidores e se refere aos custos de equipamentos e estrutura para a realização das atividades laborais fora do Tribunal. Segundo o art. 12 da Resolução nº151, é responsabilidade do servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias para realização do teletrabalho.

Ademais, o servidor deve arcar com as despesas de energia, móveis adequados, equipamentos entre outros, a partir da orientação do Tribunal sobre os requisitos técnicos do aparato eletrônico e sobre os aspectos ergonômicos adequados, conforme estabelece o art. 22 disposto na regulação do teletrabalho. Trata-se de uma transferência para o trabalhador de responsabilidades que antes era

inteiramente do contratante, nesse caso, do Estado. Nesse sentido, há similitude com o teletrabalho realizado no setor privado da economia, no qual transfere-se para os trabalhadores o ônus da produção flexível (KREIN, 2001).

A entrevistada nº 20 destaca as três desvantagens que foram mais citadas na pesquisa de campo, quais sejam: diminuição da convivência social, custos com equipamento, internet e luz e a questão do aumento de produtividade imposto aos teletrabalhadores. Para ela, a imposição de acréscimo de produção é injusta uma vez que o servidor gera economia para o Tribunal.

As desvantagens se referem à diminuição da convivência social, com os colegas de trabalho, diminuindo a socialização. Além disso, o servidor assume os custos do teletrabalho, pois trabalha em seu próprio computador, utilizando sua internet e sua luz, por exemplo. O Tribunal não oferta nenhum equipamento para essa finalidade. Uma vez, o Juiz com quem trabalho solicitou ao Tribunal o fornecimento de um segundo monitor de computador para mim, e lhe foi negado, ao argumento de que isso só é fornecido aos Juízes. Por fim, pelo regulamento do teletrabalho, o servidor nesta condição deve apresentar produtividade superior à de quem trabalha presencialmente, o que eu considero injusto. (Entrevistada nº 20, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

A diferença de mensuração entre o presencial e o teletrabalho, em termos de jornada de trabalho e produtividade respectivamente, foi citada pela entrevistada:

Primeiramente, porque o servidor está assumindo os custos da realização do próprio trabalho, gerando economia para o Tribunal. Em segundo lugar, o teletrabalho é medido em metas de produção, ao passo que para o trabalho presencial, basta cumprir expediente, ainda que, teoricamente, possa se passar o tempo inteiro sem fazer nada. No teletrabalho, não dá para enganar (Entrevistada nº 20, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

Colaborando com o relato acima, o entrevistado nº 23 disse que, para ele, a imposição de aumento de produtividade:

não é justificável porque tratar-se-ia de dois pesos, duas medidas. Ou seja, a função é a mesma, a jornada de trabalho é a mesma, porque que tem que fazer mais? Eu acho que você não deveria deixar cair a sua produção que é a questão que eu temia pessoalmente (Entrevistado nº 23, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Outras desvantagens foram mencionadas, como por exemplo “a questão ergonômica (pois os móveis em casa não possuem a mesma ergonomia daqueles existentes no local de trabalho do Tribunal) e alguns desconfortos térmicos e acústicos” (Entrevistada nº 7, técnico judiciário, em dezembro de 2018).

A dificuldade em separar a rotina de casa com a do trabalho, problemas técnicos com o sistema do Tribunal, maior cobrança e mais horas de trabalho também foram elementos destacados como desvantajosos no teletrabalho.

No geral, são conflitos que cercam essa modalidade de trabalho, que em certa medida se aproxima do que se encontra na gestão do trabalho no setor privado, que tende cada vez mais a transferir para os trabalhadores parte dos custos e riscos da produção. Essa é uma das mudanças mais fundamentais que ocorreram no mundo do trabalho desde os anos 1970, que nos termos de Harvey (1993), transitou para um regime de acumulação flexível. Atingiu os trabalhadores da iniciativa privada e cada vez mais se dissemina no trabalho estável e protegido no interior do Estado.

Ainda que o sentimento de que o teletrabalho traz muitas vantagens aos servidores tenha ficado evidente, aparentemente superando inclusive o peso das desvantagens citadas, a questão de “perfil” para realização do teletrabalho é um aspecto importante a se destacar. O entrevistado nº 23 relatou que antes de ingressar na modalidade teve que passar por avaliação psicológica para verificar se ele se enquadrava no perfil para a realização desse tipo de trabalho. Esse perfil, segundo Alves (2008) e Rosenfield e Alves (2011), está atrelado às seguintes características: autodisciplina, automotivação, capacidade de desempenho independente e autônomo das funções e comprometimento pessoal com o trabalho.

O entrevistado nº 13 refere-se ao teletrabalho como sendo para quem tem uma personalidade mais introspectiva e que não se adequa ao ambiente organizacional da empresa: “sinceramente, na informática o perfil das pessoas já é um perfil mais “quieto” do que a média, o que favorece para ficar em teletrabalho. E o ambiente lá no presencial da informática não era dos melhores” (Entrevistado nº 13, analista de sistemas, em janeiro de 2019).

A entrevistada nº 3 também se enquadra nesse estereótipo “o meu perfil se alinha muito ao trabalho individual e silencioso. Não gosto de atendimento ao público e não faço questão de trabalhar em equipe” (Entrevistada nº 3, analista judiciário, em janeiro de 2019).

As percepções de vantagens e desvantagens do teletrabalho nos ajudam a entender a dimensão da qualidade de vida, utilizada como premissa da implantação desse sistema, tema esta que abordamos com maior dedicação no próximo tópico.

3.1.1. O teletrabalho e a dimensão da qualidade de vida

O nível das condições básicas e suplementares do ser humano é indicador de qualidade de vida. Estas condições envolvem desde o bem-estar físico, mental, psicológico e emocional, os relacionamentos sociais, como família e amigos, e também o trabalho, a saúde, a educação e outros parâmetros que afetam a vida humana.

A melhoria na qualidade de vida tem sido um dos argumentos mais usados para atrair trabalhadores a migrar para o regime de teletrabalho. O art.4º, inciso V da Resolução nº 151 indica que a implantação do teletrabalho objetiva o aumento de qualidade de vida dos servidores do TRT, sendo também um dos objetivos da SOBRATT:

Promover o trabalho à distância em todas as suas formas e aplicações, apoiando o seu desenvolvimento através de forte presença e atuação nos cenários tecnológico, político e econômico, com o objetivo de contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e aumento de produtividade, redução de custos e maior flexibilidade de atuação das empresas, de maneira a estabelecer um maior equilíbrio entre o mundo contemporâneo, a tecnologia, o meio-ambiente, a qualidade de vida e a inclusão social (SOBRATT, s/p.).

Sob o ponto de vista dos entrevistados, de um modo geral, o teletrabalho possibilitou um aumento de qualidade de vida. Para alguns, a passagem do trabalho presencial para o teletrabalho é irreversível. O entrevistado nº 23, que antes resistia a aderir ao trabalho remoto, hoje diz não querer mais retornar para as dependências da Vara do Trabalho, mesmo extrapolando a sua jornada de trabalho. O servidor relatou que a mudança o deixou mais “leve”, menos estressado.

A oportunidade de conciliar as atividades profissionais com a vida pessoal também foi um ponto destacado pela maioria, assim como o fato de poderem se dedicar a outras atividades.

