

PANDEMIA DA COVID-19 E TRABALHO REMOTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM GOIÁS EM 2020

PANDEMIA DA COVID-19 E TRABALHO REMOTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM GOIÁS EM 2020

Lídia Cristina Cunha Neves¹

Resumo

A pandemia da covid-19 promoveu alterações significativas nas relações de trabalho. O distanciamento social necessário para prevenir a contaminação pelo vírus fez muitas empresas e órgãos públicos se adaptarem ao trabalho remoto ou ampliarem essa modalidade para um percentual maior de trabalhadores. Esse foi o caso do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás, que em 20 de março de 2020 suspendeu as atividades presenciais e implementou o teletrabalho especial para todos os magistrados e servidores. Neste artigo, é analisado o funcionamento do teletrabalho no TRT-18 em 2020 e o seu impacto para magistrados e servidores.

Palavras-chave: *pandemia, teletrabalho, Justiça do Trabalho, Goiás*

Resumen

La pandemia del covid-19 ha promovido cambios significativos en las relaciones laborales. El distanciamiento social necesario para evitar la contaminación por el virus hizo que muchas empresas y organismos públicos se adaptaran al trabajo a distancia o extendieran esta modalidad a un mayor porcentaje de trabajadores. Este fue el caso del Tribunal Regional del Trabajo de Goiás, que el 20 de marzo de 2020 suspendió las actividades presenciales e implementó el teletrabajo especial para todos los jueces y servidores. En este artículo, se analiza el funcionamiento del teletrabajo en la TRT-18 en 2020 y su impacto para los magistrados y servidores.

¹ Pós-graduada em Revisão de Textos pela Universidade Gama Filho. Graduada em Comunicação Social - Jornalismo pela Universidade Federal de Goiás e graduanda em Direito pela mesma universidade. Atualmente é chefe do Setor de Comunicação Interna da Coordenadoria de Comunicação Social do TRT de Goiás. Suas principais atividades são redação, edição e revisão de texto jornalístico, fotojornalismo e radiojornalismo.

Palavras-chave: *pandemia, teletrabajo, Justicia Laboral, Goiás*

Sumário: 1. Introdução. 2. O teletrabalho no Poder Judiciário. 3 Teletrabalho na Justiça do Trabalho durante a pandemia da Covid-19. O impacto do Teletrabalho na rotina de servidores e magistrados no TRT de Goiás. 4. O impacto do Teletrabalho na rotina de servidores e magistrados do TRT de Goiás. 5. Considerações finais.

1. Introdução

Para muitos trabalhadores, o teletrabalho parece ser uma nova modalidade de trabalho. No entanto, é uma modalidade muito antiga se levarmos em consideração o modo de trabalho antes da Revolução Industrial, em que os camponeses e artesãos trabalhavam desde suas casas, local em que se misturavam trabalho e relações familiares. Segundo o sociólogo italiano Domenico de Masi, autor do livro “Ócio Criativo”, foi a indústria que separou o lar do trabalho. Ele já previa o “retorno” do teletrabalho como a modalidade de trabalho do futuro ainda nos anos 1990. Mas foi mesmo a partir da revolução tecnológica atual e as transformações nas relações de trabalho que o teletrabalho veio com tudo no início desse século XXI.

Essa modalidade de trabalho fora das dependências das empresas ganhou maior notoriedade e milhões de adeptos a partir da pandemia do coronavírus, declarada pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020. Centenas de empresas e órgãos públicos tiveram que adotar o teletrabalho compulsoriamente para continuar suas atividades à distância, como uma das formas de prevenção da contaminação pelo coronavírus.

No serviço público, a Justiça do Trabalho é pioneira no assunto teletrabalho. Desde 2012 servidores do Judiciário Trabalhista de diversos estados já trabalhavam desde suas

casas. No entanto, o serviço só foi regulamentado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2016, com a Resolução 227/2016, que estabeleceu critérios para o trabalho realizado fora das dependências das unidades judiciárias. De lá para cá, muitas novidades surgiram, como a possibilidade de o servidor realizar seu trabalho residindo no exterior (2019) e, mais recentemente, a ampliação da modalidade a servidores que ocupam cargos de direção ou chefia (2021).

