



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA - UNILAB
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA - IEAD
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - EAD**

GENEY JORGE SOUSA DA SILVA

**OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO DAS ATIVIDADES: UM
ESTUDO DE CASO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRIBUNAL
DE JUSTIÇA DO ESTADO CEARÁ**

REDENÇÃO - CE

2020



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA - UNILAB
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA - IEAD
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - EAD**

GENEY JORGE SOUSA DA SILVA

**OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO DAS ATIVIDADES: UM
ESTUDO DE CASO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRIBUNAL
DE JUSTIÇA DO ESTADO CEARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração Pública, na modalidade à distância, da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. João Coêlho da Silva Neto.

REDENÇÃO-CE

2020



Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Sistema de Bibliotecas da UNILAB
Catalogação de Publicação na Fonte.

Silva, Geney Jorge Sousa da.

S586i

Impactos do teletrabalho no desempenho das atividades: um estudo de caso da secretaria de gestão de pessoas do tribunal de justiça do Estado Ceará / Geney Jorge Sousa da Silva. - Redenção, 2020.
51f: il.

Monografia - Curso de Administração Pública, Instituto de Educação a Distância, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Redenção, 2020.

Orientador: Prof. Dr. João Coêlho da Silva Neto.

1. Teletrabalho. 2. Gestão de Pessoas. 3. Justiça Estadual.
I. Título

CE/UF/BSCA

CDD 331.25



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA - UNILAB
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA - IEAD
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - EAD**

**OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO DAS ATIVIDADES: UM
ESTUDO DE CASO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRIBUNAL
DE JUSTIÇA DO ESTADO CEARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Bacharelado em Administração Pública –
Modalidade à distância, da Universidade da
Integração Internacional da Lusofonia Afro-
Brasileira como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. João Coêlho da Silva Neto.

Aprovada em: 05/11/2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. João Coêlho da Silva Neto (Orientador / Presidente da banca)
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB

Profa. Dra. Sandra Maria Guimarães Callado
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB

Prof. Dr. Alexandre Oliveira Lima
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB



“Os projetos atraem os recursos”.
(Pr. Costa, 1ª IPR de Teresina/PI)



AGRADECIMENTOS

A Deus.

A minha família, em especial a minha esposa pelo apoio e por sempre me incentivar a buscar o melhor de mim.

A CAPES, pelo apoio financeiro com a manutenção da bolsa de auxílio.

Ao Prof. Dr. João Coêlho da Silva Neto, pela excelente orientação e confiança de que seria possível construir este projeto de pesquisa.

A Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB, ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA pela oportunidade de ampliação dos meus conhecimentos, pelos anos de convivência, e pela oportunidade concedida para a realização deste bacharelado.

Aos professores participantes da banca examinadora pelo tempo, pelas valiosas colaborações e sugestões.

Aos colegas da turma de bacharelado, pelas reflexões, críticas e sugestões recebidas.

Aos colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará por todo apoio e incentivo.

Muito obrigado!



O teletrabalho é uma realidade no Poder Judiciário do Ceará. Nesse contexto, objetivou-se a partir deste trabalho identificar as principais repercussões do teletrabalho no cotidiano dos colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará. Utilizou-se, como metodologia deste estudo de caso, a abordagem mista, isto é, qualitativa e quantitativa, a qual se adotou como instrumento de coleta de dados o questionário. A pesquisa foi realizada com 50 colaboradores lotados na Secretaria de Gestão de Pessoas e os resultados da pesquisa demonstraram uma prevalência dos colaboradores interessados em permanecer exercendo suas atividades junto à Secretaria de Gestão de Pessoas de forma remota, mesmo após o término da pandemia da Covid 19. Verificou-se que o teletrabalho repercutiu de forma positiva a saúde física e mental, o relacionamento familiar e a qualidade de vida dos colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas. Concluiu-se, portanto, que, apesar das limitações naturais próprias do formato de gestão do setor público, o teletrabalho, que é uma modalidade de trabalho, será incentivado no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas, devendo ser fomentado seu uso, bem como deve ser desenvolvido e aperfeiçoado meios que sejam capazes de aumentar, ainda mais, a produtividade e a qualidade de vida no trabalho aos colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará.

Palavras-chave: Teletrabalho. Impactos no desempenho das atividades. Secretaria de Gestão de Pessoas. Tribunal de Justiça do Ceará.



ABSTRACT

Teleworking is a reality in the Judiciary of Ceará. In this context, the objective of this work was to identify the main repercussions of teleworking in the daily lives of employees of the People Management Secretariat of the Ceará Court of Justice. The mixed approach, that is, qualitative and quantitative, was used as the methodology of this case study, which was adopted as the data collection instrument the questionnaire. The survey was carried out with 50 employees based in the People Management Secretariat and the results of the survey showed a prevalence of employees interested in remaining remotely exercising their activities with the People Management Secretariat, even after the end of the Covid pandemic 19 It was found that teleworking had a positive impact on physical and mental health, family relationships and the quality of life of the employees of the People Management Secretariat. It was concluded, therefore, that, despite the natural limitations inherent to the management format of the public sector, teleworking, which is a form of work, will be encouraged within the scope of the People Management Secretariat, and its use should be encouraged, as well as means must be developed and improved that are capable of further increasing productivity and quality of life at work for employees of the Personnel Management Secretariat of the Ceará Court of Justice.

Keywords: Teleworking. Impacts on the performance of activities. People Management Secretariat. Ceará Court of Justice.



LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS

Quadro 1 - Vínculo e respectivo quantitativo dos colaboradores da SGP.....	21
Gráfico 1: Classificação dos respondentes da pesquisa por vínculo com TJCE.....	27
Gráfico 2 – Idade dos colaboradores lotados na SGP.....	28
Gráfico 3 – Sexo dos colaboradores lotados na SGP.....	28
Gráfico 4 – Tempo em que os colaboradores da SGP laboram no TJCE.....	29
Gráfico 5 – Vínculo jurídico dos colaboradores da SGP com o TJCE.....	29
Gráfico 6 – Escolaridade dos colaboradores da SGP.....	30
Gráfico 7 – Nível de conhecimento para exercer o <i>home office</i>	30
Gráfico 8- Análise do ambiente doméstico para o exercício das atividades em <i>home office</i> ..	31
Gráfico 9 – Análise da disponibilidade dos equipamentos necessários para realização das atividades em <i>home office</i>	32
Gráfico 10 – Análise das vantagens do <i>home office</i>	32
Gráfico 11 – Nível de satisfação com as condições do <i>home office</i>	33
Gráfico 12 – Impactos do <i>home office</i> na sua saúde física e mental.....	34
Gráfico 13 – Impactos do <i>home office</i> no relacionamento familiar.....	34
Gráfico 14 - Impactos do <i>home office</i> na produtividade.....	35
Gráfico 15 - Impactos do <i>home office</i> na qualidade de vida.....	36
Gráfico 16 – Indagação sobre a permanência em <i>home office</i>	36



LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TJCE	Tribunal de Justiça do Estado do Ceará
SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará
CGSP	Coordenadoria de Gestão e Seleção de Pessoas
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada



SUMÁRIO

1 . INTRODUÇÃO.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 Teletrabalho	14
2.2 Histórico do teletrabalho no Brasil e no Serviço Público.....	15
2.3 Experiência do teletrabalho em outros ramos do Poder Judiciário.....	17
2.4 Tribunal de Justiça do Estado do Ceará.....	18
2.5 Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará.....	20
2.6 Normativos sobre teletrabalho no âmbito do tribunal de justiça do estado do ceará.....	21
3. METODOLOGIA.....	23
3.1 Caracterização da pesquisa.....	23
3.2 Público alvo da pesquisa.....	24
3.3 Procedimento de coleta de dados.....	25
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	27
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	37
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
APÊNDICE A.....	43
APÊNDICE B.....	44

1. INTRODUÇÃO

As atividades remotas, ou teletrabalho, ganharam notoriedade com a pandemia do coronavírus. Este é um dos temas mais comentados e discutidos no meio empresarial na atualidade, especialmente porque ainda são raros os estudos científicos que comprovem a eficácia desse modelo, aliás, que nem é tão novo, ainda que a discussão seja, tanto no setor público como no setor privado. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho “é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”. Já Jack Nilles (1997, p. 135) é quem define teletrabalho como sendo “a substituição do trajeto de ida e volta do local de trabalho pelas telecomunicações e/ou informática. Há duas formas principais de teletrabalho: residencial e em centros de telesserviços”.

Não se discute a importância da abordagem, visto que a atividade remota se constitui em uma forma de substituição do modo tradicional de prestação do trabalho, ou seja, aquele restrito ao ambiente físico da empresa ou organização, para a residência ou qualquer outro lugar em que o trabalhador consiga realizar seu serviço, utilizando-se para isso dos meios de Tecnologia da Informação e Conhecimento (TIC).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) elevou, em 11 de março de 2020, o estado da contaminação à pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2). Segundo a OMS, a disseminação do Covid-19 tem ocorrido em uma escala de tempo muito curta e em níveis alarmantes de contaminação (EBC, 2020). À medida que a pandemia se alastrava pelo mundo, os escritórios e repartições públicas, por exemplo, obrigaram-se a adotar a atividade remota como saída para não cessarem as suas atividades completamente.

Embora essa modalidade de trabalho já estivesse prevista no âmbito do Tribunal de Justiça do Ceará, por meio da Resolução do Órgão Especial nº 01/2019, publicada no DJe de 25 de janeiro de 2019, em razão da pandemia do Covid-19, todos os colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE – e os demais colaboradores - passaram a adotar o teletrabalho de forma obrigatória a partir de 23 de março de 2020, conforme a Portaria 514/2020.

Com o avanço tecnológico e, especialmente, pelas consequências advindas da pandemia da COVID-19, o Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE) fortaleceu o processo de implementação do uso das tecnologias de informação e conhecimento (TIC). Nas palavras do atual presidente do TJCE, Desembargador Washington Araújo, o “aumento da produtividade, segurança e qualidade da informação, além da possibilidade de trabalhar de qualquer lugar estão entre as principais vantagens do processo eletrônico” (TJCE, 2020). É ainda o desembargador quem justifica a importância do teletrabalho:

“... tudo isso tem possibilitado a manutenção do trabalho da Justiça cearense, mesmo durante a pandemia do novo coronavírus, com a implantação do teletrabalho como regime obrigatório e a realização de audiências por videoconferência, por exemplo. E o objetivo é continuar utilizando a tecnologia para uma melhor prestação dos serviços, rompendo barreiras e promovendo a consolidação de uma nova era no Judiciário cearense” (idem).

Desde a situação de emergência sanitária imposta pela pandemia da Covid-19, o TJCE tem adotado sucessivas medidas de proteção que visam preservar a saúde de magistrados, oficiais de justiça, colaboradores, estagiários, integrantes das funções essenciais à justiça e de todos os cidadãos que precisam utilizar os serviços do judiciário cearense.

Dentre as medidas de enfrentamento à Covid-19, o TJCE, por meio de Portaria nº 514/2020 da Presidência, publicada no Diário da Justiça de 21 de março de 2020, adotou o regime de plantão extraordinário, de segunda a sexta-feira, tendo o teletrabalho como regra. Além disso, o citado normativo suspendeu o atendimento presencial de advogados, partes e demais pessoas, instituindo canais de atendimento remoto, amplamente divulgados nos meios de comunicação do TJCE (TJCE, 2020).

Discutir sobre os impactos do teletrabalho no desempenho das atividades da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará justifica-se pelo fato de que, cada vez mais, a tecnologia tem ocupado espaços que até pouco tempo não se poderia cogitar, atrelado ao fato de a sociedade desejar que suas demandas sejam resolvidas no menor espaço de tempo.

Ademais, além de proporcionar celeridade na resolução das demandas que aportam na SGP do TJCE, a efetivação dessa ferramenta tecnológica tem trazido ganhos econômicos substanciais, que, segundo levantamento do próprio TJCE, no período de 18 de

março a 10 de agosto de 2020, houve economia de R\$ 1.281.839,29 com redução de gastos e despesas, durante o período de distanciamento social provocado pela pandemia do novo coronavírus, além de terem sido contabilizadas 7.483.048 movimentações processuais no total, segundo dados da Secretaria de Planejamento de Gestão (Seplag) do Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE), sendo desse total 203.719 julgamentos, 274.152 baixas processuais, 262.210 decisões, 700.298 despachos e 6.042.669 (TJCE, 2020).

Este tema do teletrabalho é atual, mas é certo que pairam muitas dúvidas aos gestores, tornando este tipo de estudo importante e útil. No sentido de contribuir na discussão sobre o teletrabalho, foi estabelecido como problema de pesquisa: no exercício de suas atividades, é factível afirmar que o teletrabalho repercutiu no cotidiano dos colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará?