Entre os fatores para o aumento de qualidade de vida, no âmbito do trabalho, foram citados o ganho de produtividade e a flexibilidade de horário.

A entrevistada nº 3 alegou que o trabalho remoto contribuiu em todos os sentidos para a sua vida:

Se preciso sair, começar mais tarde ou terminar mais cedo, posso fazê-lo segundo meus próprios critérios. Posso trabalhar com notebook na cama, de

pijama em dias de chuva e frio. Posso estar presente fisicamente para os meus filhos, inclusive para eventuais emergências. Posso agendar compromissos “em horário de expediente”. Enfim, para o meu perfil, entendo extremamente positivo (Entrevistada nº 3, analista judiciário, em janeiro de 2019).

Segundo o entrevistado nº 22, “o trabalho em casa gera a sensação de autonomia e liberdade que retorna em forma de produtividade e qualidade de vida” (Entrevistado nº 22, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

Já para a entrevistada nº 8, o trabalho realizado integralmente no regime de teletrabalho não contribui em termos de qualidade de vida em razão do isolamento que proporciona:

O trabalho 100% remoto, a meu ver, não contribui para a qualidade de vida, devido ao isolamento. Hoje trabalho remotamente duas vezes por semana e, nesse caso, acredito que contribua, pois ganho tempo nesses dias sem o deslocamento e posso me concentrar melhor sozinha, de forma a render mais a produção desses dias (Entrevistada nº 8, analista judiciário, em dezembro de 2018).

Destacamos também que para o entrevistado nº 25 a opção pelo teletrabalho não é definitiva:

Sinceramente, acho que eu era mais feliz quando trabalhava presencialmente, pois sinto falta do convívio social com os colegas, tanto que não planejo continuar em teletrabalho para o resto da vida. Mas, considerando vantagens e desvantagens do teletrabalho, diria que até o momento está compensando ficar em teletrabalho, tendo em vista o ganho para minha família, minha esposa e eu. Quando eu julgar que o teletrabalho não for mais interessante, pedirei retorno ao trabalho presencial (Entrevistado nº 25, analista judiciário de TI, em maio de 2019).

Entretanto, de modo geral, pudemos depreender do conjunto dos relatos, que os servidores se sentem mais satisfeitos com a possibilidade de gerir as suas atividades laborais de acordo com o tempo e disposição próprios. A sensação de liberdade e autonomia evidentemente se sobressai, revelando-se compensatória em relação ao fato de muitas vezes realizarem jornadas extensivas em decorrência do aumento de produtividade.

Outra dimensão que não temos como não analisar a partir dos dados de nossa pesquisa se refere a questão do trabalho das mulheres nessa modalidade de trabalho. Ainda que nosso objetivo inicial não fosse trazer a questão de gênero para o presente estudo, ela surgiu no decurso da escrita a partir das falas das servidoras e de nossa

própria experiência pessoal. Nesse sentido, abordamos no tópico a seguir sobre a realidade das servidoras e sua articulação entre trabalho e maternidade.

3.2. SERVIDORAS EM TELETRABALHO

Scuro (2017, p. 21) ressalta que “gênero é uma categoria analítica, não é uma questão biológica”. Assim, o gênero como construção histórica “determina e define responsabilidade para as pessoas, expectativas sobre as pessoas, papéis, proibições (...) que são diferentes para homens e mulheres”, sendo assim “institucionalmente estruturado” (2017, p. 21) indicando direitos e obrigações para homens e mulheres. Para compreendermos a divisão do trabalho, a autora esclarece que o próprio conceito de trabalho deve ser revisto. Segundo ela:

A divisão sexual do trabalho é a distribuição do trabalho, de atividades entre homens e mulheres e tem diferenciado atividades para um e para outro segundo o sexo da pessoa. Fundamentalmente as mulheres têm se desenvolvido no âmbito do lar doméstico, considerado o âmbito “reprodutivo”; e os homens, no âmbito público, considerado um âmbito “produtivo”, mas sempre entre aspas porque esse novo conceito de trabalho já está falando que produção não é só a produção da economia tradicional. Tem produção de riqueza neste outro espaço no qual as mulheres predominam (SCURO, 2017, p. 23)

A questão da mulher no mercado de trabalho é bastante discutida no âmbito dos estudos sobre trabalho. Podemos analisar a categoria trabalho dando ênfase à atividade laboral exercida por mulheres de diferentes camadas sociais, seja pelo cargo que ocupa, pelo salário que recebe em comparação a um homem exercendo a mesma função, pelo assédio que sofre no trabalho que pode ser sexual, moral, psicológico, pela discriminação em razão da maternidade, assim como pela dupla/tripla jornada etc. Dessa forma podemos identificar várias situações onde o papel da mulher é questionado e como a questão de gênero influencia em vários aspectos dentro e fora do mercado de trabalho.

Adelman (2016) analisa que a entrada das mulheres no mercado de trabalho trouxe novos sentidos nas relações de trabalho, gerando novas identidades decorrentes da mistura da vida profissional e do trabalho exercido em casa, sendo que até então este último não era constituído como tal. Ou seja, as atividades realizadas pelas mulheres dentro de seus lares não tinham, aos olhos da sociedade, uma conotação de trabalho, mas eram vistas (como ainda são) como um dever da

mulher, uma obrigação em cuidar dos filhos, da casa, sem, contudo, ter necessariamente o apoio do parceiro nos afazeres domésticos.

Pesquisas sobre mulheres trabalhadoras (Gerstel e Gross, 1987; Jenson, Hagen e Reddy, 1988) mostram, por exemplo, que entre estas emergem identidades diferentes, nas quais a experiência de trabalhadora e de pessoa responsável pelo cuidado cotidiano de outros se misturam, criando novos conflitos mas também conferindo novos sentidos às relações de trabalho. [...] a partir da discussão introduzida pelas feministas marxistas, o mesmo conceito de trabalho passa a ser repensado, redimensionando e relativizando as fronteiras entre o público e o privado e mostrando, entre outras coisas, que a dupla e tripla jornada das mulheres nos leva a questionar seriamente noções anteriores do que constitui o trabalho e o “não trabalho” (ADELMAN, 2016, p. 189).

Neste sentido, levando em consideração que muitas das mulheres que atuam em teletrabalho optam por trabalharem em casa principalmente para ficarem mais tempo com a família, buscamos analisar como elas realizam suas atividades laborais e como as conciliam com as tarefas domésticas, vida pessoal e familiar, já que aparentemente elas não se distinguem.

Com o objetivo de analisar, ainda que brevemente, a opção das servidoras pelo teletrabalho na Justiça do Trabalho do Paraná, buscamos verificar se na escolha por essa modalidade pesou o fato de serem mulheres e/ou mães e como conciliam a vida profissional com a familiar, tendo em vista o acréscimo de produtividade e os demais fatores que influenciam no ritmo de trabalho.

O art. 5º da Resolução nº 151/2015, primeiro do capítulo que versa sobre os destinatários do teletrabalho, dispõe quem são os servidores da Justiça do Trabalho que terão prioridade para a sua realização. Como podemos depreender do trecho abaixo, embora não esteja explicitado o critério de ser mulher, subentende-se que alguns critérios têm relação com as atribuições das mulheres.