Com a pandemia da covid-19, o que era exceção tornou-se regra. Em 20 de março de 2020, o TRT-18 editou uma portaria dispondo sobre medidas e ações temporárias de prevenção e controle para enfrentamento do surto do novo coronavírus (Sars-cov-2), dentre elas a instituição do trabalho remoto temporário para todos os magistrados e servidores, salvo poucas exceções de servidores que atuam nos serviços essenciais. Do total de 1411 servidores ativos e 102 magistrados, 1300 fizeram teletrabalho em 2020.

O TRT-18 também editou várias portarias regulamentando a realização de audiências e sessões de julgamento por videoconferência, o atendimento remoto de partes e advogados e o protocolo de retomada das atividades presenciais a ser implementado em etapas conforme os dados epidemiológicos da pandemia no Estado de Goiás.

Nesse artigo, analisamos os principais normativos editados pelo Conselho Nacional de Justiça, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e, principalmente, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás), relacionados ao trabalho remoto durante a pandemia do coronavírus.

Analisamos, ainda, como funcionou o teletrabalho e o atendimento remoto dos jurisdicionados durante a pandemia, além do impacto da ampliação dessa modalidade de trabalho na rotina de servidores e magistrados do TRT-18. Para isso, foram analisadas as pesquisas de clima e engajamento, realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas em setembro de 2021, e sobre os impactos iniciais da pandemia na saúde física e mental dos servidores e magistrados, realizada pela Gerência de Saúde do TRT-18 em maio de 2020.

2. O Teletrabalho no Poder Judiciário

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) consolidou de vez o teletrabalho, que já era utilizado por muitas empresas, mas não era abordado expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Antes disso, o Decreto-Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, já havia reconhecido essa modalidade de trabalho ao alterar o artigo 6º da CLT, no sentido de não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado no domicílio do empregado ou outro lugar, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Essa lei foi importante por equiparar a subordinação exercida por meios informatizados à exercida de forma presencial.

Apesar de ser regido por leis diferentes às da CLT, o serviço público possui semelhanças no modo do exercício do teletrabalho. Por exemplo, essas alterações promovidas em 2011 e 2016 na CLT acabaram inspirando os normativos que regulamentam o teletrabalho nos órgãos públicos. O artigo 75-B da CLT conceitua o teletrabalho como “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”. Já a Resolução 227/2016 do CNJ conceitua teletrabalho como “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”. No final das contas ambas querem dizer o mesmo, trabalho fora do local das dependências da empresa/instituição com a utilização de recursos tecnológicos.

A jornada de trabalho é um dos temas centrais quando se fala em teletrabalho. Conforme o artigo 62, III, da CLT, é possível o controle da jornada ser dispensado, já que existem outras formas de mensurar o trabalho prestado, tendo o empregado flexibilidade com relação aos horários de ativação no trabalho. Percebe-se que o teletrabalho trouxe uma mudança no paradigma da jornada de trabalho, substituindo-a por produtividade. Isso vale tanto para empresas privadas como para o serviço público. Assim, alcançar as metas de desempenho equivale ao cumprimento da jornada de trabalho regular.

No serviço público, o primeiro projeto piloto de teletrabalho ocorreu em 2005 no Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), conforme a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2017). Na sequência, o Tribunal de Contas da União (TCU) implantou o trabalho à distância no ano de 2009. Logo, em 2012, foi a vez da Justiça do Trabalho. Por meio da Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) regulamentou o teletrabalho facultativo aos servidores do órgão com meta de desempenho de, no mínimo, 15% superior à estipulada para os servidores que atuavam presencialmente.

De lá para cá, a Justiça do Trabalho tem servido de modelo no sistema de trabalho remoto. Diante de um projeto que estava dando certo, o Conselho Nacional de Justiça viu a necessidade de regulamentar o teletrabalho para todos os órgãos do Poder Judiciário. Essa regulamentação veio com a Resolução nº 227/2016, de 15/6/2016, que é referência geral sobre o assunto.

Dentre os objetivos do teletrabalho no Poder Judiciário estão: aumentar a produtividade e qualidade de trabalho, economizar tempo e reduzir custo de deslocamento até o local de trabalho, melhorar a qualidade de vida dos servidores, reduzir o consumo de água, energia, papel e outros bens, além de promover uma cultura orientada por resultados e estimular o trabalho criativo e a inovação.