Para se chegar à solução do problema, o objetivo geral ficou assim definido: identificar as principais repercussões do teletrabalho no cotidiano dos colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará.

Com o fim de alcançar o objetivo geral, tem-se como objetivos específicos: i) identificar o perfil do colaborador da SGP após a utilização do home office no exercício de suas atividades; ii) Analisar como a SGP se adequou ao teletrabalho; e iii) Analisar as principais repercussões do teletrabalho no cotidiano dos colaboradores da SGP.

Lançando mão de uma pesquisa descritiva, com tratamento qualitativo e quantitativo de dados, o presente estudo identifica os impactos do teletrabalho no desempenho das atividades da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará.

Por sua vez, a base referencial de dados secundários da presente monografia foi obtida através de pesquisa bibliográfica, através de livros, produções acadêmicas, sites, revistas, as quais contribuíram para a construção de uma base de conhecimento dos impactos do teletrabalho no desempenho das atividades no setor público, e os dados primários foram obtidos junto a uma amostra de colaboradores e gestores lotados na Secretaria de Gestão de Pessoas.

Para tanto, buscou-se o rigor da ciência para desenvolver este trabalho de conclusão de curso, que está estruturado em cinco capítulos, a saber: Introdução; Referencial Teórico; Metodologia; Resultados e Discussões e por último a Conclusões e Recomendações.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Teletrabalho: Aspectos Conceituais.

Conforme se observa na literatura, o conceito de teletrabalho não se constitui de forma taxativa, isto é, possui espectro amplo, variando a depender do autor.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT, o teletrabalho “é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação.”

Já Jack Nilles (1997, p. 135) é quem define teletrabalho como sendo “a substituição do trajeto de ida e volta do local de trabalho pelas telecomunicações e/ou informática. Há duas formas principais de teletrabalho: residencial e em centros de telesserviços”. Por sua vez Barros (2016) conceitua teletrabalho como sendo uma modalidade de trabalho à distância que, utilizando-se das novas formas de tecnologia e comunicação, reconfigura a relação de trabalho clássica, permitindo que essa modalidade de trabalho possa ser exercida por pessoas de média ou alta qualificação.

Somando-se aos conceitos já apresentados, Ferreira (2001) assevera que o *telecommuting*, como foi chamado inicialmente e posteriormente *teleworking*, redefine o tradicional entendimento sobre o espaço de trabalho. Atualmente, as organizações estão se focando em novos valores, tais como, inovações, satisfação, responsabilidades, resultados e ambiente de trabalho familiar. A alternativa do *telecommuting* complementa esses princípios e oferece flexibilidade aos patrões e empregados. É um conceito novo que, a cada dia, ganha mais força ao redor do mundo. Grandes empresas escolheram o trabalho de *telecommuting* pelas facilidades que ele gera para o empregador. A implantação do *telecommuting* determina regras para se trabalhar em casa em dias específicos da semana e, nos demais dias, trabalhar no escritório. O local de trabalho pode ser a casa ou, temporariamente, por motivo de viagem, outros escritórios.

2.2. Histórico do teletrabalho no Brasil e no serviço

Observa-se um grande crescimento dessa modalidade de trabalho nos mais diversos segmentos, a exemplos de setores como vendas, instituições de ensino, serviços jurídicos, serviço público, em todas as esferas e Poderes, medicina, dentre outros, fazendo com seus conceitos e formas de execução sejam constantemente alterados.

Segundo dados fornecidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, o Brasil possui cerca de 20,8 milhões de pessoas em *home office* ou teletrabalho, sendo, segundo o instituto, o Distrito Federal com o maior percentual de teletrabalhadores (31,6%), em torno de 450 mil pessoas, e estado do Piauí é o que apresenta o menor percentual em teletrabalho (15,6%), ou seja, em torno de 192 mil (IPEA, 2020).

Diante desse contexto, urgiu a necessidade de reguardar o teletrabalhador por meio de instrumento jurídico, uma vez que a legislação trabalhista de 1943 não o contemplava. Desse modo, entrou em vigor a lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), a qual no art. 75-B define teletrabalho como sendo:

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderante 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.”

Dispõe ainda o parágrafo único do supracitado artigo (idem) que “o comparecimento às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime do teletrabalho”.

Por sua vez, no âmbito do serviço público, o advento da pandemia do Covid-19, até como medida de combate à disseminação do vírus, forçou à Administração a acelerar a implantação do teletrabalho aos seus colaboradores, a fim de que a prestação do serviço não fosse comprometida. No entanto, esse movimento, embora ocorrido de forma abrupta neste período de pandemia, já vinha apresentando sinais de que seria a forma cada vez mais presente na Administração Pública, especialmente por que a Gestão Pública tem buscado implementar medidas que melhorem a produtividade dos colaboradores e a qualidade dos serviços prestados, visando contribuir com a melhoria da qualidade de vida nas grandes

cidades, com a redução do *stress*, da poluição, do efeito estufa, do ruído urbano, dos gastos com combustíveis e tempo no trânsito (GESPÚBLICA, 2020).

No contexto do serviço público brasileiro, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), empresa pública vinculada ao Ministério da Economia, cujo negócio é a prestação de serviços em tecnologia da informação e comunicações para o setor público, foi a primeira a adotar o modelo do teletrabalho, ainda em 1986, no Estado do Rio de Janeiro, o que voltou a acontecer em 1996, em Florianópolis, regulamentando, de forma mais ampla, em 2012 por Norma Interna GP 071 (TERCIUS, 2018).

Em 2009, o Tribunal de Contas da União (TCU) implantou o trabalho à distância, com adesão de cerca de 10% a 12% dos colaboradores. Ainda, por meio da Portaria n. 139/2009 e da Portaria n. 99/2010, o TCU regulamentou o teletrabalho, estabelecendo, em síntese, que é aquele realizado fora de suas dependências e, preferencialmente, objeto de desenvolvimento que demande maior esforço individual e menor interação com outros colaboradores, tais como produção de instruções, pareceres, relatórios, roteiros, propostas de normas e de manuais (SOBRATT, 2017).

No âmbito do Poder Judiciário, o Tribunal Superior do Trabalho - TST foi o primeiro a regulamentar de forma definitiva o teletrabalho para seus colaboradores, por meio da Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012, seguido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CJST e pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região, os quais seguiram as recomendações do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, que em 15 de junho de 2016 regulamentou o teletrabalho para todos os órgãos do Poder Judiciário por meio da Resolução nº 227/2016 (TERCIUS, 2018).

Seguindo os exemplos de implementação do teletrabalho no contexto do serviço público brasileiro, tem-se a Receita Federal do Brasil - RFB, que em 20 de abril de 2012, através da Portaria RFB nº 947, regulamentou a experiência do teletrabalho por 18 meses, passando a implantar o teletrabalho definitivo em 2017, por meio da Portaria 2383, de 13 de julho daquele ano (TERCIUS, 2018).

Ainda, a Controladoria-Geral da União – CGU, por meio da Portaria nº 1.242, de 15 de maio de 2015, inaugurou piloto para implantação do *home office* para seus colaboradores. Adiante, em 2016, a iniciativa foi efetivada de forma definitiva, através da Portaria nº 1.730, de 27 de setembro de 2016 (TERCIUS, 2018).

Os exemplos apresentados de forma sintética são apenas alguns, posto que, desde o primeiro projeto piloto, diversos entes públicos adotaram o teletrabalho: Receita Federal,

Advocacia Geral da União, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal. Isto sem contar órgãos regionais como Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais de Justiça (São Paulo, Pernambuco, Minas Gerais, por exemplo) (SOBRATT, 2017).

2.3. Experiência do teletrabalho em outros ramos do Poder Judiciário

Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, Os tribunais que adotaram o teletrabalho, metodologia regulamentada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desde 2015, estão obtendo aumento de produtividade nas atividades administrativas.

Conforme dados disponibilizados em sua página oficial na internet, o Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba registrou 433.588 atos com o teletrabalho dentro de 103 dias, dos quais 279.593 despachos proferidos (números que destacam a atuação do Poder Judiciário da Paraíba dentre os tribunais de menor porte), 79.696 sentenças prolatadas, 73.199 decisões emitidas e 1.100 audiências realizadas, de acordo com dados fornecidos pela Gerência de Estatísticas do Tribunal de Justiça da Paraíba (TJPB, 2020).

Por sua vez, o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – TJGO ocupa a 6ª posição em decisões, com 165.467; o 7º lugar com 275.905 despachos e o 9º com 84.081 sentenças e acórdãos proferidos. Em relação aos valores destinados pelo Poder Judiciário para o combate à pandemia, o tribunal goiano foi o 4º em maior volume, totalizando R\$ 10,3 milhões.

Nas palavras do Desembargador-Presidente do TJGO:

“A tecnologia e a informatização têm sido nossos principais aliados. Nesta semana, por exemplo, fizemos a primeira sessão do Órgão Especial por videoconferência e foi um sucesso. Desembargadores e juízes também têm promovido sessões de outros órgãos colegiados e audiências usando o mesmo sistema. Outro avanço foi que determinei a instituição do processo eletrônico em todas as unidades judiciárias de primeiro e segundo grau com competência criminal, algo que o tribunal estava tentando implantar há muito tempo. São decisões como essas, aliadas à dedicação dos nossos magistrados e colaboradores, que possibilitam os resultados satisfatórios divulgados pelo CNJ”(TJGO, 2020).

O Tribunal de Justiça do Estado da Bahia também registrou aumento da produtividade neste período de teletrabalho obrigatório. Segundo dados publicados no sítio do órgão na internet, foram produzidos em todas as unidades judiciais do estado 436.158 atos,

sendo que desse número estão: 48.656 decisões proferidas; 97.375 processos julgados; 119.883 processos baixados; e 170.244 despachos produzidos (TJBA, 2020).

Para a Associação dos Juízes Federais do Brasil – AJUFE houve aumento de produção. O TRF, as varas federais, juizados especiais e turmas recursais registraram crescimento na média semanal de atos. Entre 9 e 15 de março, antes da obrigatoriedade do teletrabalho, foram editados quase 71 mil - entre sentenças, acórdãos, decisões interlocutórias e despachos. Já entre os dias 23 e 27 do mesmo mês, após a implementação total da modalidade, foram 83 mil atos.

Segundo a AJUFE, no TRF da 2ª Região, que abrange os Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo, o teletrabalho não afetou o ritmo de decisões. Segundo a entidade, entre os dias 16 de março de 2020 e 19 deste mês agosto de 2020, foram proferidas 31,1 mil sentenças, um avanço de 24% na comparação com as 25.085 em igual período do ano passado (AJUFE, 2020).

2.4. Tribunal de Justiça do Estado do Ceará

O Tribunal de Justiça do Estado do Ceará (TJCE) é um órgão do Poder Judiciário com sede na cidade de Fortaleza e jurisdição em todo o território estadual, exercendo a segunda instância da jurisdição.

Nos termos da Lei estadual nº 16.208, de 03 de abril de 2017, a Administração do Poder Judiciário é exercida pelos órgãos e funções adiante enunciados, segundo os seus respectivos níveis de decisão e a natureza de suas atribuições: I - órgãos e funções superiores de definição de políticas e estratégias: a) Tribunal Pleno; b) Órgão Especial; c) Presidência do Tribunal de Justiça; d) Vice-Presidência; II - órgãos de controle interno e disciplinar da função jurisdicional: a) Corregedoria-Geral da Justiça; b) Conselho da Magistratura; III - órgão de controle interno da função administrativa: a) Auditoria Administrativa de Controle Interno; IV - órgãos superiores de direção, gerenciamento e assessoramento: a) Superintendência da Área Judiciária, à qual se vincula a Secretaria Judiciária; b) Superintendência da Área Administrativa, à qual se vinculam: 1. a Secretaria de Administração e Infraestrutura; 2. a Secretaria de Finanças; 3. a Secretaria de Tecnologia da Informação; 4. a Secretaria de Gestão de Pessoas; 5. a Secretaria de Planejamento e Gestão (CEARÁ, 2017).

Conforme dados publicados pelo anuário JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que compila todas as estatísticas do Poder Judiciário nacional até 31 de dezembro de 2019, o TJCE ocupa a 6º colocação entre os tribunais de justiça de médio porte, sendo composto por 417 magistrados e contando com uma força de trabalho (colaboradores e auxiliares) de 7.629. Ainda conforme o citado anuário, aportaram na justiça cearense 477.814 novos processos (CNJ, 2020).