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, dentre os servidores interessados, aqueles que realizarão atividades fora das dependências do Tribunal, observados os seguintes requisitos:

I – terão prioridade os servidores: (Redação dada pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017)

- a) com deficiência, atestada pela unidade de saúde do Tribunal;
- b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
- c) gestantes e lactantes;
- d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;

e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge (art. 84 da Lei nº 8.112/1990).⁶⁴

Como salientado pelo dispositivo acima, terão prioridade entre outros requisitos, os servidores que tenham filhos, gestantes e lactantes. O trabalho remoto nesses casos se mostrou como solução para, principalmente, as servidoras terem um maior controle da vida familiar, como veremos adiante.

A partir da aplicação do questionário, das 15 teleservidoras que nos responderam, 11 afirmaram que são mães (o número de filho variou de 1 a 3). Porém, ao serem questionadas se pelo fato de serem mulheres e/ou mães a decisão pelo teletrabalho foi decisiva, tivemos apenas 6 respostas afirmativas, sendo que: 5 optaram pelo teletrabalho para ficarem próximas aos filhos e 1 para acompanhar o cônjuge.

Destacamos aqui o relato de uma das entrevistadas, que afirmou que o fato de ser mulher e mãe contribuiu para a sua escolha pelo teletrabalho:

sim, em razão da necessidade de conciliar a vida familiar com o trabalho e a flexibilidade de horários permitir estar mais próxima da família participando mais ativamente da rotina da filha (Entrevistada nº 7, técnico judiciário, em dezembro de 2018).

A entrevistada citada acima é separada, tem uma filha e está realizando teletrabalho há 5 anos. Salientou que nos primeiros 4 anos de teletrabalho, em decorrência da função que exercia, “atuava aos finais de semana e feriados também”, mas atualmente consegue trabalhar no período da tarde e começo da noite, realizando no mínimo 7 horas diárias, conciliando suas atividades com as da sua filha. O tempo destinado à filha foi também elemento determinante como relata a entrevistada.

Para ter mais tempo disponível para estar com minha filha. Me arrumar (banho, cabelo, roupa, maquiagem) e arrumar minha filha para sair de casa todas as manhãs, deixá-la na escola e ir para o Tribunal era muito cansativo, estava sempre correndo e atrasada, pegava trânsito, já chegava no trabalho cansada. E ao final do dia, passava menos tempo com ela, porque geralmente acabava saindo tarde do Tribunal (Entrevistada nº 12, analista judiciário, em dezembro de 2018).

Devemos considerar que no setor privado as mulheres que fazem *home office* não possuem os mesmos direitos das teleservidoras da Justiça do Trabalho. Oliveira

⁶⁴ Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

(2017) relata que uma das suas entrevistadas amamentava enquanto fazia reuniões e não chegou a usufruir da licença maternidade da qual tinha direito com receio de perder o emprego. Essa condição não se aplica às servidoras públicas de nossa pesquisa. Por isso, quando se analisa as condições do teletrabalho é fundamental identificar a modalidade contratual e o setor, se privado ou público, por exemplo.

No setor público a estabilidade gozada pelas servidoras, assim como a licença maternidade pelo período de 6 meses fornecem segurança e garantia dos seus empregos. O fato de serem estáveis, contudo, não significa isenção de dificuldades, visto que ao retornarem às suas atividades laborais não deixam de encontrar percalços entre trabalho e maternidade.

Identificamos que essas mulheres contam com a ajuda de outras pessoas (marido, empregada doméstica e familiares) para conseguirem conciliar o trabalho e vida privada. Porém, mesmo com esta rede de apoio algumas entrevistadas relataram tomarem frente de responsabilidades domésticas e familiares reforçando a ideia de que estas ainda são atreladas à figura feminina, conforme o relato de uma das entrevistadas que relatou que “por ser mãe e dona de casa, ambas as situações exigem mais da mulher do que do homem” (Entrevistada nº 3, analista judiciário, em janeiro de 2019).

A entrevistada possui 2 filhos e trabalha integralmente na modalidade de teletrabalho por morar em cidade diferente do local de trabalho. Relatou a entrevistada que sua produtividade, a qual é aferida semanalmente, teve um acréscimo de 30% com a adoção do teletrabalho, e que a ocorrência de extrapolamento de jornada é frequente, mesmo mantendo uma rotina de trabalho ela trabalha no mínimo 9 horas diárias:

Normalmente começo às 9 horas. A produtividade é aferida semanalmente. Excepcionalmente, quando estou com a produtividade atrasada – a semana se encerrando e não logrei minutar a cota – início mais cedo e findo mais tarde. Como a noite meus filhos exigem atenção, as vezes retomo o trabalho após o descanso deles e prolongo pela madrugada. (...) “Excepcionalmente, trabalhei 2 dias durante o recesso. Conforme já exposto, as vezes prolongo pela madrugada para alcançar a meta semanal. Quando trabalhava (também em teletrabalho) na função de assistente de magistrado, trabalhava todos os sábados e todos os feriados. Trabalhei, também, durante o recesso (Entrevistada nº 3, analista judiciário, em janeiro de 2019).

Culturalmente as tarefas domésticas são predominantemente assumidas pelas mulheres, ainda que hoje os homens estejam mais cientes e ativos em relação a

divisão das responsabilidades domiciliares. Tal fato explica a tendência de as mulheres optarem pelo teletrabalho com a pretensão de melhorar o gerenciamento de tempo do trabalho e do lar, como é o caso de outra entrevistada, em seu relato:

(...) tenho filha pequena que agora está com 5 anos. Desde os seus 3 anos eu faço teletrabalho. Me sinto muito feliz por poder estar com ela a tarde e me fazer presente em sua vida, pois de manhã ela vai à escola. Além disso, tenho as atividades domésticas. Estando em casa, facilita muito o desempenho como mãe e dona de casa (...) tenho uma rotina e tento cumpri-la. Em determinados horários, não faço coisas da vida pessoal (por exemplo, organizar a casa durante o horário de trabalho). Eu tento arrumá-la antes do trabalho ou depois (Entrevistada nº 17, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Castillo e Agulló (2018), mostram que esse gerenciamento entre as duas esferas, doméstica e trabalho, tendem a restringir o tempo da mulher para realizar as suas atividades pessoais e de lazer.

Hilbrecht et al (2008) no estudo intitulado “‘I’m home for the kids’: contradictory implications for work–life balance of teleworking mothers”⁶⁵, exploraram a experiência de flexibilidade de tempo de mulheres teletrabalhadoras com filhos, e a sua relação com o equilíbrio da vida profissional e pessoal. A partir de entrevistas realizadas com 18 mães teletrabalhadoras de uma corporação financeira do Canadá, os autores verificaram que a flexibilidade foi um fator positivo em termos de gestão do tempo ideal, porém o horário do trabalho estava intimamente ligado às atividades dos filhos, não oportunizando tempo para o lazer pessoal dessas mulheres. Para os autores

O tempo "salvo" de não ter que se deslocar para um escritório foi realocado para o trabalho de cuidar, trabalho doméstico ou trabalho remunerado, em vez de tempo para si mesmo. As mulheres também experimentaram uma divisão tradicional de gênero do trabalho doméstico e viram o teletrabalho como uma ajuda ferramenta para combinar seus papéis duplos. A flexibilidade do tempo melhorou seu senso de equilíbrio entre trabalho e vida e sua qualidade de vida percebida. No mesmo tempo, eles não questionaram se ter a responsabilidade primária pela cuidar de emprego remunerado em casa era justo ou era uma forma de exploração. (Hilbrecht et al, 2008, s/p. *Tradução nossa).