O teletrabalho no Judiciário, por razões óbvias, só é permitido para atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor. Assim, não é um direito nem um dever, mas uma opção que depende de autorização dos gestores das unidades. É responsabilidade do gestor indicar qual servidor vai atuar em teletrabalho levando em consideração algumas prioridades dispostas no artigo 5º, inciso II, da Resolução 227/2016, como servidores com deficiência ou com filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, gestantes e lactante, servidores em gozo de licença para acompanhamento do cônjuge e aqueles que demonstrem comprometimento e habilidade de autogerenciamento do tempo e de organização.

Quando se fala em teletrabalho, um ponto de polêmica é sobre quem vai arcar com os custos do trabalho em casa, já que nas empresas o custo do trabalho, como equipamentos, energia e internet, ficam por conta do empregador. O artigo 75-D da CLT, adicionado com a Reforma Trabalhista, não deixou claro a cargo de quem ficarão essas despesas, mas afirma que deverão estar previstas por escrito no contrato de trabalho. A exceção são as convenções ou acordos coletivos de trabalho que podem estipular de modo diferente ao previsto na CLT. Diante dessa incerteza, o tema ainda está em discussão por operadores do direito sobre a responsabilidade por esses custos.

No ano passado, na emergência do teletrabalho por conta da pandemia, o governo federal editou uma Medida Provisória (927/2020) em março de 2020, que reafirmou que a responsabilidade pelos custos do teletrabalho deverá constar em contrato escrito e que, caso o funcionário não possua equipamentos e infraestrutura necessários ao trabalho remoto, o empregador deverá fornecê-lo em regime de comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura sem que isso se caracterize verba de natureza salarial. A MP também previa que, na impossibilidade do fornecimento dos equipamentos necessários, o período da jornada de trabalho seria contado como tempo à disposição do empregador. Essa MP perdeu a vigência em 19 de julho de 2020 e o tema continua gerando polêmicas no meio jurídico.

Quanto ao teletrabalho no serviço público, o normativo do CNJ (Resolução 227/2016) é claro ao afirmar que é responsabilidade do servidor providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho, não tendo o Tribunal que arcar com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços.

A regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário também tratou de vários outros assuntos, como o percentual máximo de servidores que poderiam atuar em teletrabalho; a possibilidade de o servidor, caso queira, também atuar nas dependências dos tribunais sem que isso descaracterize o trabalho remoto e, ainda, a divulgação semestral da lista de servidores em teletrabalho no Portal da Transparência das páginas oficiais dos tribunais na internet.

Em 2019 e 2021, houve um avanço na regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário. As Resoluções do CNJ 298/2019 e 371/2021 trouxeram mudanças significativas na Resolução 227/2016. A Resolução de 2019, por exemplo, alterou o item que permitia apenas 30% da lotação da unidade em teletrabalho para outro percentual a ser definido pela Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão. Também autorizou que o teletrabalho seja realizado no exterior. Além disso, quanto à meta de desempenho, que deverá ser superior à dos servidores que atuam presencialmente, a Resolução acrescentou que não poderá comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade nem embaraçar o direito ao tempo livre. Outra mudança, ainda, foi quanto às reuniões com a chefia, que passaram a ser preferencialmente por videoconferência e não presencial. Além disso, essa Resolução definiu que as oficinas anuais de treinamento também deverão ser realizadas preferencialmente por videoconferência, sendo presencial apenas em casos excepcionais. Percebe-se que o Legislador optou por evitar a convocação presencial do servidor que atua em teletrabalho.

Já a Resolução 371/2021 trouxe como importantes mudanças a possibilidade de o teletrabalho ser exercido também por servidores que ocupem cargos de direção ou chefia ou que tenham subordinados, o que era vedado na Resolução anterior, e a permissão do trabalho remoto também aos servidores em estágio probatório após o primeiro ano de serviço. Antes o teletrabalho era vedado aos servidores em estágio probatório, que tem a duração de três anos.

Outra novidade no ano de 2021 foi a Resolução 375/2021, que autorizou a criação de uma Equipe de Trabalho Remoto com o objetivo de constituir grupos de trabalho ou forças-tarefas especializadas para o desenvolvimento de teses jurídicas, soluções teóricas, pesquisas empíricas e estudos de questões complexas. Esses grupos seriam formados por servidores e magistrados pertencentes a diversos tribunais, sem prejuízo da atividade exercida no órgão de origem. O que se observa é que o teletrabalho propiciou uma maior integração, ainda que virtual, entre servidores do Poder Judiciário de diversos tribunais, que agora podem se reunir remotamente e trazer melhores soluções para questões jurídicas complexas.