Importante salientar que segundo o levantamento realizado pelo CNJ, observou-se uma aceleração da virtualização da justiça. Veja-se:

“Tendência de virtualização da Justiça brasileira não só confirmou como acelerou em 2019;
Nove em cada dez ações judiciais foram iniciadas em um computador, um celular ou um tablet – dez anos antes, a proporção era de um a cada dez;
Volume recorde de 23 milhões de processos novos eletrônicos, apresentados entre janeiro e dezembro do ano passado. No ano anterior, o índice de ingresso de ações via eletrônica foi 5,4 pontos percentuais menor (84,6);
O resultado é que, considerado todo o acervo atual de processos judiciais que tramitam na Justiça, apenas 27% são de papel. Em 2009, a proporção de processos virtuais que ingressavam na Justiça era de apenas 11,2%;
Desde 2009, em que a série histórica foi iniciada pelo CNJ, o percentual sempre cresce, ano a ano. O acumulado de ações virtuais desde 2009 alcançou em 2019 a marca de 131 milhões de casos” (CNJ, 2020).

Conforme disposto no Código de Organização Judiciária, a Justiça Estadual em segundo grau é constituída pelo Tribunal de Justiça. Esse possui sede na Capital e jurisdição em todo o território do Estado do Ceará, composto de 43 (quarenta e três) desembargadores, nomeados na forma prevista nas Constituições Federal e Estadual e na Lei Orgânica da Magistratura Nacional. O Tribunal de Justiça tem sua estrutura administrativa definida em lei específica, no seu regimento interno e nas resoluções que vier a editar, podendo funcionar de forma descentralizada, constituindo câmaras regionais, a fim de ampliar o acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo (CEARÁ, 2107).

Conforme constata-se do anuário JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020 (CNJ, 2020), com o aumento da informatização no judiciário, houve maior rapidez na resolução de litígios processuais, embora há anos se constate o aumento no ingresso de processos no Judiciário bem como, o desequilíbrio entre o número de processos em andamento e o número de processos efetivamente julgados, ocasionando verdadeiros “gargalos” na tramitação processual.

Ainda segundo o JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020, o TJCE aumentou a produtividade em 20%, sendo classificado na 9.^a posição entre todos os tribunais estaduais,

concluindo o ano de 2019 com um total de 525.265 finalizados, num acréscimo de quase 100.000 processos em comparação com 2018, onde foram baixados 426.102 (CNJ,2020)

A fim de aumentar a celeridade de resposta às ações processuais, o Judiciário cearense vem investindo na capacitação dos magistrados e colaboradores, bem como na implantação de novas ferramentas tecnológicas e investimentos na modernização. Conforme informação publicada no sítio oficial, o TJCE e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) finalizaram parceria com o objetivo de obter a aprovação final e iniciar a execução do Programa de Modernização (Promojud) do Judiciário cearense, com a obtenção do empréstimo de US\$ 35 milhões junto ao BID (TJCE, 2020).

2.5. Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará

Nos termos do Código de Organização Administrativa, lei estadual nº 16.208/2017, a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) vincula-se à Superintendência da Área Administrativa, que por sua vez é órgão superior de direção, gerenciamento e assessoramento do Poder Judiciário do Ceará.

A Secretaria de Gestão de Pessoas é o órgão central responsável por gerir os processos relativos à gestão de pessoas no Poder Judiciário, incluindo recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal, planejamento, organização, administração e controle do quadro de carreiras, vencimentos, vantagens, benefícios, saúde ocupacional, registro funcional de pessoal, aplicação de regime disciplinar, bem como o gerenciamento dos colaboradores terceirizados e estagiários.

Ainda segundo o Código de Organização Administrativa, subordinam-se à Secretaria de Gestão de Pessoas:

I - Gerência Financeira:

- a) Coordenadoria de Vantagens Indenizatórias e Frequência;
- b) Coordenadoria Financeira e de Projeções;
- c) Coordenadoria de Gratificações e Outras Vantagens;

II - Gerência de Seleção e Desenvolvimento:

- a) Coordenadoria de Gestão e Seleção de Pessoas;
- b) Coordenadoria de Educação Corporativa;
- c) Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal;
- d) Seção de Estágio;

III – Gerência de Benefícios e Retenção

- a) Coordenadoria de Benefícios;

- b) Coordenadoria de Aposentadoria e Pensão;
- c) Coordenadoria da Creche do Poder Judiciário;
- d) Coordenadoria de Saúde Ocupacional;
- e) Seção de Saúde Ocupacional da Comarca de Fortaleza;
- IV – Núcleo de Governança de Pessoas;
- V – Serviço de Apoio à Gestão de Contratos.

Conforme dados disponibilizados pela Coordenadoria de Gestão e Seleção de Pessoas (CGSP), a Secretaria de Gestão de Pessoas possui, até a data de elaboração do presente trabalho, 164 colaboradores e auxiliares lotados, de acordo com a divisão constante da tabela abaixo:

Quadro 1 - Vínculo e respectivo quantitativo dos colaboradores da SGP

VÍNCULO	QUANTIDADE
Efetivo	52
Efetivo comissionado	12
Estagiários	22
Exclusivamente comissionado	6
Externo	4
Terceirizados	68
Total Resultado	164

Fonte: Coordenadoria de Gestão e Seleção de Pessoas, 2020.

2.6. Normativos sobre teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará

No âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, a Resolução do Órgão Especial nº 01, de 24 de janeiro de 2019, instituiu e regulamentou o regime de teletrabalho, definindo esse como sendo o trabalho realizado de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos, subdividido nas modalidades integral e parcial.

Ademais, a citada Resolução alçou os seguintes objetivos com esse modelo de trabalho: i) aumentar a produtividade e qualidade de vida e de trabalho dos colaboradores; ii) promover mecanismos para atrair colaboradores, motivá-los e comprometê-los com os

objetivos da instituição; iii) economizar tempo e reduzir custos de deslocamento dos colaboradores até o local de trabalho; iv) contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a redução de poluentes e diminuição de consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros; v) ampliar a possibilidade de trabalho aos colaboradores com dificuldade de deslocamento; vi) promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; e vii) estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação.

Posteriormente, a Resolução do Órgão Especial nº 02, de 30 de janeiro de 2020, alterou a 01/2019, passando a prever a possibilidade de que colaboradores que se encontrem fora do país possam adotar o regime de teletrabalho, o que era vedado na resolução anterior. Por fim, já no período de pandemia do Covid, a Resolução 01/2019 sofreu outra alteração, por meio da Resolução 15, de 03 de setembro de 2020, que suprimiu os percentuais limites para a quantidade de colaboradores em regime de teletrabalho – a Res. 01/2019, em seu art. 7º, limitava a 30% a quantidade máxima de colaboradores em teletrabalho de uma determinada unidade.

No entanto, desde quando decretada a situação de emergência na saúde pública em decorrência do Covid-19, em 23 de março de 2020, uma série de atos foram expedidos pela Presidência do TJCE, tornando obrigatória a execução das atividades através de teletrabalho. O primeiro ato foi a Portaria nº 648/2020, que prorrogou até 15/05/20 o regime obrigatório de teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário cearense, sendo esse ato prorrogado por diversas vezes. Atualmente, os colaboradores da SGP permanecem em teletrabalho obrigatório, com previsão de retorno a partir de 31 de janeiro de 2021, nos termos da Portaria nº 1156, de 26 de agosto de 2020.

3. METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos que subsidiaram a elaboração do presente trabalho de conclusão de curso serão abordados neste capítulo. Para tanto, será descrito como se deu o processo investigatório, com a caracterização da pesquisa, a delimitação da área de estudo e seus sujeitos, a escolha dos sujeitos-alvo da análise, bem como das técnicas de coleta e análise de dados.

Nas palavras de Ruiz (1991), “a pesquisa científica é a realização concreta de uma investigação planejada, desenvolvida e redigida de acordo com as normas da metodologia consagradas pela ciência”.

3.1 Caracterização da pesquisa

Esta pesquisa classifica-se como descritiva, uma vez que, em razão da finalidade que se pretende, aborda assunto no âmbito das ciências sociais aplicadas. Salienta-se, ademais, em conformidade com os ensinamentos de Cooper e Schindler (2003), que na pesquisa descritiva descreve-se o assunto em que se cria ou se define perfil de determinado grupo. Desse modo, ao se identificar e analisar questões relativas aos impactos do uso do *home office* no desempenho das atividades da secretaria de gestão de pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, posiciona-se o presente trabalho numa classificação de caráter descritivo.

Ademais, quanto aos procedimentos, classifica-se o presente trabalho como estudo caso, que, nas palavras Yin (2005), constitui instrumento adequado quando se pretende investigar o como e o porquê de um conjunto de eventos contemporâneos, dentro de um contexto da vida real.

Nesse contexto, fez-se uso de uma abordagem mista do problema, isto é, qualitativa e quantitativa, que, conforme inteligência de Vieira e Zouain (2005) atribui importância fundamental aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos discursos e aos significados transmitidos por eles.

3.2 Público alvo da pesquisa

Nesse contexto, para os fins que se propôs o presente estudo, optou-se por delimitar como os sujeitos da pesquisa todos os colaboradores da SGP/TJCE, que na data desta pesquisa, contava com 164 colaboradores, sendo 18 gestores (colaboradores ocupantes de cargos de direção, chefia ou assessoramento) e 52 colaboradores efetivos, 22 estagiários, 04 colaboradores externos (oriundos de outros órgãos cedidos ao TJCE) e 68 colaboradores terceirizados. Informa-se que se chegou a esse número de colaboradores lotados na SGP/TJCE a partir de informação disponibilizada pela Coordenadoria de Gestão e Seleção de Pessoas - CGSP, unidade interna da SGP responsável, dentre outros, por gerir a distribuição da força de trabalho do TJCE.

Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se o questionário, o qual nas palavras de Aliryo (2009) figura-se dentre os vários instrumentos de coleta de dados como um dos mais relevantes, destacando-se segundo o autor, perceptivelmente em pesquisas na área de ciências sociais aplicadas. Ademais, o citado instrumento de coleta de dados, em conformidade com os ensinamentos de Gil (1999, p. 128), constitui como uma técnica que objetiva levantar “o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas e etc”.

Dentre outras, ainda conforme ensina o supracitado autor, o questionário apresenta como vantagem o fato de possibilitar o alcance de um maior número de pessoas, ainda que essas estejam em áreas geográficas distintas, não demandar enormes gastos, facilidade de aplicação, vez que não se exige maiores treinamentos dos aplicadores, além de garantir a discrição daqueles que respondem, bem como oportuniza a obtenção de respostas mais rápidas.

Nesse contexto, o modelo de questionário utilizado foi o semiestruturado (Apêndice B), isto é, em que parte de sua estrutura contém questões fechadas, com alternativas predefinidas, e outra com questões abertas, sem alternativas e com respostas livres. Utilizou-se esse modelo de questionário pelo fato possibilitar respostas objetivas – na parte em que as questões são predefinidas –, bem como observar a percepção dos colaboradores sobre o assunto apresentado – na parte em que as questões são abertas.

3.3 Procedimento de coleta de dados

Em razão da necessidade de afastamento social provocada pela pandemia da Covid 19, assim como pelo fato de o TJCE, por força da Portaria nº 1156/2020, disponibilizada no Diário da Justiça de 26 de agosto de 2020, prorrogar para 31 de janeiro de 2021 as fases do plano de retomada do trabalho presencial no Poder Judiciário do Ceará, a realização da coleta dos dados deu-se de forma remota, por meio de encaminhamento de *link* aos e-mails institucionais dos colaboradores (*vide* anexo II), além de contato telefônico para preenchimento do questionário de coleta dos dados, no período de setembro de 2020.

Por meio da ferramenta tecnológica *Google Forms*, elaborou-se questionário contendo 19 perguntas, nas quais se buscou informações pessoais como faixa etária, sexo, tempo que trabalha no TJCE, e também perguntas de cunho mais subjetivo sobre a percepção e sentimento desses colaboradores em relação ao desempenho das atividades de forma remota e os impactos dessa nova forma de trabalho nos relacionamentos interpessoais, familiar, autopercepção, produtividade, dentre outros.

Antes da aplicação efetiva do questionário aos colaboradores da SGP, contactou a Secretária de Gestão de Pessoas, no sentido de que a mesma tomasse conhecimento da realização da pesquisa acadêmica no interior da pasta sob sua gestão, bem como que autorizasse a realização deste trabalho científico. Também se apresentou a aludida secretária o questionário que seria aplicado a fim de que avaliasse as questões formuladas e, caso quisesse, poderia apresentar sugestões para melhor aplicação da pesquisa de campo.

Após essa apresentação preliminar a chefe do setor de gestão de pessoas e consequente autorização – destaca-se que a secretária não apresentou sugestão ao questionário –, encaminhou-se o questionário aos e-mails institucionais dos 164 (cento e sessenta e quatro) colaboradores lotados na SGP, obtendo-se resposta de 50 (cinquenta) colaboradores. Esse resultado amostral representa 90% de confiabilidade e margem de erro de 9,76%, segundo a calculadora de Solvis - “ferramenta estatística utilizada quando se conhece o tamanho da amostra e da população e quer saber a margem de erro máxima de uma pesquisa” (SOLVIS, 2020).