Assim, diferente do homem, as mulheres de modo geral, estariam também mais suscetíveis a perceber as desvantagens e dificuldades em ter, num mesmo local, um possível entrelaçamento entre a vida profissional e a pessoal. Uma das entrevistadas

⁶⁵ Tradução: Estou em casa para as crianças: implicações contraditórias para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal das mães que trabalham com teletrabalho

, por exemplo, menciona a imposição de algumas regras com o seu cônjuge para não ter o trabalho interrompido com assuntos pessoais:

criei uma rotina de trabalho fixa com horário determinado e faço isso em um escritório instalado em casa. Estabeleci com meu esposo também certas regras porque inicialmente ele costumava me interromper no horário de trabalho para assuntos pessoais. Estabeleci algumas regras como por exemplo só me interromper se for algo urgente (...) evitar fazer barulho também foi outra regrinha. Acredito que isso funciona também porque não tenho filhos. Já vi colegas pararem de fazer teletrabalho porque não estavam conseguindo administrar a rotina com os filhos e passaram a render menos (Entrevistada nº 2, técnico judiciário, em dezembro de 2018).

Uma das entrevistadas relata a dificuldade de separar o trabalho das atividades de casa: “é muito complicado, porque estando em casa a gente acaba por se envolver nos problemas domésticos e acaba misturando as coisas. Eu tenho um espaço próprio para trabalhar na minha casa e tento estabelecer horários” (Entrevistada nº 1, analista judiciário, em janeiro de 2019).

Constatamos que para 10 teleservidoras, o trabalho foi considerado como intenso. O acréscimo de produtividade foi observado em 9 dessas mulheres, cuja meta de produção variou entre 10% a 40%. O esforço das teleservidoras em estabelecer uma fronteira espaço-temporal para separar vida pessoal e de trabalho foi verificado por meio de estratégias, como por exemplo ter um espaço próprio para trabalhar e estipular horário para essa finalidade para impedir interrupções. Porém, ainda assim, como afirma a entrevistada, “o local de trabalho é importante e o horário. Mas é impossível não misturar um pouco” (Entrevistada nº 5, analista judiciário, em dezembro de 2018).

A flexibilidade de horário, ou seja, ter a possibilidade e o privilégio de escolher a hora de trabalhar, foi um dos fatores mais citados entre as teleservidoras, como já citamos. No que tange a maternidade, essa característica do trabalho realizado a qualquer hora também foi crucial para as servidoras que possuem filhos, conforme verificamos pelos relatos das entrevistadas nº 5 e nº 19.

(...) justamente pela possibilidade de poder ficar em casa com os filhos, não precisar de outra pessoa para tomar conta deles (...) fico mais próxima dos meus filhos e suas necessidades. Não preciso me deslocar até o trabalho, tenho flexibilidade no horário para levar os filhos para escola, médico e outras atividades. A interrupção no trabalho pode ser compensada em outro momento do dia (Entrevistada nº 5, analista judiciário, em dezembro de 2018).

(...) tenho dois filhos pequenos e a flexibilidade de horários permite que eu acompanhe a vida deles mais de perto, inclusive podendo amamentar quando necessário (Entrevistada nº 19, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

O relato de uma das entrevistadas nos chamou a atenção. Ela é casada, tem 3 filhos e está realizando teletrabalho há 11 meses. Ao ser questionada sobre o ritmo do seu trabalho na modalidade estudada, relatou ser tranquilo e mais produtivo, ainda que sua produção tenha crescido “em torno de 40% em relação ao mesmo trabalho praticado no ambiente do TRT”. Disse que não extrapola a sua jornada, mantendo-se dentro do limite de 6 a 8 horas diárias. A entrevistada afirmou não possuir uma rotina de trabalho estabelecida, executando as suas atividades laborais de forma alternada entre a manhã, tarde e noite, seja em casa ou em viagens. Manifestou a sua satisfação pontuando que só encontrou vantagens realizando teletrabalho. Relatou que como estratégia para realizar o seu trabalho procura alternar as atividades pessoais com as do trabalho:

Minha estratégia é intercalar. Não vejo como uma mistura, mas, como uma possibilidade de intercalar atividades de forma a realizar com tranquilidade as tarefas relacionadas ao trabalho no TRT, aos cuidados com a família, aos momentos de lazer e cuidados pessoais sem o rigor dos horários presenciais de trabalho (Entrevistada nº 16, técnico judiciário, em janeiro de 2019).

Verificamos que a servidora foge à regra quanto a organização de rotina e local próprio para trabalhar. Supomos que o fato de distribuir o tempo de trabalho ao longo do dia, intercalando com as demais atividades, tem como consequência uma mistura de trabalho e vida pessoal de tal maneira que o extrapolamento de jornada pode passar despercebido pela teleservidora, tendo em vista o aumento de 40% na sua produtividade e a ausência de controle de jornada. No seu caso, presumimos que a intensidade do trabalho se dissipa na medida que ela exerce suas atividades “aos poucos”, justificando o seu sentimento de ser um trabalho tranquilo, opinião diversa da maioria das entrevistadas que considerou realizar um trabalho intenso pelo grande volume de trabalho e pela exigência das metas.

Ademais, a percepção de que o teletrabalho é uma modalidade de interesse por parte das mulheres que possuem filhos é também percebida pelas que não são mães, como é o caso da entrevistada nº 20, que relatou que o fato de ser mulher não interferiu na troca do trabalho presencial para o remoto “sobretudo porque eu não

tenho filhos. Para minhas amigas que são mães, sei que isso é um aspecto importante” (Entrevistada nº 20, analista judiciário, em fevereiro de 2019).

Entendemos aqui que cabe também relatar nossa experiência pessoal, na qual fomos surpreendidas por uma gravidez no primeiro ano do mestrado. O retorno às atividades acadêmicas, bem como conseguir conciliar a escrita do presente trabalho com a maternidade de primeira viagem foi sem dúvida desafiador. De fato, não é fácil separar as tarefas do lar e de mãe com as do trabalho. Essa vivência durante a pós-graduação nos permitiu compreender melhor as dificuldades e a realidade das mães teletrabalhadoras, direcionando um olhar mais empático e solidário diante dos discursos dessas mulheres.

Ressaltamos que não tivemos a pretensão de esgotar esse tema, mas trazer aspectos pessoais e profissionais das servidoras em teletrabalho, modalidade na qual o tempo e o espaço doméstico e do trabalho podem se confundir. Pretendemos, sobretudo, abrir espaço para novas reflexões para assim alcançar outras possibilidades de tratamento sobre a questão da mulher no teletrabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objeto de estudo os teleservidores do TRT PR. Através da pesquisa qualitativa, empreendemos a sua jornada, o ritmo e suas condições de trabalho.