3. Trabalho remoto na Justiça do Trabalho em Goiás durante a pandemia da Covid-19

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) tem entre suas atribuições editar normas administrativas que regem o funcionamento de todos os tribunais brasileiros. No dia 19 de março de 2020, uma semana após a Organização Mundial da Saúde ter declarado a covid-19 uma pandemia mundial, o CNJ alterou o seu Regimento Interno (Resolução Nº 312 de 19/03/2020) para autorizar a convocação de sessão extraordinária do Plenário Virtual em situações de emergência, calamidade pública ou de manifesta excepcionalidade. O objetivo foi ampliar as hipóteses de julgamento por meio eletrônico como uma das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública em razão do coronavírus.

Na mesma data, o CNJ aprovou a Resolução Nº 313 de 19/03/2020, que instituiu o teletrabalho especial, que chamou de Plantão Extraordinário, com funcionamento em horário idêntico ao do expediente forense regular. O objetivo foi prevenir o contágio pelo novo coronavírus e, ao mesmo tempo, garantir o acesso à justiça durante o período emergencial, uniformizando o funcionamento do Poder Judiciário. O normativo suspendeu o trabalho presencial de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores e manteve um quantitativo mínimo de pessoas na modalidade presencial para prestação de serviços essenciais em cada Tribunal.

Dentre as medidas mais importantes desta Resolução 313, destaca-se a garantia de afastamento da escala presencial de magistrados, servidores e colaboradores identificados como grupo de risco para covid-19. Além disso, o normativo suspendeu os prazos processuais entre os dias 19 de março e 30 de abril. Essa foi a primeira resolução sobre teletrabalho durante a pandemia, editada em um momento em que se tinha poucas certezas sobre a duração da pandemia e a realização de audiências por videoconferência ainda não estava estruturada.

Foi essa resolução também que determinou que os tribunais disciplinem a destinação de recursos provenientes dos processos judiciais para aquisição de materiais e

equipamentos médicos necessários ao combate da pandemia Covid-19, a serem utilizados pelos profissionais da saúde. Em Goiás, vários hospitais, instituições de pesquisa e entidades filantrópicas foram beneficiadas com essas verbas.

Após a Resolução do CNJ, na mesma data o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e a Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (CGJT) também editaram o Ato Conjunto nº 1/2020, suspendendo o atendimento presencial na Justiça do Trabalho e regulamentando outras questões, a exemplo das atividades essenciais mínimas que deveriam ser mantidas presencialmente. Além disso, o Ato conjunto dispensou o ponto eletrônico e deixou a cargo do gestor de cada unidade atestar o cumprimento da jornada mediante a execução de atividades determinadas. O normativo ainda determinou que a comunicação entre magistrados, advogados, partes, membros do Ministério Público do Trabalho e servidores aconteça exclusivamente por meio telefônico ou eletrônico. O Ato Conjunto, por fim, definiu que os casos omissos seriam dirimidos pelos presidentes de cada Tribunal Regional do Trabalho.

Em um ato coordenado com os órgãos superiores da Justiça do Trabalho, diante da emergência da pandemia, no dia 20 de março o TRT de Goiás também publicou uma portaria conjunta do presidente do órgão e do vice-presidente e corregedor regional regulamentando questões específicas do atendimento no TRT de Goiás. A Portaria TRT 18ª GP/SCR nº 678/2020 suspendeu os prazos processuais e audiências e sessões de julgamento de segundo grau até o dia 30 de abril. O normativo ainda definiu que os gestores deveriam estabelecer procedimentos para que os serviços sejam prestados por meio de trabalho remoto temporário.

No dia 30 de abril, quando já se tinha uma noção geral de que a pandemia não passaria tão rápido, uma nova Portaria (GP/SCR Nº 797/2020) regulamentou a retomada gradativa das audiências a partir do dia 4 de maio por meio de videoconferência, modalidade que deveria perdurar durante o regime excepcional de trabalho imposto pelo contexto da pandemia da COVID-19.

Já no início do mês de junho, levando em consideração a necessidade de se planejar um possível retorno do atendimento presencial nos tribunais, o CNJ editou um novo normativo (Resolução Nº 322 de 01/06/2020) regulamentando a retomada gradual e sistematizada das atividades presenciais de acordo com critérios médicos e sanitários de cada Estado, podendo ocorrer a partir de 15 de junho. O normativo, no entanto, manteve o sistema de trabalho remoto, deixando para cada Tribunal estabelecer os limites máximos de pessoas que poderiam atuar presencialmente, facultado ainda o sistema de rodízio entre servidores em trabalho remoto e presencial.