Salienta-se, ainda, a dificuldade na realização da pesquisa foi a ausência de contato pessoal com os colaboradores, uma vez que, conforme já informado, todos os colaboradores da SGP encontram-se em regime de teletrabalho obrigatório. Pelo conhecimento prévio de alguns colaboradores, observou-se relativa dificuldade no domínio de

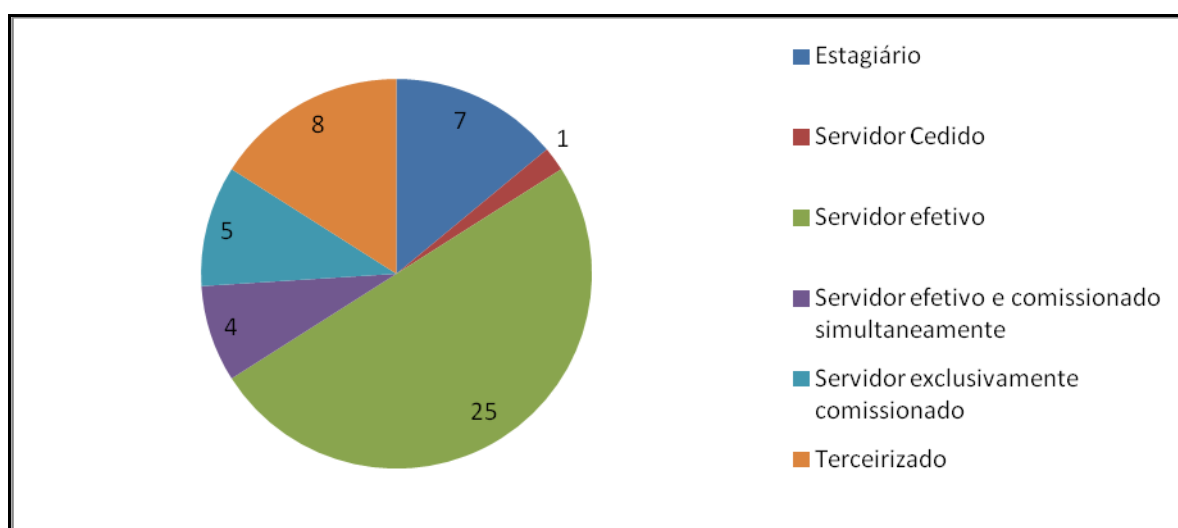
ferramentas de informática por partes de alguns colaboradores mais velhos lotados na SGP. Por fim, outra dificuldade encontrada foi a limitação da forma de se encaminhar o questionário de coleta de dados aos colaboradores, sendo restrita ao e-mail, haja vista a necessidade de afastamento social provocado pela Covid-19.

Embora as dificuldades mencionadas, o projeto de pesquisa foi bem aceito por parte daqueles que se dispuseram a colaborar com a pesquisa, sendo inclusive bastante elogiado, destacando a pertinência da temática abordada e as questões propostas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, serão apresentados os resultados obtidos, bem como as discussões concernentes a esses resultados, a partir das respostas dos colaboradores (efetivos, estagiários, terceirizados, comissionados) que laboram na Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE, que até a data da realização deste trabalho contava com 164 colaboradores, dos quais 50 responderam ao questionário aplicado, classificados de conforme o vínculo com TJCE.

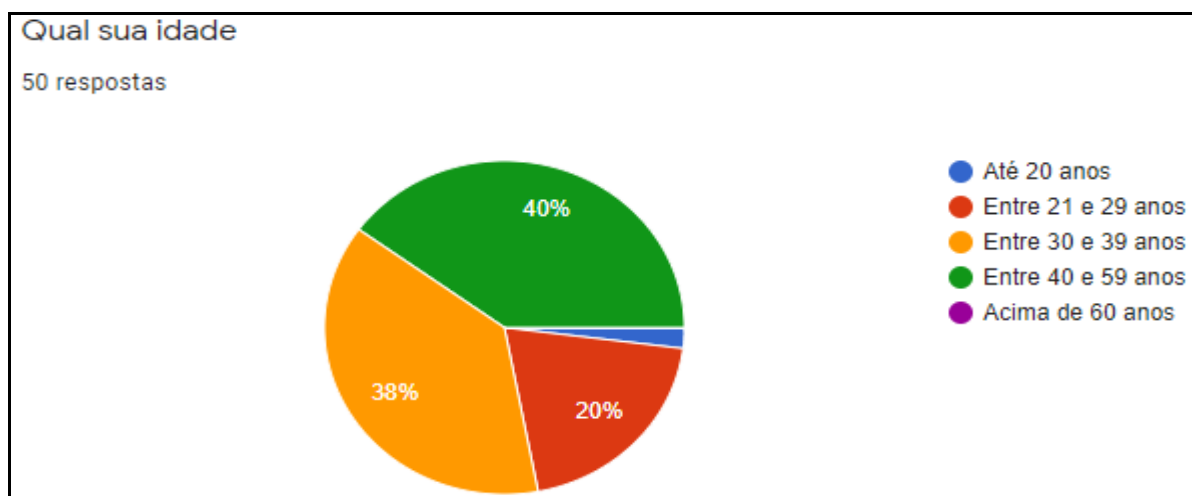
Gráfico 1: Classificação dos respondentes da pesquisa por vínculo com TJCE



Fonte: o autor (2020).

Como se observa, a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) é formada, em sua maioria, por servidores com vínculo efetivo com o Tribunal de Justiça, isto é, servidores estatutários, os quais possuem regime jurídico estatutário geral ou peculiar definidos em lei, integrantes da Administração Direta, autarquias e fundações públicas com personalidade jurídica de Direito (Di Prieto, 2004).

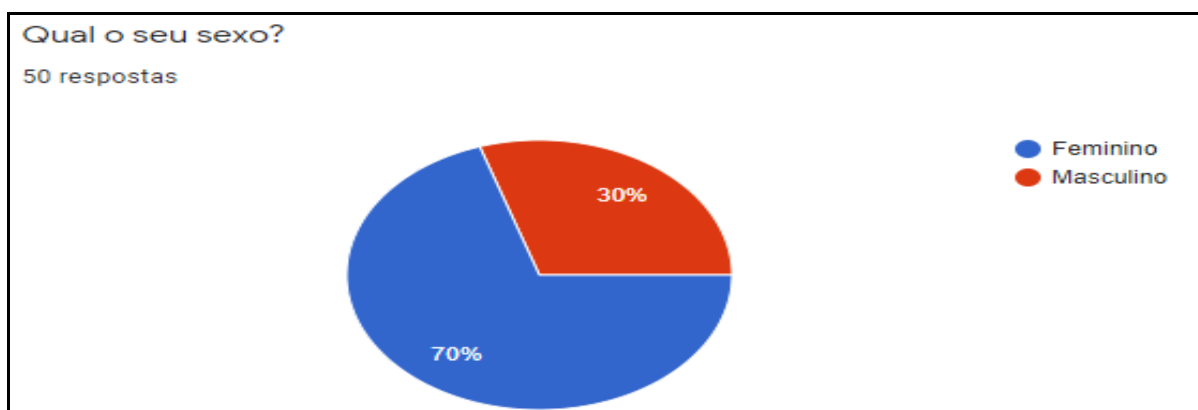
Gráfico 2 – Idade dos colaboradores lotados na SGP.



Fonte: Dados próprios (2020).

Conforme se observa do Gráfico 2, da pesquisa realizada com 50 colaboradores lotados na SGP, 40% dos colaboradores possuem entre 40 e 59 anos; 38% entre 30 e 39 anos; 20%, 21 e 29 anos; e 2%, até 20 anos

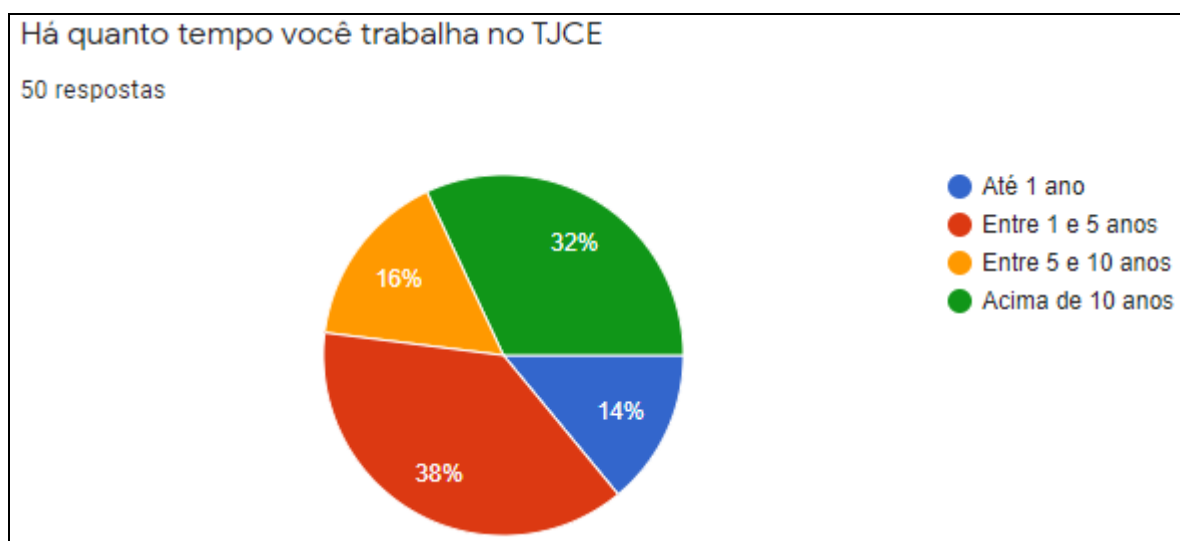
Gráfico 3 – Sexo dos colaboradores lotados na SGP



Fonte: Dados próprios (2020).

Do Gráfico 3, observa-se que a maioria dos colaboradores lotados na SGP são do sexo feminino, isto é, 70% dos colaboradores, enquanto 30% do sexo masculino.

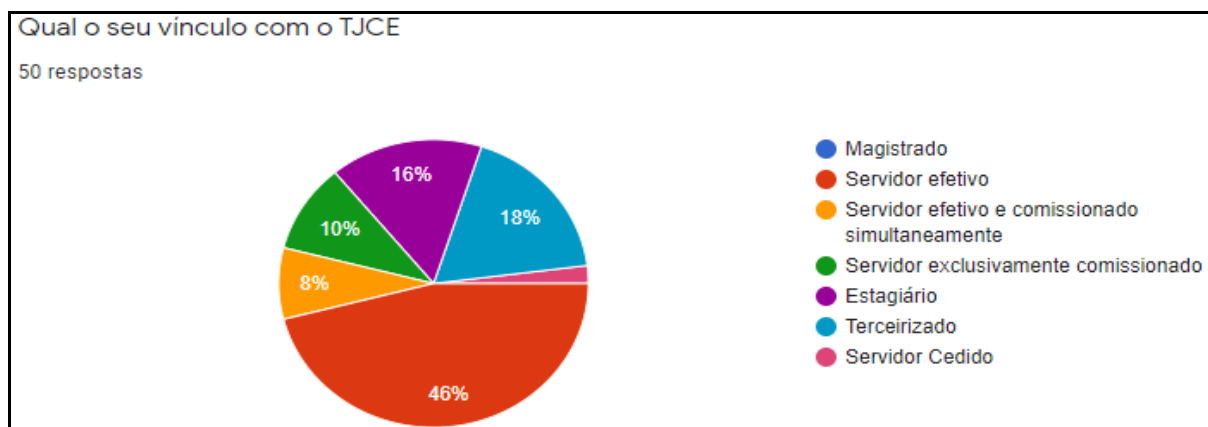
Gráfico 4 – Tempo em que os colaboradores da SGP laboram no TJCE



Fonte: Dados próprios (2020).

No que se refere ao tempo em que labora no TJCE, 38% possuem entre 1 e 5 anos; 32% têm mais de 10 anos; 16% entre 5 e 10 anos; e 14% até 1 ano, como pode ser observado no gráfico 4.