Fazendo uma síntese dos resultados obtidos em campo, identificamos que o teletrabalho na Justiça do Trabalho é uma ferramenta capaz de aumentar consideravelmente o índice de produtividade da Instituição, de 10% a 40%, sendo um benefício para o TRT 9 em dois sentidos, pois diminui os custos do erário público à medida que reduz o número de servidores nas VTs, nos gabinetes e no setor de TI, assim como tem uma elevação da sua produtividade.

Essa pesquisa buscou contribuir para o debate sociológico sobre as mudanças no mundo do trabalho, em especial o teletrabalho implantado no setor público. A modalidade se mostra como uma tendência, seja pela redução de custos estruturais da Justiça do Trabalho, seja por todos os fatores apontados como vantagens pelos teleservidores, dos quais destacamos: a flexibilidade de fazerem seu trabalho no lugar e na hora que quiserem, ainda que isso implique em mais horas trabalhadas ou noites em claro, e o ganho na concentração pela diminuição da interferência de terceiros, uma vez que as decisões feitas por eles impactam diretamente a vida de outras pessoas.

Observamos que os fatores que interferem no ritmo de trabalho dos teleservidores são: volume de trabalho, prazo, disciplina entre outros. Dessa forma, dos 25 entrevistados: 16 afirmaram ter um ritmo de trabalho considerado intenso. Do total, 13 alegaram que o ritmo se diferenciou do regime presencial para o teletrabalho sendo que desses, 7 teleservidores disseram que no presencial era menos intenso, em decorrência das distrações que afetavam inclusive o rendimento deles em termos de produtividade, ou seja, no teletrabalho a concentração é maior e, conseqüentemente, o rendimento também.

Ademais, a partir das análises empreendidas, verificamos que o controle de jornada realizado no presencial é dispensado para os teleservidores. Assim, identificamos que o controle realizado por eles decorre de um autocontrole, a partir da estipulação de uma rotina, disciplina e comprometimento, e de estratégias como escolha de um local isolado, de regras com os demais moradores e de vestimenta. Esses artifícios contribuíram tanto para o controle profissional, no sentido do servidor

se sentir comprometido com o trabalho, como para separar a esfera doméstica da profissional.

Por outro lado, constatamos que o controle realizado pela Instituição é realizado de três formas distintas: 1) por meio das metas de produtividade, não considerando como e quando o trabalho é executado pelos servidores; 2) pelo prazo de cumprimento das tarefas; 3) por horas trabalhadas para determinada atividade. O tipo de controle é definido pelo gestor da unidade, pelo magistrado ou pelo setor de lotação, bem como considerando o cargo ou função exercida pelo servidor.

Contudo, verificamos que a ausência de controle de jornada, juntamente ao fator do aumento de produtividade, levou a jornadas além do normal que, apesar de diluídas ao longo do dia em decorrência da flexibilidade que o trabalho remoto permite, se contrapõe às conquistas trabalhistas nessa seara. Isso nos sugere a necessidade da regulação desse trabalho.

Desse modo, com o advento de novas tecnologias, *softwares* e demais recursos, não encontramos uma justificativa plausível para a dispensa de controle de jornada no teletrabalho, ensejando estudos para o tratamento da questão. Além disso, a compulsão em se manter conectado 24 horas por dia, de ter que produzir cada vez mais, faz com que a desconexão do mundo do trabalho seja ainda mais difícil quando o local de trabalho se mistura ao ambiente familiar/domiciliar. Junior (2012) sugere que para evitar que o trabalho invada outras esferas da vida do trabalhador, seria necessária uma desconexão do trabalho, por meio de um monitoramento virtual que pudesse impor um limite de acesso ao servidor.

Acerca da liberdade que o teletrabalhador teria ao atuar nesta modalidade, Antunes (2010) é categórico quando afirma que ela é aparente, uma vez que ocorre a intensificação do seu trabalho em jornadas estendidas, configurando uma “escravização digital”, pelo fato do indivíduo perder a noção de jornada de trabalho, tendo dificuldades de se desligar da vida laboral dentro de sua casa ou nos momentos de lazer. Ainda que o autor se direcione aos trabalhadores privados, identificamos que essa é uma liberdade aparente através dos relatos dos teleservidores.

Observamos que as principais vantagens apontadas pelos teleservidores foram: flexibilidade, deslocamento e economia. A flexibilidade no trabalho remoto desenvolvido pelos teleservidores tem relação com a autonomia, liberdade do gerenciamento do seu horário e do local de trabalho.

Além disso, a sensação de autonomia é relativa no teletrabalho, pois o tempo de labor é gerenciado de forma distinta do que é normalmente determinado no ambiente tradicional de trabalho e a gestão quanto ao volume de trabalho e os prazos foge do controle do teleservidor (Alves, 2014). A imposição de acréscimo de produção pressupõe mais energia e tempo despendido para o trabalho, ou seja, uma intensidade ainda maior no teletrabalho, ainda que na visão dos teleservidores as vantagens alegadas se sobressaiam ao fator de mais trabalho.

Sobre a questão de economizar tempo por não precisar ir até o local presencial de trabalho, ressaltamos que o tempo de deslocamento, mesmo no presencial, não conta na jornada de trabalho do servidor, assim, a economia de tempo não computa em favor de mais tempo livre. Aqui nos deparamos com uma possível contradição do aumento de qualidade de vida em virtude de economia de tempo decorrente do deslocamento do trajeto da casa para o trabalho. Ainda que o trânsito caótico das grandes metrópoles cause situações de estresse e sensação de perda de tempo, no teletrabalho esse tempo é revertido em trabalho no sentido que o servidor utiliza esse “ganho” de tempo para produzir e dar conta das metas estipuladas e do grande volume de trabalho, ainda maior do que era imposto a ele no presencial. Ou seja, o tempo economizado no deslocamento é transformado em tempo de trabalho, de mais trabalho, mas em casa. Ademais, o fator deslocamento é relativo e questionável quando, por exemplo, o servidor reside próximo ao local do trabalho, como é o caso do entrevistado nº 23.

Outra vantagem apontada pelos servidores atuando na modalidade do teletrabalho foi a questão da economia de gasolina, roupa e alimentação. Contudo, de acordo com Nilles (1996), ela nem sempre é total, uma vez que ocorre o redirecionamento dos gastos para outras necessidades como água, luz, ar condicionado, mercado, equipamentos etc. Mas trata-se de uma conta que costuma não ser feita pelos teleservidores, de modo geral, sendo apontada somente por alguns como sendo uma desvantagem de realizar a modalidade.

Salientamos que todos os contrapontos expostos são importantes para reflexões em relação a modalidade estudada, pois são vários os discursos que legitimam a modalidade como sendo uma vantagem ao trabalhador e ao empregador. Entretanto, resultante de sua dinâmica, e dentro de uma racionalidade voltada para o resultado, o teletrabalho no setor público pode gerar diversos prejuízos a longo prazo. Por exemplo, para a instituição a gestão voltada para números pode acarretar numa

perda de qualidade das suas decisões, prejudicando assim os trabalhadores que dependem do judiciário trabalhista. Para o próprio servidor, pode ser prejudicial pela falta de ergonomia adequada, pela pressão por metas etc.