No decorrer de 2020, o TRT-18 editou mais de dez portarias relacionadas ao atendimento remoto durante a pandemia. Um dos destaques foi a Portaria 1526/2020, de 28 de outubro de 2020, que instituiu o Protocolo de Retomada dos Serviços Presenciais no âmbito do TRT-18. O objetivo do documento foi promover, de forma segura, a retomada gradual das atividades presenciais por meio de etapas fundamentadas nas condições epidemiológicas do coronavírus em Goiás.

Já no dia 3 de novembro de 2020, após o quadro epidemiológico em Goiás apresentar um quadro moderado por mais de quatro semanas consecutivas, o TRT implementou a Etapa Laranja do Protocolo. Nessa etapa, o contingente máximo de servidores que poderiam atuar em regime presencial era de 250. Já no dia 7 de janeiro, o TRT progrediu para a Etapa Amarela, em razão de os índices relativos à covid-19 se encontrarem na ocasião no nível considerado “baixo” por mais de quatro semanas. Nessa etapa, o número máximo de servidores autorizados ao trabalho presencial aumentou para 425 servidores. No dia 28 de fevereiro de 2021, no entanto, diante do agravamento da pandemia no Estado e a situação de calamidade, de acordo com o Mapa de Riscos da Secretaria de Saúde do Estado de Goiás, todas as unidades do TRT de Goiás regrediram à Etapa Vermelha, que permite o quantitativo máximo total de 100 servidores em atuação presencial.

Em um ano de trabalho remoto generalizado, completados em 20 de março de 2021, várias ferramentas e sistemas informatizados inovadores foram implementados

para melhorar o atendimento aos jurisdicionados e facilitar o trabalho e a comunicação entre magistrados e servidores entre si e com o público externo. Uma inovação importante foi o Juízo 100% Digital, instituído pelo CNJ pela Resolução Nº 343 de 09/09/2020. Conforme o normativo, todos os atos processuais seriam praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto. O normativo também estabeleceu que o atendimento remoto seria prestado durante o horário de expediente forense, por telefone, e-mail, videochamadas ou por outros meios digitais.

Com o Juízo 100% Digital, o CNJ também regulamentou a ferramenta denominada Balcão Virtual, por meio da Resolução 372/2021, de 12/02/2021. Ele funciona de modo semelhante ao balcão físico de atendimento, no entanto, o atendimento é feito por videoconferência. O TRT-18 regulamentou o serviço por meio da Portaria SGP/SGJ nº 414/2021, a qual definiu que o atendimento seria feito pelo Google Meet ou por outros meios disponíveis no caso de indisponibilidade do aplicativo, outro impedimento ou solicitação do usuário, a exemplo do Whatsapp ou o Zoom. O objetivo do Balcão Virtual é tornar permanente o atendimento na Justiça do Trabalho por meio de qualquer ferramenta tecnológica adequada ao atendimento virtual.

Ainda na área de tecnologia, o TRT-18 disponibilizou um aplicativo que permite efetuar e receber chamadas telefônicas dos números institucionais por meio do aparelho celular. O Softphone, software fornecido pela operadora Avaya, não oferece nenhum custo adicional pelo serviço, que funciona de modo semelhante ao sistema já existente “Sigma-me”. O aplicativo, no entanto, pode ser usado também em computadores, notebooks e tablets e tem a vantagem de não usar a linha telefônica particular do usuário, mas apenas a conexão com a internet.

Essas e outras ferramentas demonstram o potencial de consolidação do atendimento ao usuário por meio remoto e, conseqüentemente, a ampliação do trabalho remoto para um número maior de servidores mesmo após a pandemia, já que tanto o trâmite dos processos como o atendimento agora é possível de modo 100% digital, sem necessidade da presença física dos servidores nas instalações físicas do Tribunal.

4. O impacto do teletrabalho para servidores e magistrados do TRT Goiás

Antes da pandemia, 230 servidores atuavam em teletrabalho, conforme dados do Portal da Transparência referentes ao mês de dezembro de 2019. No ano de 2020, com a pandemia do coronavírus e a suspensão das atividades presenciais, o trabalho à distância se tornou regra. Com a limitação de pessoas que poderiam atuar presencialmente, cerca de 1300 servidores e magistrados passaram a exercer suas atividades fora das dependências do TRT-18 a partir do mês de março de 2020.