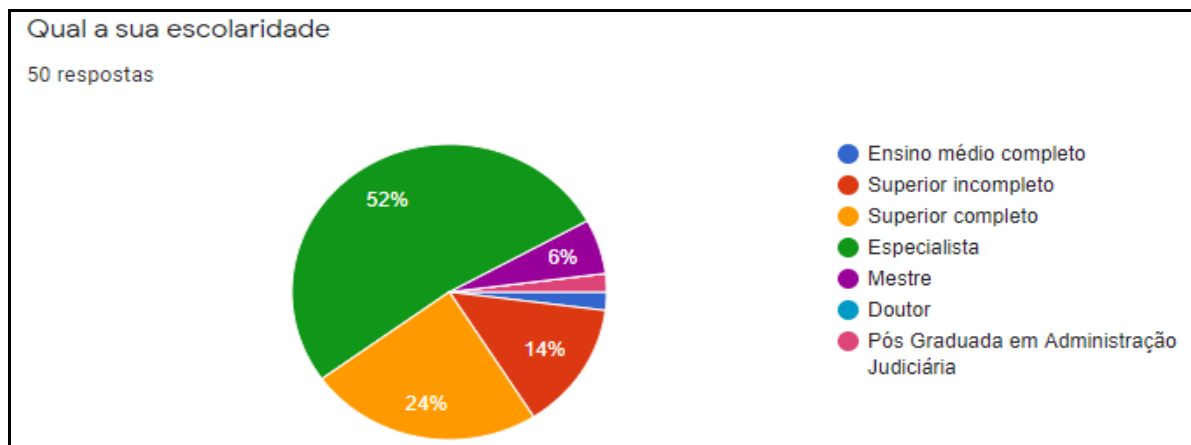
Gráfico 5 – Vínculo jurídico dos colaboradores da SGP com o TJCE



Fonte: Dados próprios (2020).

No que concerne ao vínculo jurídico com o TJCE, 54% dos colaboradores lotados na SGP são colaboradores efetivos do TJCE. Desses, 8% ocupam cargo comissionado na SGP, enquanto os outros 46% não ocupam cargo comissionado; 18% dos colaboradores da SGP são colaboradores terceirizados; seguido de 16% estagiários; 10% colaboradores exclusivamente comissionados; e 2% colaboradores cedidos – Gráfico 5.

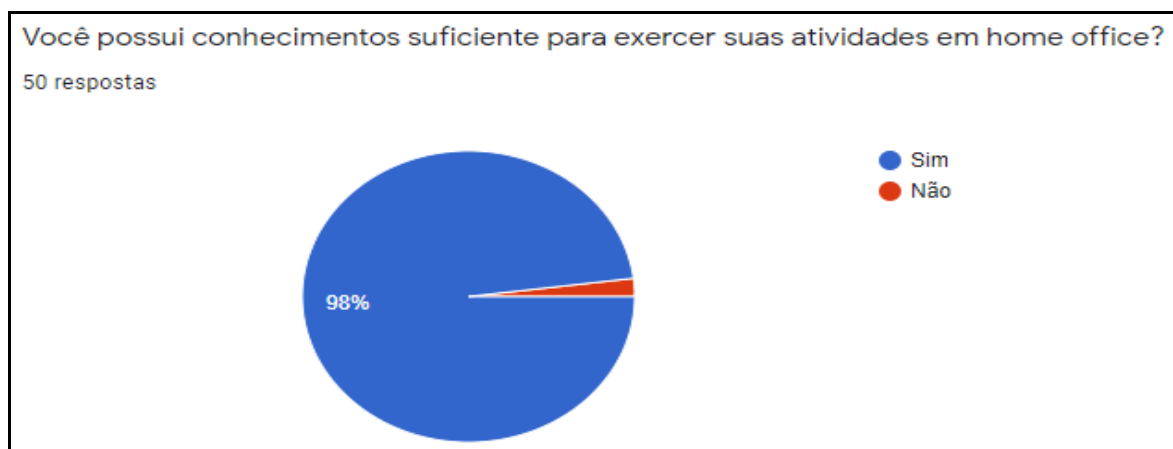
Gráfico 6 – Escolaridade dos colaboradores da SGP



Fonte: Dados próprios (2020).

A maioria dos colaboradores possui grau de escolaridade de especialista, o que representa 53%, seguido de mestres, 6%, superior completo com 24%, superior incompleto, 14%, e médio completo, 2% (Gráfico 6). Depreende-se, desse modo, que os colaboradores da SGP possuem relativa proximidade com os recursos tecnológicos, o que facilita a adaptação ao modelo de trabalho realizado de forma remota a partir dos meios informatizados.

Desse modo, percebe-se uma prevalência de pessoas lotadas na SGP nascidas antes de 1980, ou seja, anteriores à implementação, inclusive, do computador nas atividades do TJCE, conforme relato de alguns colaboradores, o que levar a crer que, em tese, os colaboradores da SGP demandariam maior tempo para adaptação à nova modalidade de trabalho, que se utiliza dos recursos tecnológicos para sua realização.

Gráfico 7 – Nível de conhecimento para exercer o *home office*

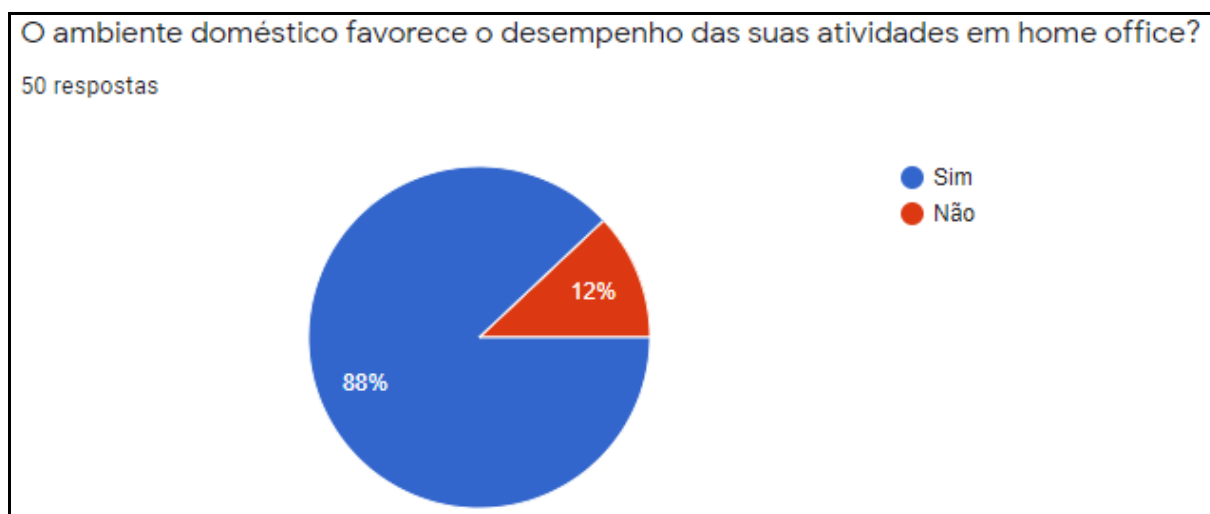
Fonte: Dados próprios (2020).

Por outro lado, conforme restou comprovado no Gráfico 7, a conclusão de que os colaboradores da SGP demandariam maior tempo para adaptação à nova modalidade de trabalho, que se utiliza dos recursos tecnológicos para sua realização, cai por terra, uma vez que quase a totalidade dos colaboradores da SGP, 98%, afirmou ter conhecimento suficiente para realizar suas atividades em *home office*, enquanto apenas 2% afirmou não ter domínio da ferramenta.

Dessa forma, é possível depreender que os colaboradores da SGP, em sua maioria, se encontram preparados para realizar suas atividades de forma remota, com a utilização dos recursos da *tic*, corroborada pelos seguintes indicadores:

i) 88% dos respondentes afirmaram que o ambiente doméstico favorece o desempenho de suas atividades em teletrabalho, contra apenas 12% desfavorável (*vide* Gráfico 8).

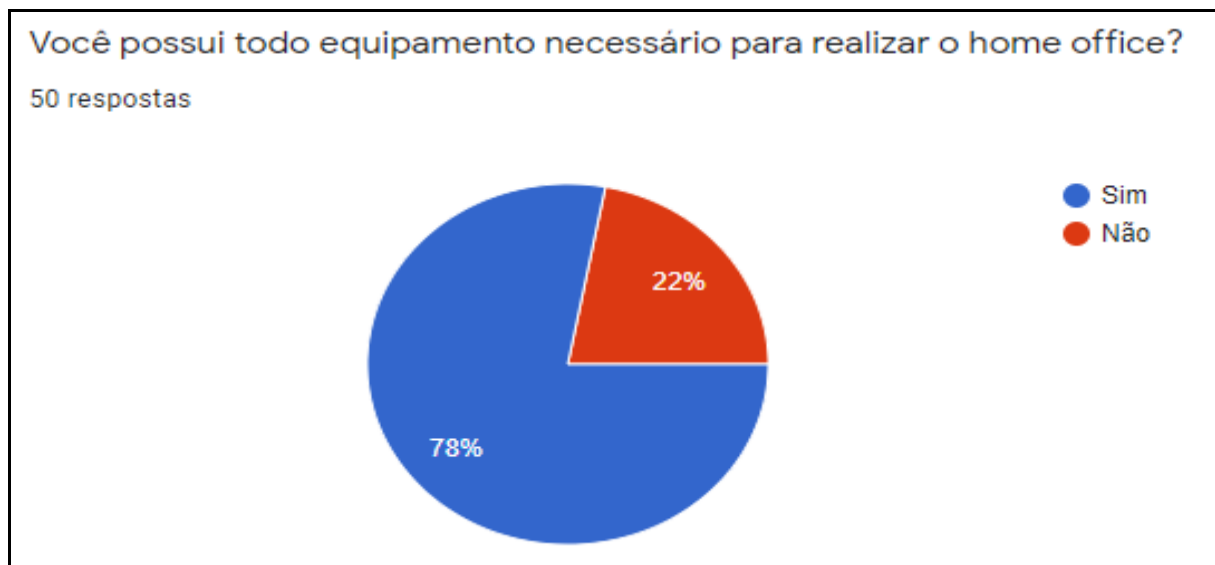
Gráfico 8- Análise do ambiente doméstico para o exercício das atividades em *home office*



Fonte: Dados próprios (2020).

ii) 78% dos colaboradores possuem todo equipamento necessário para realização de suas atividades de forma remota, contra 22% afirmaram não possuírem (Gráfico 9);

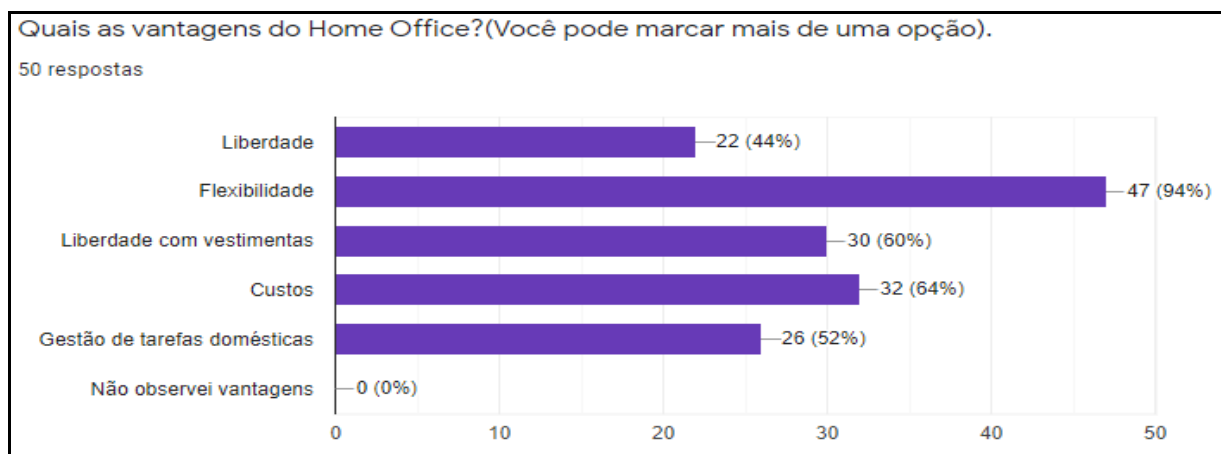
Gráfico 9 – Análise da disponibilidade dos equipamentos necessários para realização das atividades em *home office*



Fonte: Dados próprios (2020).