Segundo Cardoso (2013) o tempo de labor invade a vida do trabalhador para além do local de trabalho impactando a sua vida sob dois pontos de vista: quantitativo e qualitativo. O primeiro estaria relacionado ao extrapolamento de horário e, o segundo, ao cansaço e risco de desenvolver enfermidades.

Além da intensificação das horas de labor, podemos considerar como problemas dessa modalidade de trabalho, segundo estudo de Dias e Pereira (2018), a interferência na vida pessoal e íntima do teletrabalhador, mau gerenciamento do tempo, aumento da carga de trabalho, sérias consequências para a saúde, isolamento social e individualização das tarefas.

Identificamos nos relatos que obtivemos, que entre as desvantagens do teletrabalho a principal foi justamente a questão do isolamento, falta de socialização e da solidão do teletrabalho: “as desvantagens são o isolamento, a solidão e a ausência de colegas para discutir casos diferentes e novidades”, afirmou um dos entrevistados. Isso, pois o trabalho além de ser atividade para obtenção de uma renda para sobreviver, tem função de socialização. O trabalho tem essa característica, a de tirar os indivíduos da esfera privada. Foi isso que ocorreu na longa trajetória histórica das metamorfoses do trabalho, e que agora com as novas tecnologias permite devolver o trabalhador para o trabalho no âmbito doméstico. Os custos dessas mudanças são objetos de investigação.

Vislumbramos, na conjuntura atual, desafios à consolidação da implantação desta modalidade de trabalho no setor público: superar a busca incessante pelo resultado, buscando assegurar um trabalho que atenda o bem comum da sociedade sem que para isso o servidor seja prejudicado em sua função, tendo em vista a constatação em nossa pesquisa empírica que o aumento exigido da produtividade ocasiona frequentemente o extrapolamento de jornada de trabalho.

Desta forma, o serviço público encontra-se desafiado a se adaptar às novas tecnologias e à globalização, sem desvirtuar o seu sentido e sem retirar direitos dos servidores que atuam na modalidade de teletrabalho.

Como afirma Minayo (2008, p.27), “o ciclo de pesquisa não se fecha, pois, toda pesquisa produz conhecimento e gera indagações novas”. De fato, essa pesquisa

proporcionou conhecer um pouco mais sobre a modalidade do teletrabalho, bem como levou a reflexões oriundas das constatações verificadas na pesquisa de campo.

Este trabalho, portanto, procurou empreender uma análise teórica a respeito de alguns aspectos do teletrabalho, de forma a inseri-lo em dois processos sociais: de um lado, entendê-lo como pertencente de um processo de reestruturação sócio-econômico-produtiva no setor público, com a introdução dos meios telemáticos à atividade laboral do Poder Judiciário, e por outro lado, compreender de que forma a opção por essa modalidade afeta a vida dos servidores, tendo em vista a falta de controle de jornada e aumento de produtividade.

REFERÊNCIAS

ADELMAN, Miriam. **A voz e a escuta:** encontros e desencontros entre a teoria feminista e a sociologia contemporânea. 2ª Ed. São Paulo: Editora Blucher, 2016.

ALVES, Daniela A. de. **Gestão, Produção e Experiência do tempo de trabalho no teletrabalho.** Tese de doutorado. UFRGS, Rio Grande do Sul, 2008.

_____. **Tempo e Trabalho:** Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. Porto Alegre: Escritos, 2014.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) **Pós-neoliberalismo:** as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas – São Paulo: Cortez, 1995.

_____. **Liberdade laboral aparente.** Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me2208201008.htm>>. Acesso em: 20/07/2017.

_____. **O continente do labor.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

_____. **Os sentidos do trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

BARROS, Alexandre M, SILVA, José R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office:** estudo de caso na Shell Brasil. Cad Ebape.Br, v. 8, nº1. Rio de Janeiro, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização:** as consequências humanas. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

_____. Zygmunt. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BIAVASCHI, Magda B. Direito e Justiça do Trabalho no Brasil: notas sobre uma trajetória com bem mais de 70 anos. **Revista TST**, v. 77, nº 2. Brasília, 2011.

_____. **O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho:** tempos de regresso. Estudos avançados, v.30, nº 87. São Paulo, 2016.

BOLTANSKI, Luc e CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOONEN, Eduardo Magno. **As várias faces do teletrabalho**. E & G Economia e Gestão, v. 2, n.4, p. 106 – 127. Belo Horizonte, 2002.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 08/05/2019.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015**. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 de Julho de 2017.

BRAUNERT, Mariana B. **O trabalho e as formas de contratação dos desenvolvedores de software**: um estudo em empresas de Curitiba e Região. 155p. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

BRAUNERT, Mariana B. **Empresas públicas, racionalidade privada?** Um estudo sobre o trabalho nas companhias de economia mista do Paraná. 241p. Tese (Doutorado) – Programa de Pós- Graduação em Sociologia. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

BRIDI, Maria Aparecida; MOTIM, Benilde. **Padrões e processos de trabalho na "nova economia" da informática no Paraná**: a natureza do trabalho informacional e a falência do trabalho criativo e emancipado, 35º Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, 2012.

BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob C., (org). **Flexíveis, virtuais e precários?** Os trabalhadores de informação. Curitiba: Ed. UFPR, 2018.

BRIDI, Maria Aparecida; SILVA, Wanda S. **Dinâmicas Econômicas e as Varas da Justiça do Trabalho no Paraná**. In: Catálogo seletivo de autos judiciais: inventário dos anos de 1934-1951. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Curitiba, 2017.

CARDOSO, Ana Claudia M. **Organização e intensificação do tempo de trabalho**. Soc. estado. Vol.28 no.2 Brasília. 2013.

CASACA, Sara F. **E quando o local de trabalho (remunerado) e o espaço doméstico se encruzam**. Como vivem mulheres e homens a experiência do teletrabalho? Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia, 2002.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede, a era da informação**. Economia, Sociedade e Cultura, v.1, 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTILLO, Juan J; AGULLÓ, Itziar. A invasão do trabalho na vida pessoal dos trabalhadores na sociedade da informação. In: BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob C. **Flexíveis, virtuais e precários?** Os trabalhadores de informação. Curitiba: Ed. UFPR, 2018.

CASTRO, Bárbara. **As armadilhas da flexibilidade**: trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação. 1 ed. São Paulo: Annablume trabalho, 2016.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. **Dispositivos móveis dão direito a horas de sobreaviso**: superação da Súmula 428/TST. 2012. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/20790/dispositivos-moveis-dao-direito-a-horas-de-sobreaviso>>. Acesso em: 19/07/2017.

COSTA, Isabel S. A. **Teletrabalho**: subjugação e construção de subjetividades. Revista de Administração Pública, v.41, n.1. Rio de Janeiro, 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. v. 3, n. 33, set. 2014.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 1 ed., 2008.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Revista do direito trabalhista**, v. 2, n. 4, p. 23-38, Brasília, 1996.

DIAS, Maria S; PEREIRA, Álaba C. **Tecnologia, trabalho e teletrabalho no Poder Judiciário**: discussões iniciais. In: IX Seminário Nacional Sociologia & Política, UFPR, Curitiba, 2018.