A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT-18 realizou uma pesquisa de clima organizacional e engajamento entre os dias 14 e 18 de setembro de 2020 que avaliou o impacto do trabalho remoto nos servidores e magistrados do órgão durante a pandemia da covid-19, dentre outros aspectos. A pesquisa teve índice superior a 80% de participação. No total, 1236 pessoas responderam aos questionários, sendo 1162 servidores e 74 magistrados, lotados na capital e no interior. Do total de respondentes, 57,2% atuam no 1º grau de jurisdição, 14,5 % atuam no 2º grau e 28,3% na área administrativa.

Com relação ao trabalho remoto, foram feitas várias perguntas aos servidores e magistrados, relacionadas à produtividade antes e depois da pandemia, às condições de exercício do trabalho remoto e à qualidade da comunicação entre servidores e magistrados e da conexão com os colegas de trabalho durante o regime especial.

A pesquisa também analisou atributos com maior ou menor favorabilidade por parte dos participantes. Os três aspectos com maior favorabilidade foram a autonomia para realizar o trabalho (94%), a disponibilidade de recursos para realizar as atividades (93,8%) e o respeito e consideração (93,7%). Já os três atributos com menor favorabilidade foram igualdade nos tratamentos (60%), comunicação entre níveis (60,3%) e tempo para atualização profissional (62,9%).

Os resultados gerais apontaram para um alto índice de satisfação em trabalhar no órgão, com 94,4% afirmando ter

orgulho em trabalhar no TRT-18. Percebeu-se que esse índice foi maior para quem tem menos tempo de casa (100% de satisfação para os que têm até 1 ano de casa) e menor para quem tem mais tempo (93,5 para mais de 10 anos de serviço no TRT). Ao ser perguntado se recomendaria a amigos trabalharem no TRT-18, 92,9% disseram que sim. Para 44,1% das pessoas que participaram da pesquisa, o orgulho em trabalhar no TRT aumentou durante o trabalho remoto.

Com relação à produtividade, 44,2% dos entrevistados afirmaram que a produtividade subiu com o trabalho à distância. Para 33% a produtividade continua a mesma e para 22,8% a produtividade caiu nessa modalidade de trabalho. O grupo que respondeu que houve um percentual menor de aumento na produtividade foi formado por juízes substitutos (+17,9%) e juízes titulares (+27,8%). Já os que marcaram que houve um aumento maior na produtividade foram os requisitados (+53%), desembargadores (+50%) e técnicos judiciários (49,8%), seguidos pelos analistas judiciários (39,7%).

Com relação às ferramentas necessárias para o teletrabalho, 81,2% afirmaram possuir os meios necessários para o trabalho remoto. Cabe lembrar que no início da pandemia, a Administração do TRT-18 autorizou que servidores e magistrados tomassem emprestado da instituição computadores, cadeiras e outros equipamentos necessários ao teletrabalho. Isso ajudou servidores e magistrados que ainda não tinham uma estação de trabalho montada em casa a ter uma melhor estrutura para o exercício das suas atividades no ambiente doméstico.

Os resultados da pesquisa também apontaram que 28,8% dos entrevistados acreditam que a comunicação entre as pessoas do TRT-18 caiu durante o trabalho remoto. Para 41,3% a comunicação permanece igual e para 30,3% a comunicação melhorou. Já com relação à conexão com a equipe de trabalho, 28,7% afirmaram que ela piorou, 47,9 % acredita que ficou igual a como era antes da pandemia e para 23,4% essa conexão com os colegas melhorou.

Uma outra pesquisa feita pela Gerência de Saúde nos meses de abril e maio de 2020 analisou os impactos iniciais da

pandemia na saúde física e mental de servidores e magistrados. No total 215 pessoas participaram, sendo em sua maioria mulheres (70%). Dos respondentes, 83% estavam lotados na capital e 17% no interior. A pesquisa apurou que à época 95% dos magistrados e servidores estavam em trabalho remoto.

Para 65% dos entrevistados, a adaptação ao trabalho remoto foi boa. Já 24% não gostaram do trabalho remoto e gostariam de voltar ao trabalho presencial o quanto antes. Ao serem perguntados sobre o distanciamento social no início da pandemia, 86% responderam que só saíam de casa para realizar serviços essenciais.