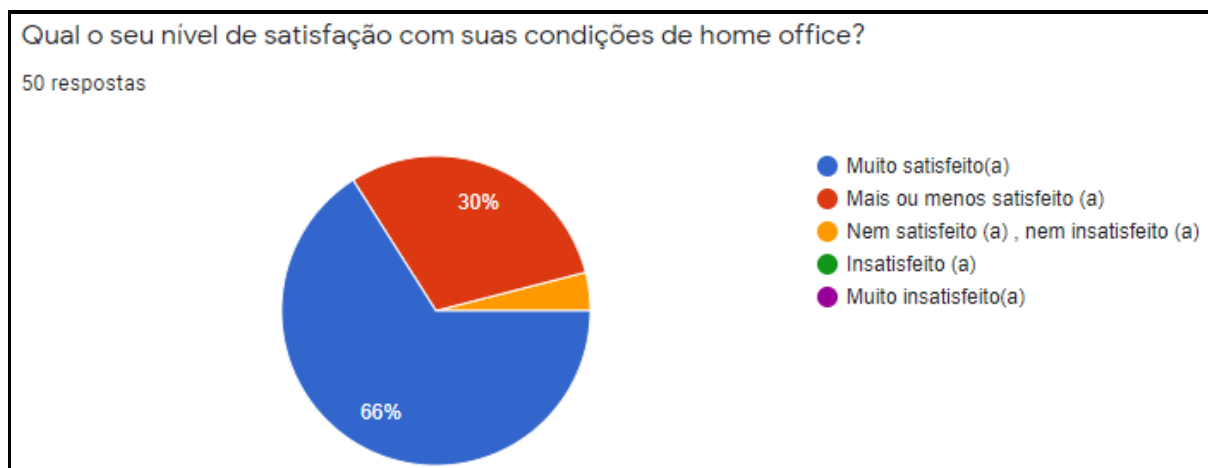
iii) a totalidade dos respondentes, isto é, 100%, perceberam apenas vantagens quando da realização de suas atividades em *home office* – nenhum dos questionados apontou desvantagens (Gráfico 10).

Gráfico 10 – Análise das vantagens do *home office*



Fonte: O autor (2020).

iv) 98% dos questionados afirmaram estar satisfeitos ou muito satisfeitos com o teletrabalho, enquanto que apenas 2% afirmaram mantiveram-se indiferentes (*vide* Gráfico 11);

Gráfico 11 – Nível de satisfação com as condições do *home office*

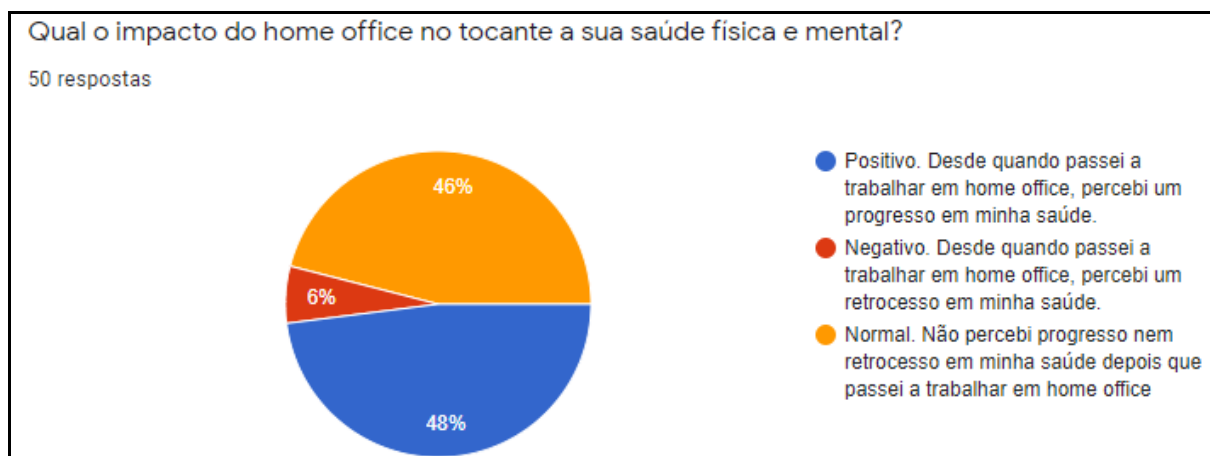
Fonte: Dados próprios (2020).

Desse modo, para administração do TJCE, além dos indicadores econômicos, vista a economia de R\$ 1.281.839,29 com redução de gastos e despesas, e de produtividade com a movimentação de 7.483.048 processos, conforme anteriormente citados, e, especialmente para a Secretaria de Gestão de Pessoas, a utilização do teletrabalho para o desempenho das atividades dos colaboradores da SGP mostrou-se factível, conforme se infere dos seguintes indicadores obtidos a partir da manifestação dos próprios colaboradores:

a) Quando questionados sobre o nível de satisfação com o teletrabalho, 98% afirmaram estar satisfeito ou muito satisfeito com o teletrabalho, enquanto apenas 2% mantiveram-se indiferentes, conforme o gráfico 11.

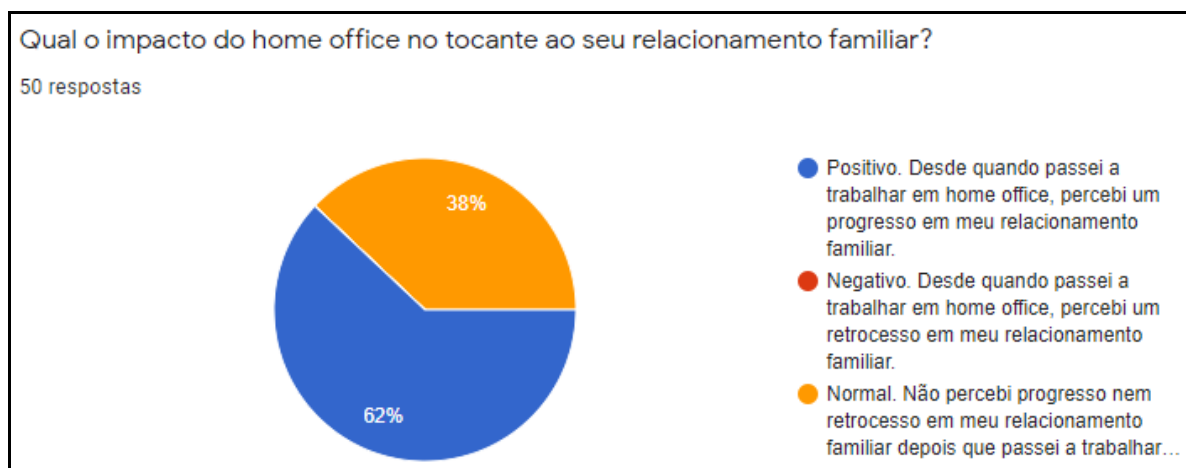
b) Questionados sobre a percepção de vantagens do *home office*, a totalidade dos respondentes, isto é, 100%, perceberam apenas vantagens (liberdade, flexibilidade, custos, etc.) quando da realização de suas atividades em *home office* – nenhum dos questionados apontou desvantagens, *vide* Gráfico 10.

c) Quase a metade, 48%, dos colaboradores afirmaram ter tido impacto positivo em sua saúde física e mental, desde quando passaram a desenvolver suas atividades de forma remota a partir de suas casas, enquanto apenas 6% afirmaram terem tido impacto negativo (*vide* Gráfico 12);

Gráfico 12 – Impactos do *home office* na sua saúde física e mental

Fonte: Dados próprios (2020).

d) No tocante aos impactos do *home office* nos relacionamentos familiares dos colaboradores, 62% respondentes constataram impactos positivos nesses relacionamentos, enquanto nenhum daqueles assinalou impacto negativos em seus relacionamentos familiares (vide Gráfico 13);

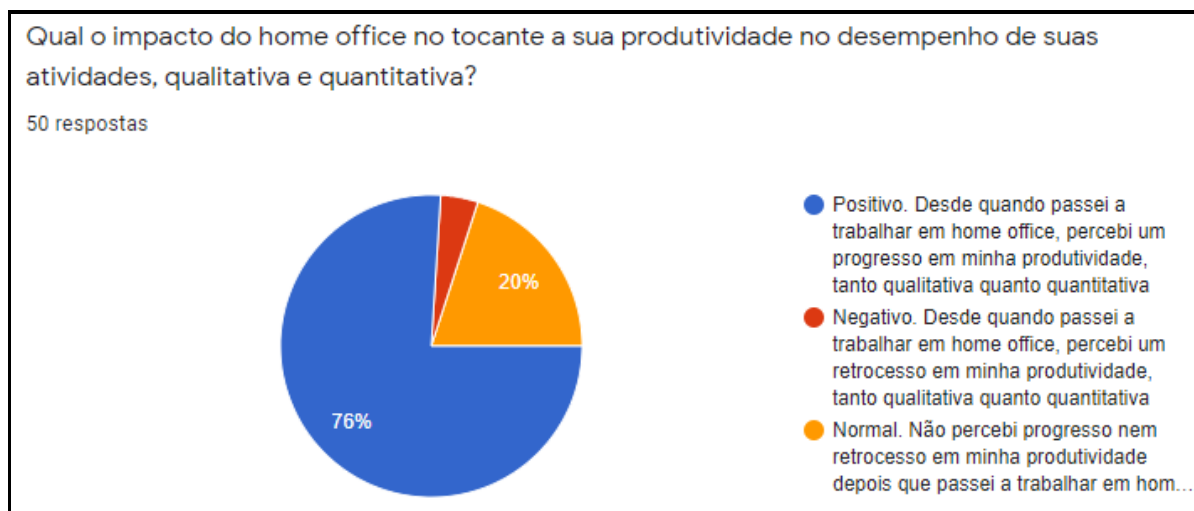
Gráfico 13 – Impactos do *home office* no relacionamento familiar

Fonte: Dados próprios (2020).

e) No quesito produtividade, para não se limitar a aspectos subjetivos, quando questionados sobre a produtividade nos desempenho das atividades, 76% dos respondentes afirmaram terem tido impacto positivo, isto é, perceberam que produziram mais e com mais qualidades quando passaram a desenvolver suas atividades em teletrabalho, enquanto que apenas 2% perceberam impacto negativo em sua produtividade, isto é, perceberam certo

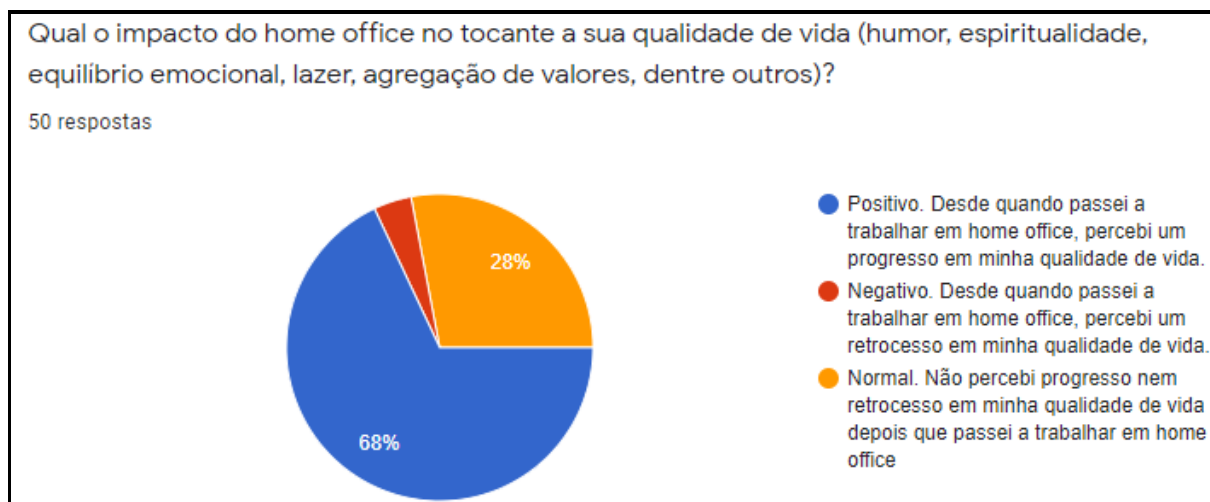
retrocesso na produtividade quando passou a exercer suas atividades em *home office* (vide Gráfico 14);

Gráfico 14 - Impactos do *home office* na produtividade



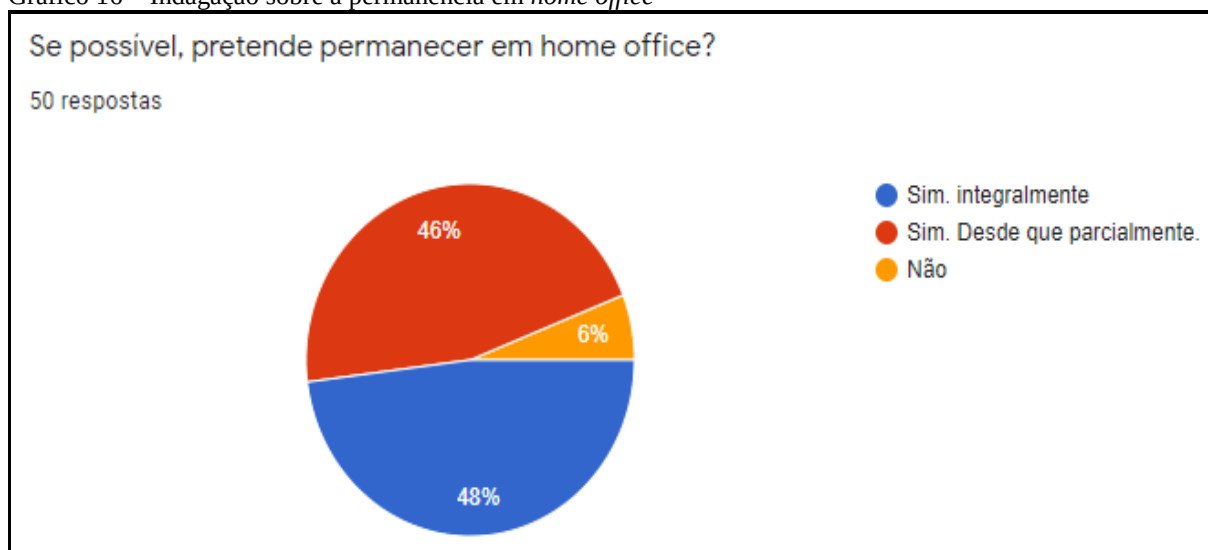
Fonte: Dados próprios (2020).

f) Por fim, um dos indicadores críticos desta pesquisa, ou seja, indicador essencial para tomada de decisões e rumos no interior da SGP, uma vez que a qualidade de vida é basilar para outros aspetos que sejam levados em consideração na execução de qualquer atividade (*apud* JÚNIOR, 2016), quando indagados sobre os impactos do *home office na qualidade de vida* (humor, espiritualidade, equilíbrio emocional, lazer, agregação de valores, dentre outros), 68% dos que se habilitaram a responder a presente pesquisa afirmaram ter sido positivo em sua qualidade a execução das atividades em teletrabalho, contra apenas 2% negativo (*vide* Gráfico 15).