DUTRA, Sílvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. v. 3, n. 33, set. 2014.

FREDERICO, Celso. Prefácio. In: **Neoliberalismo e reestruturação produtiva**: as novas determinações do mundo do trabalho. F. J. S. Teixeira; M. A. de Oliveira (Orgs.). São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará. 1996.

GARAGNANI, Amanda Cristina. Teletrabalho: aspectos controvertidos. **Revista TRT 9ª Região**, a. 30, nº 54, p. 29-55, Curitiba, 2005.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução Raul Fiker. São Paulo: UNESP, 1991.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. A aplicação do teletrabalho ao Poder Judiciário Federal. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**. Ano 2, nº 4, 2016.

GRAY, David E. **Pesquisa no Mundo Real**. Trad. Roberto Cataldo Costa. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

HARVEY, David. **A Condição Pós-moderna**. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1993.

HILBRECHT, Margo *et al.* **'I'm home for the kids':** contradictory implications for work–life balance of teleworking mothers. *Gender, Work and Organization*, v.15, n.5, p.454-476, 2008.

HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho:** um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *Revista TRT 9a Região*, a. 30, nº 54, Curitiba, 2005.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades.** São Paulo: LTr, 2003.

JUSBRASIL. **Princípio da eficiência.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/296157/principio-da-eficiencia>>. Acesso em 17/07/2017.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90.** 202p. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, 2001.

_____. **Tendências recentes na condição de emprego no Brasil: 1990 – 2005.** 347p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, 2007.

_____. **As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil.** *Revista NECAT - Ano 2, nº 3*, Florianópolis: Jan-Jun de 2013.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo:** Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. **In: Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, v. 11, n. 187, p. 50-64. Porto Alegre, 2015.

MACHADO, Júlio C. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/amplia%C3%A7%C3%A3o-do-poder-de-vigil%C3%A2ncia-sobre-o-trabalhador-no-regime-de-teletrabalho>>. Acesso em: Junho 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista.** 2 ed. Bauru: EDIPRO, 2011.

MARQUES, Graça. **Tudo sobre ela: esclerose lateral amiotrófica.** Disponível em <<http://www.tudosobreela.com.br/relacoes/tresoito.shtml?sessao=especial>>. Acesso em 17/02/2019.

MEIRELLES, Hely L. **Direito Administrativo brasileiro**. 42. ed. São Paulo, SP: Malheiros, 2016.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>> Acesso em 16/01/2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura 1997.

NISKANEN, Willian. **Bureaucracy and Representative Government**. Aldine Publishing Company, Chicago. 1971.

OFFE, Claus. Trabalho: uma categoria - chave da sociologia? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 4, n. 10, p. 5-19, jan. 1989.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. Tese de doutorado: Universidade Federal de São Carlos, 2017.

PEDREIRA, Pinho. O Teletrabalho. **Revista LTr**, vol. 64, n. 5, p. 583/587. São Paulo: LTr, maio de 2000.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, LucVan. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gradiva, 1992.

RODRIGUES, Ana Cristina B. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (mestrado), Universidade de São Paulo, 2011.

ROCHA, Cháris T. M, AMADOR, Fernanda S. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cad, Ebape.BR, v.16, nº1, Rio de Janeiro, 2018.

ROSENFELD, Cinara L; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**. vol.54, n.1, pp.207-233. Rio de Janeiro, 2011.

SCURO, Lucia. **A divisão sexual do trabalho e do cuidado na América Latina**. In: ARAÚJO, Clara; GAMA, Andréa. Entre a casa e o trabalho: gênero e família no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, ABE Graph Gráfica e Editora, 2017.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho. Disponível em: <www.sobrat.org.br>. Acesso em: mar. 2019

TIETZE, Suzanne. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”. **Journal of Organization change management**, v.18, n.1, 2005.

TREMBLAY, Diane. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, v.17, n.3-4, 2002.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. **Histórico da Justiça do Trabalho no Paraná.** Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=32&pagina=JT_NO_PARANA>. Acesso em 22/02/2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Primeiro ano da Reforma Trabalhista: efeitos.** Disponível em http://tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false. Acesso em 02/03/2019.

SITES ACESSADOS

<http://www.csjt.jus.br>
<https://www.trt1.jus.br>
<https://ww2.trtsp.jus.br>
<https://portal.trt3.jus.br>
<https://www.trt4.jus.br>
<https://www.trt5.jus.br>
<https://www.trt6.jus.br>
<http://www.trt7.jus.br>
[https://www.trt8.jus.br/](https://www.trt8.jus.br)
<https://www.trt9.jus.br>
[http://www.trt10.jus.br/](http://www.trt10.jus.br)
[https://portal.trt11.jus.br/](https://portal.trt11.jus.br)
<http://www.trt12.jus.br/portal/>
[https://www.trt13.jus.br/](https://www.trt13.jus.br)
[http://www.trt14.jus.br/](http://www.trt14.jus.br)
[http://portal.trt15.jus.br/](http://portal.trt15.jus.br)
<https://www.trt16.jus.br/site/index.php>
[http://www.trtes.jus.br/](http://www.trtes.jus.br)
<http://www.trt18.jus.br/portal/>
<https://www.trt19.jus.br/portalTRT19/inicial>
[https://www.trt20.jus.br/](https://www.trt20.jus.br)
[https://www.trt21.jus.br/](https://www.trt21.jus.br)
<http://www.trt22.jus.br/portal/home.jsp>
<https://portal.trt23.jus.br/portal/>
<http://www.trt24.jus.br/web/guest/home>
[http://www.tst.jus.br/](http://www.tst.jus.br)

ANEXO 1 – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA APLICADA AOS SERVIDORES EM TELETRABALHO

Esse questionário visa contribuir para a pesquisa intitulada “Mecanismos de controle do teletrabalho no TRT 9ª Região”, de autoria de Fernanda Ribas Bohler, mestranda do Programa de Pós Graduação de Sociologia da Universidade Federal do Paraná, de modo que os dados nele fornecidos não serão utilizados para outros fins.

DATA:

CIDADE: ESTADO:

LOCAL DA ENTREVISTA:

A. PERFIL DO(A) ENTREVISTADO (A)

1. SEXO: Masculino () Feminino ()
2. IDADE:
3. ESTADO CIVIL:
4. TEM FILHOS? QUANTOS?
5. ESCOLARIDADE:
6. ONDE MORA? (CIDADE E ESTADO)
7. QUANTAS PESSOAS MORAM EM SUA CASA?

B. TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

8. QUAL A SUA FORMAÇÃO?
9. QUAL É O SEU CARGO NA JUSTIÇA DO TRABALHO?
10. HÁ QUANTO TEMPO ESTÁ NO CARGO?
11. QUAIS SÃO AS SUAS FUNÇÕES?
12. REALIZA TELETRABALHO HÁ QUANTO TEMPO?