A pesquisa também quis saber sobre a conciliação entre o trabalho em casa e o cuidado com os filhos. No início da pandemia as aulas escolares presenciais também foram suspensas e, em muitos casos, os pais que trabalhavam em casa tiveram também que auxiliar os filhos nas aulas remotas, 56% das pessoas entrevistadas disseram que têm filhos. Dentre os pontos negativos apontados estão barulho, ambiente inadequado, dificuldade de conciliação do trabalho com o cuidado da casa e das crianças e dificuldade de comunicação com colegas de outras unidades, além de muitas demandas simultâneas da unidade por diferentes meios de comunicação, como GLPI, whatsapp, e-mails e telefonemas.

Já os pontos positivos apontados foram a flexibilidade de horários, o que produz maior rendimento segundo os participantes, a qualidade de vida ao não ter que enfrentar trânsito na ida e volta ao trabalho e maior convivência com a família. Também foram apontadas facilidades no cotidiano como não ter que se arrumar todos os dias para sair de casa, comer comida caseira e ouvir música enquanto trabalha sem usar fones de ouvido.

Com relação à autoavaliação de saúde, a pesquisa mostrou que apenas 5% afirmaram que a saúde melhorou durante a pandemia. Para 50% está igual e para 45% a saúde piorou após a pandemia. Sintomas de ansiedade e insônia foram apontados por 45% dos entrevistados. A pesquisa também mostrou dados preocupantes relacionados à saúde mental, 26% afirmaram sentir dores de cabeça com frequência, 20% disseram sentir-se infeliz e 10% afirmaram já ter pensado em acabar com a própria vida.

Após a divulgação dos dados dessa pesquisa, várias ações foram realizadas pela Gerência de Saúde do TRT-18 para mitigar os resultados negativos, a exemplo de teleconsultas na área de psicologia e psiquiatria, envio de e-mails aos participantes que enviaram respostas mais preocupantes e grupos on-line de meditação e ginástica laboral, dentre outras.

5. Considerações finais

A necessidade de conciliar o distanciamento social e a não interrupção de serviços públicos durante a pandemia do coronavírus propiciou uma experiência de teletrabalho em larga escala no TRT de Goiás. Dos 1513 servidores e magistrados, 1300 atuaram em teletrabalho no ano de 2020, ou seja, 86% da força de trabalho, sem contar estagiários e terceirizados.

Conforme as pesquisas analisadas neste artigo, verificou-se alto grau de satisfação de servidores e magistrados em trabalhar no TRT-18, 94,4% disseram ter orgulho de trabalhar no órgão e 44,1% afirmaram que o orgulho aumentou com o trabalho remoto, assim como a produtividade. Com relação à adaptação ao teletrabalho, é interessante ressaltar que apenas 24% não se adaptaram, ou seja, 76% estavam satisfeitos com o trabalho à distância.

Um ponto que foi prejudicado durante a pandemia, na visão de 28,8% dos entrevistados, foi a comunicação entre as pessoas. Isso pode ser explicado por dificuldades de utilização dos sistemas de comunicação ou mesmo por barreiras na adaptação à comunicação pelo meio digital. É importante observar que 50% dos magistrados e servidores têm mais de 42 anos, ou seja, pertencem a uma geração que pode apresentar maior dificuldade em lidar com um mundo 100% digital, incluindo relações interpessoais.

Várias vantagens do teletrabalho foram apontadas pelos entrevistados, como a economia de tempo e de gastos com transporte, maior flexibilidade de horários para cumprimento da carga de trabalho e mais tempo de convivência com a família. Por outro lado, uma das desvantagens apontadas foi a conciliação do trabalho com o cuidado dos filhos, o

que se deveu possivelmente às aulas remotas das crianças em casa, o que demandou auxílio dos pais e, muitas vezes, o compartilhamento de computadores.

A segunda pesquisa analisada, da Gerência de Saúde, apresentou um dado preocupante, de que 10% dos entrevistados já pensaram em tirar a própria vida. Apesar de ser uma pesquisa com um número menor de participantes, 215 pessoas, é um dado que deve ser levado a sério pela Administração do TRT-18. São necessários mais estudos para se descobrir se essa condição já existia entre essas pessoas, se foi fruto da incerteza trazida pela pandemia ou de carga excessiva de trabalho ou outro fator que deve ser apurado para que sejam tomadas as medidas necessárias para se assegurar um ambiente laboral saudável.

O que se percebe, de modo geral, é que o trabalho remoto propiciou uma maior qualidade de vida para os servidores, economia do tempo e do dinheiro gastos com deslocamentos entre a casa e trabalho, flexibilização de horários e melhor gerenciamento do tempo e maior tempo de convivência com a família. Por outro lado, a Administração do TRT-18 experimentou uma expressiva economia de gastos com energia, água e material de expediente, dentre outros, além de maior produtividade de servidores e magistrados, conforme revelou a pesquisa.

Além disso, houve um grande avanço tecnológico na Justiça do Trabalho em Goiás, assim como nos demais órgãos do Poder Judiciário. Servidores e magistrados puderam contar com ferramentas já existentes como o gabinete virtual e o pacote de serviços GSuíte (da Google), que permite o salvamento e compartilhamento de documentos em tempo real, e também ferramentas novas como o Softphone, que permite o uso do telefone institucional a partir de celulares, tablets ou computadores sem custo adicional.

A tecnologia também aprimorou o atendimento ao público externo, a exemplo do ajuizamento de ação (atermação verbal) por meio de whatsapp e do atendimento ao público pelo Balcão Virtual, ferramenta que permite ao usuário falar com um atendente das unidades judiciárias por meio de

videoconferência no Google Meet, whatsapp, formulários do Google ou ainda por contato telefônico. Também foi criado o painel de apregoamento de audiências, que possibilitou o acompanhamento remoto da pauta pelos usuários da Justiça.

A satisfação dos servidores em teletrabalho e a tecnologia experimentada com sucesso no atendimento remoto durante a pandemia da covid-19 indicam que um percentual muito maior de servidores poderá continuar na modalidade de teletrabalho, seja integral ou parcial, mesmo após a pandemia. No entanto, são necessários mais estudos, principalmente com o público externo, para se garantir que o teletrabalho substitui o trabalho presencial na maioria dos serviços públicos prestados pelo TRT-18 sem perder a qualidade.

Referências

TRT-18 divulga principais ações realizadas nos últimos dois anos. **Pandemia não impediu melhorias físicas e nos serviços prestados à sociedade.** Portal TRT-18, Goiânia, 04 de fevereiro de 2021. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/trt-18-divulga-principais-acoes-realizadas-nos-ultimos-dois-anos-pandemia-nao-impediu-melhorias-fisicas-e-nos-servicos-prestados-a-sociedade/>>. Acesso em: 30 de março de 2021.

Covid-19- Portarias. Portal TRT-18. Goiânia. Atualizado em 12/03/2021. Disponível em <<http://www.trt18.jus.br/portal/noticias/covid-19-portarias/>> Acesso em: 27 de março de 2021.

Tribunais Superiores - Atos, Resoluções e Despachos. Portal CNJ. Brasília. Disponível em <<https://www.cnj.jus.br/coronavirus/atos-normativos/>>. Acesso em: 7 de abril de 2021.

Tabela de servidores em teletrabalho. Portal da Transparência TRT-18. Disponível em: <<https://sistemas.trt18.jus.br/transparencia/page/area/ver/77>>. Acesso em: 12 de abril de 2021.

Pesquisa de Clima Organizacional e Engajamento 2020.

Carvalho e Mello Consultoria, 2020. Intranet TRT-18. Goiânia, 26 de nov. de 2020. Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/intranet/relatorio-da-pesquisa-de-clima-2020-ja-esta-disponivel-para-consulta/>>. Acesso em 13 de abril de 2021.

Estatísticas Primeiro Grau. Recebidos/Solucionados.

Portal do TRT-18. Goiânia. Atualizado em 7 de abril de 2021. Disponível em <<http://www.trt18.jus.br/portal/institucional/governanca-e-estrategia/gestao/estatisticas/varas-do-trabalho/recebidos-solucionados/>>. Acesso em 10 de abril de 2021.

Gerência de Saúde divulga pesquisa sobre a saúde geral durante a pandemia e as ações realizadas.

Intranet do TRT-18. Goiânia, 3 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/intranet/gerencia-de-saude-divulga-pesquisa-sobre-a-saude-geral-durante-a-pandemia-e-as-acoes-realizadas/>> Acesso em: 12 de abril de 2021.