Gráfico 15 - Impactos do *home office* na qualidade de vida

Fonte: Dados próprios (2020).

g) Corolário do supracitado indicador, não à toa, 94% dos entrevistados manifestou desejo de permanecer realizando teletrabalho, embora alguns, 46%, tenham interesse no regime parcial, contra apenas 6% não tenham interesse em permanecer (vide Gráficos 16).

Gráfico 16 – Indagação sobre a permanência em *home office*

Fonte: Dados próprios (2020).

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente trabalho de conclusão de curso se propôs a abordar os impactos do teletrabalho no desempenho das atividades da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, por considerar ser uma temática atual no âmbito do serviço do serviço público, especialmente pela nova realidade de prestação e execução do serviço público imposta pela pandemia da Covid-19. Associado a isso, optou-se por essa temática pelo fato de a produção acadêmica, na seara do TJCE, ser ainda limitada.

Assim, reitera-se que a presente pesquisa foi direcionada a todos os colaboradores (efetivos, estagiários, terceirizados, comissionados) que laboram na Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE, que até a data da realização deste trabalho contava com 164 colaboradores, dos quais 50 responderam. Trata-se, portanto, de uma amostra bastante significativa, inclusive se considerarmos que a entrevista foi realizada em um período em que os colaboradores estão em atividades remotas, ou seja, 30,48% dos colaboradores foram entrevistados.

Destaca-se que a SGP tem grande importância na qualidade dos serviços públicos prestados, uma vez que é a secretaria responsável por gerir os processos relativos à gestão de pessoas no Poder Judiciário, incluindo recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal, planejamento, organização, administração e controle do quadro de carreiras, vencimentos, vantagens, benefícios, saúde ocupacional, registro funcional de pessoal, aplicação de regime disciplinar, bem como o gerenciamento dos colaboradores terceirizados e estagiários.

Sob esse contexto, sendo a presente pesquisa orientada para obter resposta à questão norteadora inicialmente proposta: “no exercício de suas atividades, é factível afirmar que o teletrabalho repercutiu no cotidiano dos colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará?”, buscou-se identificar características, fatores e percepções relevantes no desempenho das atividades realizadas de forma remota pelos colaboradores da SGP.

Para tanto, objetivou-se de forma geral identificar as principais repercussões do teletrabalho no cotidiano dos colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará, uma vez que, reitera-se, o assunto aqui abordado é de suma importância, visto que impacta fortemente nos rumos da administração da SGP e do próprio Tribunal de Justiça. Visando alcançar esse objetivo maior, elencou-se como objetivos específicos i)

identificar o perfil do colaborador da SGP após a utilização do home office no exercício de suas atividades; ii) Analisar como a SGP se adequou ao teletrabalho; e iii) Analisar as principais repercussões do teletrabalho no cotidiano dos colaboradores da SGP.

Embora a falta do contato pessoal – todos os colaboradores da SGP estão em trabalho remoto -, a escassez de material de pesquisa no âmbito do TJCE, tenham limitado o alcance e uma maior precisão da presente pesquisa, os resultados obtidos por meio da pesquisa aplicada, como nível de satisfação em 98% dos pesquisados (Gráfico 11), percepção de impacto positivo em 76% dos respondentes quanto à produtividade no desempenho das atividades (Gráfico 14), e 68% de impacto positivo na qualidade de vida dos colaboradores, além de outros, demonstram que os objetivos estabelecidos foram alcançados neste trabalho, sendo a situação problema (“no exercício de suas atividades, é factível afirmar que o teletrabalho repercutiu no cotidiano dos colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará?”), como consequência da análise das informações e dos dados aqui apresentados, devidamente respondida.

Desse modo, a presente pesquisa contribui no sentido de lançar luz para gestores e tomadores de decisões no âmbito do TJCE, mostrando que a modalidade de trabalho remoto ou teletrabalho ou, ainda, *home office* constitui ferramenta cada vez mais presente no cotidiano da estrutura e das relações profissionais no interior do TJCE, e que além da celeridade naturalmente trazida com os recursos tecnológicos, o fomento a iniciativas que tragam maior comodidade aos colaboradores, sem abrir mão de uma prestação de serviço público de qualidade, tende a trazer resultados satisfatórios no curto e médio prazo tanto para a vida pessoal dos colaboradores quanto um maior desenvolvimento para a instituição.

Pode-se afirmar que o *home office* já é uma política do setor de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará e, neste sentido, veio para ficar. Entretanto, ainda se busca o melhor modelo de aplicação desta política, na qual para muitos seja o misto, ou seja, parte *home office* e parte presencial. Outro importante aspecto a ser estudado está relacionado à especificidade das leis trabalhistas. Também podemos concluir que a produtividade independe de o trabalho ser presencial ou remoto. Estes aspectos podem justificar o presente trabalho e ainda sugerir novos estudos e aplicações.

Por fim, o presente estudo poderá servir como base para a adoção de práticas que visem melhorar a modalidade do teletrabalho, a informatização integral dos processos judiciais e administrativos, trazendo ganhos econômicos, pessoais, bem como uma maior conscientização dos colaboradores públicos com o meio ambiente.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALYRIO, R.D. Métodos e técnicas de pesquisa em administração. Volume único, Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.

BARROS, A. M. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: p. 69, 2013.

CEARÁ. Lei 16.208, de 03 de abril de 2017. Dispõe sobre a organização administrativa do Poder Judiciário. Diário Oficial do Estado do Ceará, série 3, de 06 de abril de 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em números 2020. Disponível em <<https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>> Acesso em 07 de out. 2020.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. Métodos de pesquisa em administração. 7 Ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

EBC. Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. Disponível em <<https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>> Acesso em 28 de set. 2020.

ESTRADA, M.M.P. Teletrabalho & Direito: O trabalho a distância e sua análise em face aos avanços tecnológicos. Curitiba-PR: Juruá, 2014.

FERREIRA JR., J.C. Disponível em: www.ccuec.unicamp.br. Acesso em 06 de out. 2020.

GESPÚBLICA. Indicadores de Gestão. Disponível em <<http://www.gespublica.gov.br/indicadores-de-gest%C3%A3>> Acesso em 06 de out. 2020.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: Atlas, 1999.

NILLES, J.M. Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para Telegerente e Teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

Nova era: com foco na tecnologia disruptiva e na criatividade, Laboratório de Inovação do TJCE. Disponível em <<https://www.tjce.jus.br/noticias/nova-era-com-foco-na-tecnologia-disruptiva-e-na-criatividade-laboratorio-de-inovacao-do-tjce-sera-lancado-no-dia-17/>> Acesso em 15 de set. 2020.

O que é metodologia científica. Disponível em <https://www.significados.com.br/metodologia-cientifica/>. Acesso em 15 de set. 2020.

SERPRO. Serpro é a melhor empresa de tecnologia e serviços do país, segundo a Revista IstoÉ Dinheiro. Disponível em < <https://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-2020/melhor-empresa-tecnologia-2020> > Acesso em 06 de out. 2020.

SOBRATT. Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017. Disponível em < <http://www.sobratt.org.br/index.php/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-13-4672017> /> Acesso em 06 de out. 2020.

SOLVIS. Cálculos de amostragem. Disponível em < <https://www.solvis.com.br/calculos-de-amostragem/> > Acesso em 29 de set. 2020.

Teletrabalho completa cinco meses no Judiciário com mais de 7 milhões de movimentações processuais. Disponível em < <https://www.tjce.jus.br/noticias/teletrabalho-completa-cinco-meses-no-judiciario-com-mais-de-7-milhoes-de-movimentacoes-processuais> > Acesso em 28 de set. 2020.

TERCIUS, HB. Teletrabalho no serviço público brasileiro: propostas de evolução por metodologias ágeis de gerenciamento de projetos. Disponível em <<https://www15.fgv.br/network/tcchandler.axd?TCCID=8270> > Acesso em 06 de out. 2020.

TJCE adota regime de plantão extraordinário em todo o Estado por conta do Coronavírus. Disponível em < <https://www.tjce.jus.br/noticias/tjce-adota-regime-de-plantao-extraordinario-em-todo-o-estado-por-conta-do-coronavirus/> >. Acesso em 16 de set. 2020.

TJCE e BID concluem etapa de reuniões para aprovação final do Programa de Modernização do Judiciário. Disponível em <tjce.jus.br/noticias/tjce-e-bid-concluem-etapa-de-reunioes-para-aprovacao-final-do-programa-de-modernizacao-do-judiciario> Acesso em 08 de out. 2020.

Tribunal de Justiça do Ceará. Portaria nº 1156/2020, de 26 de agosto de 2020. Dispõe sobre a prorrogação das 4 e 5 do plano de retomada do trabalho presencial do Poder Judiciário do Ceará. Diário da Justiça do Ceará de 26 de agosto de 2020.

Tribunal de Justiça economiza mais de R\$ 1,2 milhão com redução de despesas durante pandemia. Disponível em < <https://www.tjce.jus.br/noticias/tribunal-de-justica-economiza-mais-de-r-12-milhao-com-reducao-de-despesas-durante-pandemia/>> Acesso em 16 de set. de 2020.

Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Produtividade: Judiciário estadual registra 433.588 atos com o teletrabalho dentro de 103 dias. Disponível em < <https://www.tjpb.jus.br/noticia/produtividade-judiciario-estadual-registra-433588-atos-com-o-teletrabalho-dentro-de-103-dias>> Acesso em 13 de out. 2020.

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. Teletrabalho: TJGO é segundo em produtividade dentre os tribunais de médio porte e tem economia de até 98% em algumas áreas. Disponível em < <https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional/centro-de-comunicacao-social/20-destaque/19806-teletrabalho-tjgo-e-segundo-em-produtividade-dentre-os-tribunais-de-medio-porte-e-tem-economia-de-ate-98-em-algumas-areas>> Acesso em 13 de out. 2020.

Associação dos Juízes Federais do Brasil. Tribunais elevam produção com teletrabalho e julgamentos virtuais. Disponível em <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias-covid-19/13696-tribunais-elevam-producao-com-teletrabalho-e-julgamentos-virtuais> > Acesso em 14 de out. 2020.

JÚNIOR, L.G. Você sabe o que é Qualidade de Vida no Trabalho?. Disponível em < <https://administradores.com.br/artigos/voce-sabe-o-que-e-qualidade-de-vida-no-trabalho>> Acesso em 14 de out. 2020.

IPEA. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200602_nt_cc47_mercado_de_trabalho_iii.pdf > Acesso em 21 de out. 2020.

VIEIRA, M. M. F. e ZOUAIN, D. M. Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

APÊNDICE A - E-mail encaminhados aos colaboradores lotados na Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Ceará

Análise dos impactos da utilização do home office no desempenhos das...