C. JORNADA DE TRABALHO

13. QUAL A SUA JORNADA DE TRABALHO NO TRT?

14. HOUVE ALTERAÇÃO NA JORNADA PARA O TELETRABALHO?
SE SIM, QUAL FOI A MUDANÇA?

15. EXTRAPOLA A SUA JORNADA EM ALGUM MOMENTO? EM
QUAL SITUAÇÃO?

16. FAZ TELETRABALHO EM TEMPO INTEGRAL OU PARCIAL? FAZ
REVEZAMENTO?

17. COMO É UM DIA DE TRABALHO? TEM ROTINA? NÃO TEM?

18. QUAL É O SEU HORÁRIO DE TRABALHO? É UM HORÁRIO FIXO
OU VARIÁVEL? SE VARIÁVEL, POR QUAL MOTIVO?

19. TRABALHA TODOS OS DIAS DA SEMANA?

20. QUANTAS HORAS COSTUMA TRABALHAR POR DIA?

21. COSTUMA TRABALHAR NOS FINAIS DE SEMANA/ FERIADOS/
DE MADRUGADA?

D. CONTROLE DE JORNADA

22. VOCÊ TEM QUE DAR ENTRADA E SAÍDA NO SISTEMA DO
TRIBUNAL ENQUANTO ESTÁ TRABALHANDO PARA COMPUTAR A SUA
JORNADA?

23. VOCÊ CONSEGUE TRABALHAR SEM NECESSARIAMENTE
ESTAR LOGADO NO SISTEMA DO TRIBUNAL?

24. O SEU PRAZO DIFERENCIA DO SERVIDOR QUE EXERCE AS SUAS ATIVIDADES LABORAIS PRESENCIALMENTE? DE QUE FORMA?

25. TEM ALGUMA PENALIDADE NO CASO DE NÃO CUMPRIMENTO DO PRAZO? SE SIM, QUAL?

26. COMO VOCÊ CONSIDERA O RITMO DO SEU TRABALHO? (INTENSO/TRANQUILO)

27. O SEU RITMO ERA DIFERENTE QUANDO TRABALHAVA PRESENCIALMENTE?

28. A QUAIS FATORES VOCÊ ATRIBUI O SEU RITMO DE TRABALHO? (PRAZO, FALTA DE PRAZO, CONFORTO, DESCONFORTO, DISCIPLINA, ROTINA OU FALTA DE ROTINA, FAMÍLIA, OUTRO)?

29. SEU TRABALHO É SUPERVISIONADO POR ALGUÉM? DE QUE FORMA?

30. COSTUMA ATENDER TELEFONEMAS, E-MAILS, MENSAGENS DO WHATSAPP RELACIONADOS AO TRABALHO FORA DO HORÁRIO DE EXPEDIENTE? SE SIM, COM QUE FREQUÊNCIA?

31. POR TRABALHAR NA MODALIDADE DE TELETRABALHO É EXIGIDO QUE VOCÊ SE MANTENHA DISPONÍVEL EM TEMPO INTEGRAL? POR QUAL MOTIVO?

32. VOCÊ TEVE UM ACRÉSCIMO EM SUA PRODUTIVIDADE DEPOIS DE TER ADERIDO AO TELETRABALHO? SE SIM, DE QUANTO FOI ESSE AUMENTO DE PRODUÇÃO EM MÉDIA?

33. EM TERMOS QUANTITATIVOS QUANTOS PROCESSOS EM MÉDIA VOCÊ ANALISAVA NO MODO PRESENCIAL POR SEMANA?

34. EM TERMOS QUANTITATIVOS QUANTOS PROCESSOS EM MÉDIA VOCÊ ANALISA REALIZANDO O TELETRABALHO POR SEMANA?

35. VOCÊ TEM QUE PREENCHER ALGUM TIPO DE RELATÓRIO DE ATIVIDADES POR ATUAR NO TELETRABALHO?

E. CONDIÇÕES DE TRABALHO

36. COMO SURTIU A PROPOSTA OU A IDEIA DE TRABALHAR EM CASA?

37. ONDE VOCÊ REALIZA O TRABALHO? CASA, ESCRITÓRIO, EM VIAGENS?

38. QUAIS SÃO AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DE REALIZAR O TELETRABALHO NA SUA OPINIÃO?

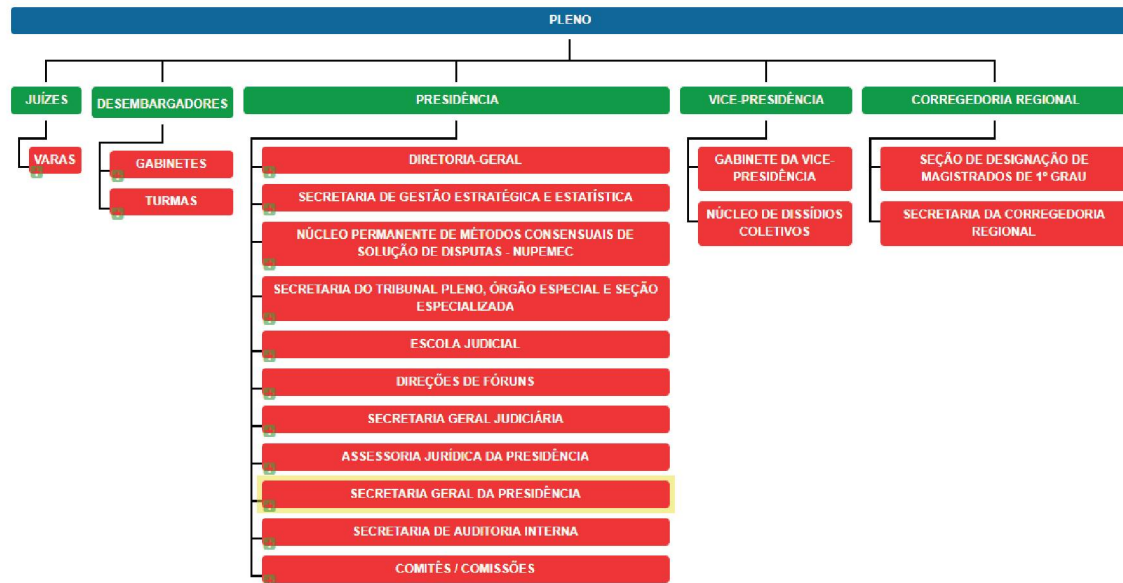
39. QUAIS ESTRATÉGIAS VOCÊ UTILIZA PARA NÃO MISTURAR AS ESFERAS DO TRABALHO DA VIDA PESSOAL? (ESTIPULA LOCAL DE TRABALHO, HORÁRIOS, ROUPA, DIAS DE TRABALHO ETC).

40. SE VOCÊ RESIDE COM OUTROS MORADORES, COMO FAZ PARA DESENVOLVER O SEU TRABALHO QUANDO ELES ESTÃO EM CASA?

41. NA SUA OPINIÃO, O FATO DE TRABALHAR EM CASA CONTRIBUI PARA A SUA QUALIDADE DE VIDA? EM QUE SENTIDO?

42. (SOMENTE MULHERES) - O FATO DE VOCÊ SER MULHER PESOU NA DECISÃO DE FAZER O TELETRABALHO? EM QUE SENTIDO?

ANEXO 2 – ORGANOGRAMA DO TRT PARANÁ (VERSÃO COMPACTA)



Fonte: <https://www.trt9.jus.br/institucional/organograma.xhtml>