<https://webmail.tjce.jus.br/owa/?ac=Item&t=IPM.Note&id=RgAAA...>

Análise dos impactos da utilização do home office no desempenhos das atividades dos servidores da SGP

Geney Jorge Sousa da Silva

Enviado: quinta-feira, 17 de setembro de 2020 13:46

Para: Erlane Sousa Farias; Giovana Augusta Brasileiro Lobo; Michelle Cochrane Feitosa; Raul Feitosa De Lucena Candido; Vladia Santos Teixeira; Laís de Castro Gurgel Rodrigues; Jonas Matias da Silva; Thalita de Oliveira Menezes; Yara Brasileiro da Silva; Louyse Silveira Araújo; Tathiany Araujo Melo; Monica Cruz de Souza Andrade; 43825; 43748; Rebeca Talia Ximenes Parente; 800957; 800786; Angela Cacilda Tavares Eustaquio; 800913; Cleide Marli Matias de Oliveira; Damiana de Lima Silva; Erika Vieira Soares Do Nascimento; 801405; 901018; 801398; 801779; 801342; 901163; 800959; 901034; 800647; 800839; 901347; Natália Tavares de Souza; 801778; 800482; 800997; 801319; 801921; 900921; 800578; Vanusa Maria Andrade Sousa; 800467; 801544; Edilson Baltazar Barreira Junior; Philip Magno Dos Anjos Borges; Joaquim Neutel Azevedo Justino; Paula Raquel Costa Vieira; Antonia Daniele Barros Santos; Claudia Maria Lima de Oliveira; Fernanda de Moraes Hyppolito; Florisa Carvalho Da Costa Moreira; Karine Carvalho Oriá Araripe; Luiza Helena Cordeiro Torres Portugal; Maria de Fatima Aguiar Ferreira Lopes; Maria Eliani Medeiros; Olivia Mary Paiva Torres; Romina Mirza De Sales Ribeiro; Rosa Laura de Oliveira da Silva; Sandra Maria Ximenes Menezes Araujo; Aline Lara Leite do Amaral; Ana Carolina Viana Pinto Bessa; Ana Paula Fontenele Barcelos; Maria Regina Pereira Matos; Jose Carlos Xavier; Erika Maria Carvalho Costa; Aline Freitas De Oliveira; Camila Bevilacqua Diniz Rolim; Eliany Flavia Araujo da Fonseca; Ilma Lima Alves; 801566; Jacqueline Fidelis Da Cunha; Jose Arnon dos Santos; Maíra Lima Romero Aragão; Maria Dulcylene Pereira de Sousa Nascimento; 801919; Michely Nancy Rodrigues de Oliveira; Neilany Silva Caetano; Sara Holanda Pinheiro; Diana Cristina Ferreira da Silva; Sandra Karina Nobre de Medeiros; 801187; Marco Antonio De Holanda Penaforte; Saira Sousa Carvalho Costa; Silvio Renato Gomes Gurgel Filho; Wilsa Carla Milhome de Sousa; 900604; Francisco das Chagas Bezerra Sobrinho; José Maria do Nascimento; Maria Eugenia de Oliveira Correia; Arianne Ferreira Farias; Elizabeth Matos dos Santos; Cinara Marques Moreira; Waleska Kalil De Moraes; Adriana Dantas Rebouças Serpa; Ana Celia de Macedo Barros Rios; Angela Marta Tabosa Rodrigues; Maria Lilia De Souza Gomes Fontenele; Monica Luiza de Holanda Goes; Savia Maria bezerra de Almeida; Ana Geysa da Silva Souza; Ana Sicília Marques da Costa; Karleny Moreno Botelho; Martha Vanessa Girão Ribeiro Veras; Narlia Gomes de Matos Mota; Daniel Victor Cavalcante Dos Santos; Antonio Carlos Arrais Moreira Mesquita; Aline Bezerra Lima Verde; Antonio de Padua Oliveira Correia; Flavia Costa Girão Angelim; Francisco André Pereira dos Santos; Germana Mendonça da Silva; Laiz de Souza e Lima Silva; Marcus Vinicius Do Nascimento Oliveira; Florisa Carvalho Da Costa Moreira; Nilton Francisco Bernardo Gois; Sandra Maria Montenegro Bessa; Lucas Tadeu Mendonça Moreira; Rafael Almeida Lima; Ana Emilia Noronha Chaves; Gírlane Sales Felix; Thatiana Lino Gonçalves; Aline Santos Mendonça; Antonio Horacio Veras Falcao; Elizabete Serafim Da Rocha; Germana Lia de Vasconcelos; Juarez Soares Pereira; Maria Aparecida Socorro de Jesus; Ana Lucia Couto de Moura; Jerbeson Almeida da Silva; 44144; Jane Meire Lacerda dos Santos; Romario Sales de Araujo; Breno Granja de Castro; José Neil de Oliveira Pereira; Luiz Sergio Cavalcante Matos; Maria Vania Reboucas Machado; Uziel Antonio Justo; Yanna Ferreira da Costa; Raquel de Araujo Pinheiro; Alysson Silva Rodrigues; Ana Beatriz da Silva Freitas; Francisco Roberto Do Nascimento Barros; Alessandra Loscio de Andrade; Geney Jorge Sousa da Silva; Tarcisio Gomes de Araujo; Victor Hugo Magalhães Alexandre; Jessica Leite Pacheco; George Dienne Amaro de Lima; Lorena Maria Gomes Bastos; Monica Nogueira Lima de Oliveira; Ana Priscila de Barros Martins; Nara Licia Bitu Diniz Moreira; Ricardo Victor Pontes Falcão; Aeldo Evangelista Junior; Fatima Maria de Lima; Fransilvia Oliveira Paiva; Janna Xavier de Pinho; Lucas Rocha de Oliveira; Luis Felipe Faustino Matos; Reginane Duarte Rodrigues

Boa tarde, pessoal!

Acredito que boa parte dos servidores da lotados na SGP me conhece. Aos que não me conhecem, sou o Geney Silva, servidor efetivo, lotado na Coordenadoria Financeira e de Projeções da SGP.

Estou concluindo o curso de Administração Pública pela Unilab, encontrando-se na fase de elaboração do trabalho de conclusão de curso.

A proposta que irei analisar e apresentar será um estudo de caso sobre **OS IMPACTOS DA UTILIZAÇÃO DO HOME OFFICE NO DESEMPENHO DAS ATIVIDADES DOS SERVIDORES DA SGP DO TJCE.**

Desse modo, a partir da ciência e anuência da Secretária de Gestão de Pessoas, Vlândia Teixeira, e com o propósito de coletar os dados necessários para a pesquisa, elaborei um questionário com perguntas relacionadas ao desempenho das nossas atividades na SGP neste período de teletrabalho obrigatório.

Isso posto, solicito a gentileza dos amigos e das amigas no sentido de responder ao questionário, clicando no link <https://forms.gle/gGKEZyWQv4m5gXv76>.

Desde já, agradeço a colaboração de todos!

Cordialmente,

Geney Jorge Silva
Coordenadoria Financeira e de Projeções

APÊNDICE B - Questionário utilizado para na coleta de dados

02/10/2020

Análise dos impactos do home office no desempenho das atividades dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE

Análise dos impactos do home office no desempenho das atividades dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE

O presente questionário tem por finalidade integrar pesquisa intitulada: "Análise dos impactos do home office no desempenho das atividades dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE", que faz parte do trabalho científico do curso de Administração Pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB). Os dados obtidos serão utilizados e incorporados à escrita do trabalho, mantendo o sigilo em relação à identidade dos participantes, tendo ainda um compromisso com a veracidade das informações. Agradeço desde já, a sua contribuição.

***Obrigatório**

1. Qual sua idade *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Até 20 anos
- ☐ Entre 21 e 29 anos
- ☐ Entre 30 e 39 anos
- ☐ Entre 40 e 59 anos
- ☐ Acima de 60 anos

2. Qual o seu sexo? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

02/10/2020

Análise dos impactos do home office no desempenho das atividades dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE

3. Qual o seu vínculo com o TJCE *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Magistrado
- ☐ Servidor efetivo
- ☐ Servidor efetivo e comissionado simultaneamente
- ☐ Servidor exclusivamente comissionado
- ☐ Estagiário
- ☐ Terceirizado
- ☐ Outro: _____

4. Há quanto tempo você trabalha no TJCE *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Até 1 ano
- ☐ Entre 1 e 5 anos
- ☐ Entre 5 e 10 anos
- ☐ Acima de 10 anos

5. Qual a sua escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino médio completo
- ☐ Superior incompleto
- ☐ Superior completo
- ☐ Especialista
- ☐ Mestre
- ☐ Doutor
- ☐ Outro: _____

02/10/2020

Análise dos impactos do home office no desempenho das atividades dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE

6. Você possui conhecimentos suficiente para exercer suas atividades em home office? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

7. O ambiente doméstico favorece o desempenho das suas atividades em home office? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

8. Quais as principais dificuldades enfrentadas durante o regime de trabalho remoto? (Você pode marcar mais de uma opção). *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Problemas com o sistema/ internet
- ☐ Adaptação inicial aos horários de trabalho
- ☐ Dificuldades com o mobiliário/ equipamentos
- ☐ Dificuldade de comunicação com os colegas
- ☐ Adaptação ao ambiente doméstico
- ☐ Gastos com montagem de estrutura física/equipamentos
- ☐ Resistência da equipe de trabalho
- ☐ Aumento da jornada de trabalho

9. Você possui todo equipamento necessário para realizar o home office? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

02/10/2020

Análise dos impactos do home office no desempenho das atividades dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE

10. Quais as plataformas utilizadas durante o período de Home Office? (Você pode marcar mais de uma opção). *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Google
- ☐ Moodle
- ☐ Blackboard
- ☐ Própria da instituição que trabalho
- ☐ Youtube

11. Quais os aplicativos utilizados para comunicação com os colegas? (Você pode marcar mais de uma opção). *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Google Meet
- ☐ ZOOM
- ☐ Microsoft Teams
- ☐ Whatsapp
- ☐ Facebook
- ☐ Skype
- ☐ Google Hangouts
- ☐ Cisco Webex Meetings

12. Quais as vantagens do Home Office?(Você pode marcar mais de uma opção). *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Liberdade
- ☐ Flexibilidade
- ☐ Liberdade com vestimentas
- ☐ Custos
- ☐ Gestão de tarefas domésticas
- ☐ Não observei vantagens

02/10/2020

Análise dos impactos do home office no desempenho das atividades dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE

13. Qual o seu nível de satisfação com suas condições de home office? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Muito satisfeito(a)
- ☐ Mais ou menos satisfeito (a)
- ☐ Nem satisfeito (a) , nem insatisfeito (a)
- ☐ Insatisfeito (a)
- ☐ Muito insatisfeito(a)

14. Qual o impacto do home office no tocante a sua saúde física e mental? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Positivo. Desde quando passei a trabalhar em home office, percebi um progresso em minha saúde.
- ☐ Negativo. Desde quando passei a trabalhar em home office, percebi um retrocesso em minha saúde.
- ☐ Normal. Não percebi progresso nem retrocesso em minha saúde depois que passei a trabalhar em home office

15. Qual o impacto do home office no tocante ao seu relacionamento familiar? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Positivo. Desde quando passei a trabalhar em home office, percebi um progresso em meu relacionamento familiar.
- ☐ Negativo. Desde quando passei a trabalhar em home office, percebi um retrocesso em meu relacionamento familiar.
- ☐ Normal. Não percebi progresso nem retrocesso em meu relacionamento familiar depois que passei a trabalhar em home office

02/10/2020

Análise dos impactos do home office no desempenho das atividades dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE

16. Qual o impacto do home office no tocante a sua produtividade no desempenho de suas atividades, qualitativa e quantitativa? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Positivo. Desde quando passei a trabalhar em home office, percebi um progresso em minha produtividade, tanto qualitativa quanto quantitativa
- ☐ Negativo. Desde quando passei a trabalhar em home office, percebi um retrocesso em minha produtividade, tanto qualitativa quanto quantitativa
- ☐ Normal. Não percebi progresso nem retrocesso em minha produtividade depois que passei a trabalhar em home office

17. Qual o impacto do home office no tocante a sua qualidade de vida (humor, espiritualidade, equilíbrio emocional, lazer, agregação de valores, dentre outros)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Positivo. Desde quando passei a trabalhar em home office, percebi um progresso em minha qualidade de vida.
- ☐ Negativo. Desde quando passei a trabalhar em home office, percebi um retrocesso em minha qualidade de vida.
- ☐ Normal. Não percebi progresso nem retrocesso em minha qualidade de vida depois que passei a trabalhar em home office

18. Se possível, pretende permanecer em home office? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim. integralmente
- ☐ Sim. Desde que parcialmente.
- ☐ Não

02/10/2020

Análise dos impactos do home office no desempenho das atividades dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do TJCE

19. Sugestões para aperfeiçoar o teletrabalho. (Você pode marcar mais de uma opção). *

Marque todas que se aplicam.

☐ Melhoria na qualidade e acesso às ferramentas tecnológicas de trabalho

☐ Maior suporte

☐ Melhorar a comunicação

Outro: ☐ _____

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários