

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

REBECA BORELI DE ANCHIETA

**“AGORA EU DECIDO MEUS HORÁRIOS DE TRABALHO”: UM
ESTUDO ERGOLÓGICO DA ATIVIDADE DE PROFISSIONAIS
TELETRABALHADORES DE UM ÓRGÃO PÚBLICO DO PODER
JUDICIÁRIO**

VITÓRIA - ES

2019

REBECA BORELI DE ANCHIETA

**“AGORA EU DECIDO MEUS HORÁRIOS DE TRABALHO”: UM
ESTUDO ERGOLÓGICO DA ATIVIDADE DE PROFISSIONAIS
TELETRABALHADORES DE UM ÓRGÃO PÚBLICO DO PODER
JUDICIÁRIO**

Dissertação apresentado ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito para titulação de Mestre em Administração.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Mônica de Fatima Bianco.

VITÓRIA - ES

2019

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de
Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

A539a Anchieta, Rebeca Boreli, 1990-
Agora eu decido meus horários de trabalho: um estudo
ergológico da atividade de profissionais teletrabalhadores de um
órgão público do poder judiciário / Rebeca Boreli Anchieta. -
2019.
95 f. : il.

Orientadora: Mônica de Fátima Bianco.
Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade
Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e
Econômicas.

1. Teletrabalho. 2. Ergologia. I. Bianco, Mônica de Fátima.
II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências
Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 65



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

“AGORA EU DECIDO MEUS HORÁRIOS DE TRABALHO: UM
ESTUDO ERGOLÓGICO DA ATIVIDADE DE PROFISSIONAIS
TELETRABALHADORES DE UM ÓRGÃO DO PODER
JUDICIÁRIO”

Rebeca Boreli de Anchieta

Dissertação apresentada ao Curso de
Mestrado em Administração da
Universidade Federal do Espírito Santo
como requisito parcial para obtenção do
Grau de Mestre em Administração.

Aprovada em: 17/09/2019

COMISSÃO EXAMINADORA

Mônica de Fátima Bianco
Orientadora – PPGADM/UFES

Prof. Dr. Rubens de Araujo Amaro
Membro interno - PPGADM/UFES

Prof. Dr. Thiago Drumond Moraes
Membro externo – Universidade Federal do Espírito Santo

AGRADECIMENTOS

Mais um ciclo que se encerra, mais uma etapa vencida e mais experiências incríveis que me foram proporcionadas durante a caminhada da pós-graduação que estarão sempre nas minhas melhores lembranças da UFES.

Não poderia finalizar essa fase sem primeiramente agradecer a Deus pelas oportunidades e desafios que coloca na minha vida e que me fazem evoluir como ser humano. Gostaria de agradecer também a minha família, meus pais Isabel e Anael que sempre moveram céu e terra para que eu tivesse uma boa educação. Gostaria de fazer um agradecimento especial ao Flávio, meu esposo e melhor amigo, sempre muito paciente e gentil que me deu apoio incondicional nesta etapa e foi meu porto seguro nos momentos difíceis. À minha orientadora professora Mônica Bianco por ter dado o suporte necessário, aos professores do PPGADM-UFES e a CAPES pelo apoio financeiro.

Aos amigos da UFES, que tornaram a pós-graduação mais leve e mais prazerosa em especial nos grupos de estudos para discutir textos. Aos amigos Isabela, Joaquim e Kleyton que vivenciaram comigo as dramáticas do mestrando, Laís, Inácio e Ariana que sempre estavam dispostos a me ouvir e aconselhar. À minha madrinha Jussara que me deu um leve empurrão para eu iniciar a pós-graduação.

Agradeço também aos amigos de longa data, em especial as amigas do grupo Kilombo e a servidora “Maria” do TRT que abriu as portas da sua casa pra mim e facilitou a pesquisa de campo. Meu muito obrigada!

RESUMO

O presente estudo teve como foco as situações de trabalho de profissionais teletrabalhadores, mais especificamente de técnicos e analistas judiciários, de um Tribunal situado na cidade de Vitória-ES. O problema de pesquisa que norteia este estudo é o seguinte questionamento: como os servidores gerem as situações vividas no teletrabalho de uma organização pública do poder judiciário? O objetivo foi compreender, à luz da Ergologia, os aspectos gestionários na atividade de servidores públicos teletrabalhadores do poder judiciário. Para atingir o objetivo proposto, primeiramente foi apresentado um referencial teórico, discutindo aspectos do contexto que deu origem e os principais conceitos do teletrabalho e, em seguida, a principal lente teórica utilizada neste estudo - a Ergologia. A produção de dados teve como base uma investigação qualitativa, cuja primeira etapa foi consulta a Resolução CNJ 227/2016 que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder judiciário além de outras informações obtidas no próprio website do Órgão. A segunda etapa foi entrevista semiestruturada e individual com 10 servidores que fazem teletrabalho, os participantes foram agregados ao estudo por meio da técnica Bola de neve. A terceira e última etapa foi a observação direta de dois dias de trabalho presencial e um dia de teletrabalho de uma servidora. A análise dos dados se deu por meio da Análise de conteúdo das entrevistas e da observação direta o que possibilitou separar em quatro categorias de análise que foram definidas a posteriori, sendo elas: a) as dramáticas de ser servidor público e teletrabalhador; b) as frágeis fronteiras de tempo e espaço nas atividades de um teletrabalhador; e c) teletrabalho e o coletivo de trabalho. Foi possível notar forte influência de valores individuais que levaram os servidores a escolherem ser servidores públicos e fazer teletrabalho. Notaram-se também os usos de si e as renormalizações frente às situações de teletrabalho em que não há delimitação clara de tempo e espaço de local de trabalho e lar. Além disso, discutiram-se os desdobramentos do teletrabalho em relação ao coletivo de trabalho. Acredita-se que este estudo poderá contribuir para o esclarecimento das situações de trabalho vivenciadas por teletrabalhadores servidores públicos e seus sucessíveis usos de si e renormalizações nas situações de teletrabalho.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Ergologia. Gestão. Usos de si.

ABSTRACT

The present study focused on work situations in the activity of teleworkers, more specifically technicians and judicial analysts, of a Court located in the city of Vitória-ES. The research problem that guides this study is the following question: How do the servants face the situations experienced in the telework of a public organization of the judiciary? The objective was to analyze, in the light of Ergology, the management aspects in the activity of telecommuting public servants, besides observing, describing and discussing the real work situations and the uses of themselves when they are teleworking. To achieve the proposed objective, a theoretical framework was first presented about the context that gave rise to and the main concepts of teleworking. Then it was presented about the theoretical lens used in this study than Ergology. The production of data was based on a qualitative investigation, whose first step was to consult Resolution CNJ 227/2016, which regulates teleworking within the scope of the judiciary, as well as other information obtained from the agency's own website. The second stage was a semi-structured and individual interview with 10 teleworkers, and the third and last was the direct observation of two days of face-to-face work and one day of teleworking by a server. Data analysis was performed through content analysis of interviews and direct observation, which allowed to separate into four categories of analysis that were defined a posteriori, as follows: a) the dramatic of being a civil servant and teleworker; b) the fragile boundaries of time and space in the activities of a teleworker; and c) Telework and the collective work. It was possible to notice a strong influence of individual values that led the servers to choose to be public servants and do teleworking. It was also noted the uses of self and renormalization in the face of teleworking situations in which there is no clear delimitation of time and space of workplace and home. In addition, we discussed the consequences of teleworking in relation to the collective work. It is believed that this study may contribute to the clarification of the work situations experienced by teleworkers and their successive uses of themselves and renormalizations that now have work at home.

Keywords: Telework. Ergology. The use of self.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Informações dos trabalhadores participantes	40
--	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Fluxograma da fase de conhecimento.....	50
--	----

LISTA DE FOTOGRAFIAS

Fotografia 1: Trabalho presencial	51
Fotografia 2: Trabalho presencial	52
Fotografia 3: Trabalho remoto	57
Fotografia 4: Posto de teletrabalho na residência do servidor	70

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC – Análise de Conteúdo

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho

ECRP – Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Mundial do Trabalho

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TIC – Tecnologia de Informação e Comunicação

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – O Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA.....	12
1.2. OBJETIVOS	14
1.2.1. Objetivo Geral	14
1.2.2. Objetivos Específicos	14
1.3. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA.....	14
2. MUNDO DO TRABALHO: DO CONTEXTO DA FLEXIBILIZAÇÃO AO TELETRABALHO	17
2.1. DEFINIÇÕES, CARACTERÍSTICAS E DESENVOLVIMENTO DA MODALIDADE TELETRABALHO.....	19
2.2. TELETRABALHO SOB A ÓTICA DA PERSPECTIVA CRÍTICA.....	21
2.3. TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO	24
3. ERGOLOGIA: UMA ABORDAGEM PARA COMPREENDER A ATIVIDADE HUMANA DE TRABALHO	27
3.1. NORMAS ANTECEDENTES E TRABALHO REAL.....	30
3.2. O CORPO-SI E OS USOS DE SI.....	32
3.3. TRABALHO COLETIVO	35
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS	36
4.1. PRODUÇÃO DOS DADOS	36
4.1.1. Entrevista	39
4.1.2. Observação da rotina e foco na atividade de trabalho	41
4.2. TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	43
5. O TRABALHO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO	45
5.1. ASPECTOS GERAIS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL E DO ÓRGÃO PÚBLICO LÓCUS DA PESQUISA	45
5.2. O TRABALHO PRESCRITO DOS SERVIDORES ASSISTENTES DE MAGISTRADOS	47
5.2.1. Descrição das atribuições e requisitos	47
5.2.2. O trajeto do processo trabalhista	48
5.3. TRABALHO REAL	53
5.3.1. Presencial	53
5.3.2. Teletrabalho	56

6. ANÁLISE DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO DOS ASSISTENTES DE MAGISTRADOS.....	60
6.1. A “DRAMÁTICA” DA ESCOLHA DE SER SERVIDOR PÚBLICO E TELETRABALHADOR	60
6.2. “O TRABALHO ESTÁ DURANTE O MEU DIA”: AS FRÁGEIS FRONTEIRAS DE TEMPO E ESPAÇO NAS ATIVIDADES DE UM TELETRABALHADOR.....	66
6.3. TELETRABALHO E O COLETIVO DE TRABALHO.....	73
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS	80
APÊNDICE A – DESPACHO DE AUTORIZAÇÃO PARA DESENVOLVER PROJETO DE PESQUISA PARA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO.....	88
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	89
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM OS TRABALHADORES.....	91

1. INTRODUÇÃO

A Revolução Informacional, iniciada por volta dos anos 70, caracterizou-se pela crise do modelo industrial tradicional e crescimento de outro modelo produtivo cuja base é a informação, conhecimento e popularização das Tecnologia de Informação e Comunicação (TICs). Este momento se configura como a passagem de uma sociedade industrial com predominância de modelos de produção rígidos tayloristas para um modelo de sociedade pós-industrial e globalizada, em que o modelo de produção e seus aparatos se tornaram mais flexíveis (SERRA, 1996; KUMAR, 1997; LOJKINE, 1999). Este período foi marcado por inúmeras transformações, dentre elas a do modo de produção até então em vigor para um modo produtivo automatizado e informatizado, onde houve também uma reorganização do trabalho e transformação da sociedade em categorias socioprofissionais (KUMAR, 1997; LOJKINE, 1999).

Neste contexto, o teletrabalho surgiu como uma forma de trabalho, fruto de um modelo de produção mais flexível e que vem sendo também uma alternativa para muitas empresas que encontravam barreiras de local e tempo para produzir. O marco da origem do teletrabalho, da forma como conhecemos hoje, deu-se em 1973, como resultado de uma investigação prática feita por Jack Nilles, em decorrência da crise do petróleo e substituição dos transportes pela telecomunicação (NILLES, 1997).

Deixar de trabalhar na sede da empresa e trabalhar em casa tornou-se mais comum nos novos modelos de organização cujas profissões dependem basicamente de uma estrutura informatizada, onde o trabalho é possível ser feito de qualquer lugar, reconfigurando um modelo tradicional de trabalho (NILLES, 1997; MELLO, 1999). Nesse impasse, o teletrabalho também representou uma realidade de mercado de trabalho tanto como parte da estratégia organizacional quanto como discurso gerencialista capaz de oferecer maior autonomia e qualidade de vida aos trabalhadores (FREITAS, 2008).

Notam-se importantes alterações nas estruturas e estratégias empresariais com a modernização tecnológica, porém se faz necessário notar o fator humano e como este se reorganiza mediante ao novo paradigma (LIMA; BIANCO, 2009). A mudança na natureza do trabalho, que agora passa a ser feito na residência do trabalhador, altera fatores psicossociais, a dimensão coletiva e a forma com que o trabalhador mobiliza sua subjetividade frente a este novo modelo de trabalho. Desta forma, para compreender novas situações de trabalho faz-se necessário reconhecer que o trabalhador desempenha um papel importante e que há

particularidades na forma com que ele se coloca ao desempenhar a sua atividade (LIMA; BIANCO, 2009).

É da natureza do trabalho que ele sempre se modifique. O trabalho jamais é estático, sendo impossível compreendê-lo com uma ferramenta única. Desta maneira, é preciso estar atendo à atividade das pessoas que trabalham, para entender o trabalho pela ótica daqueles que o executam em diferentes contextos (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

Sendo assim, dentro dos estudos organizacionais introduzem-se abordagens, como a Ergologia, que tem como foco o estudo da atividade de trabalho, situada numa abordagem pluridisciplinar que se propõe a estudar o trabalho na sua dimensão micro em relação com a dimensão macro a partir da ótica do trabalhado (TRINQUET, 2010; DI FANTI; BARBOSA, 2016).

1.1. CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA

O teletrabalho no setor público brasileiro, em especial nos tribunais de justiça, expandiu-se após a adoção e avanço do processo judicial eletrônico. O Processo Judicial eletrônico (PJe) é um sistema desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ em parceria com os tribunais e a participação da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) para a automação do Judiciário, lançado oficialmente em 21 de junho de 2011. A adoção do PJe foi um dos responsáveis por impulsionar esta nova forma de trabalho – o teletrabalho – tendo em vista a falta de mobilidade nos grandes centros urbanos e a necessidade de se acelerar processos no Setor Judiciário (SILVA, 2015).

Segundo a Resolução 227 de 15 de junho de 2016¹, o teletrabalho visa aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados, e ainda: promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição; economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; e ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento e possibilitar a melhoria da qualidade de vida aos servidores.

¹ Resolução Nº 227 de 15/06/2016: Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016). Acesso: <http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=2295>

Tendo em vista essa Resolução 227 de 2016 e os objetivos traçados com a implementação do teletrabalho no judiciário, a vivência da autora neste meio por meio de realização de estágio profissional em um Tribunal no período em que o teletrabalho estava em fase de implementação, despertou o interesse em compreender e discutir as particularidades da atividade dos servidores do órgão público estudado e questões envolvidas e decorrentes da adoção dessa nova modalidade de trabalho.

A literatura da área de estudos organizacionais aborda o tema teletrabalho, principalmente de duas maneiras, sendo elas: produtivista e crítica. Na primeira, influenciada pelos primeiros autores a abordar este assunto na década de 1970, o teletrabalho é conceituado dentro do contexto produtivista e da massificação de recursos tecnológicos, do aumento da produtividade e demanda pela flexibilização da organização do trabalho, levando em consideração as vantagens desta modalidade de trabalho para as empresas, para o trabalhador, para a sociedade e para o meio ambiente, assim como o perfil necessário para ser um teletrabalhador (NILLES, 1997; KUGELMASS, 1996; MELLO, 1999). A segunda aborda o tema sob uma perspectiva crítica, oposta à lógica produtivista, considerando o teletrabalho fruto do contexto da precarização e como nova forma de controle, vigilância e exploração exercida pelas organizações (ORDOÑEZ, 2012; COSTA, 2007; ROSENFELD; ALVEZ, 2011). No entanto, há também autores que trazem uma abordagem não produtivista e que trabalham o tema pela ótica de tentar entender como o teletrabalho faz sentido na vida dos teletrabalhadores e de que forma esta modalidade de trabalho pode construir novos sujeitos e subjetividades, considerando a descaracterização do tempo e espaço do local de trabalho usual (BARROS; SILVA, 2010; COSTA, 2007; NOHARA et al., 2010).

A proposta desta pesquisa é entender o teletrabalho no órgão público estudado pelo olhar da ergologia, por esta abordagem pluridisciplinar prover-se de um aporte teórico e conceitual para conhecer melhor a realidade complexa de uma atividade laboriosa (TRINQUET, 2010), preenchendo essa lacuna importante de pesquisas.

O problema de pesquisa deste estudo tem como base um órgão público do poder judiciário, localizado na cidade de Vitória-ES, que possui servidores em regime de teletrabalho desde o ano de 2013. Diante disso, este estudo se propõe a pesquisar o tema teletrabalho com base na abordagem ergológica que foca a atividade de trabalho de modo contextualizado. Assim, quer-se responder o seguinte problema de pesquisa: Como os servidores gerem as situações vividas no teletrabalho de uma organização pública do poder judiciário?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo Geral

À luz da Ergologia, o objetivo geral dessa pesquisa é compreender os aspectos gestionários na atividade dos teletrabalhadores, técnicos e analistas judiciários de um tribunal, situado em Vitória-ES.

1.2.2. Objetivos Específicos

- A. Descrever o trabalho prescrito de servidores teletrabalhadores do Tribunal;
- B. Descrever e discutir as situações de trabalho vivenciadas pelo teletrabalho do Tribunal;
- C. Entender esses processos de trabalho intermediados pelo uso das TIC's e os usos de si nas atividades desempenhadas pelos teletrabalhadores;
- D. Entender como os teletrabalhadores articulam o coletivo de trabalho diante da situação de trabalhar remotamente.

1.3. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

A justificativa deste estudo é por abordar o tema teletrabalho, assunto que tem ganhado bastante relevância nos últimos anos no contexto do mundo do trabalho e pela tendência de crescimento da adoção desta modalidade no Brasil e no mundo. Isto porque a pesquisa Home Office Brasil feita 2016 pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) constatou aumento de 50% no número de empresas que estão implantando a prática em comparação ao estudo realizado em 2014².

Segundo o relatório “Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho”³ feito pela OIT (Organização Mundial do Trabalho) e a Eurofound, um estudo realizado em 15 países, incluindo o Brasil, com objetivo de identificar vários tipos de emprego que utilizavam novas tecnologias para se trabalhar à distância. O estudo mostrou que a incidência de pessoas que trabalham a distância varia substancialmente de 2% a 40% dos trabalhadores, dependendo do país, ocupação, setor e frequência com que eles se envolvem

² <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>

³ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_544108/lang--en/index.htm

nesse tipo de trabalho. Em toda a União Europeia, uma média de 17% dos trabalhadores trabalha a distância. Enquanto que nos EUA, 37% dos empregados indicaram em 2015 que trabalhavam a distância ou de casa, contra 30% de uma década atrás.

No Brasil, segundo a SOBRATT⁴, em 2014 já havia 12 milhões de teletrabalhadores. Este número vem crescendo, isso se considerarmos que muitos órgãos públicos no Brasil passaram à adotar o teletrabalho nestes últimos anos. No âmbito do poder judiciário, mais especificamente na Justiça do Trabalho, que é o foco da pesquisa, o teletrabalho já é realidade em todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho. Contudo, há o interesse pela compreensão de como esta modalidade está sendo adotada e como acontece a conversão da jornada de trabalho convencional para uma jornada flexível na modalidade de teletrabalho. Sendo assim, sabe-se da importância de novos estudos sobre a realização do teletrabalho, incluindo-se o setor público brasileiro, levando em consideração suas especificidades, assim como sobre a percepção dos teletrabalhadores que a vivenciam e em relação a como esta modalidade interfere em suas vidas (ESTRADA, 2010; SILVA, 2015).

Diante de um contexto ainda pouco explorado, que é o teletrabalho no poder judiciário e, principalmente, diante da necessidade de se compreender a atividade laboriosa dos servidores que passaram a fazer teletrabalho nos últimos anos, justifica-se o uso da lente teórica da ergologia para estudo do problema de pesquisa proposto nesta dissertação. A ergologia permite abordar a atividade humana de trabalho e facilitar o entendimento da realidade laboriosa do indivíduo que trabalha por meio da reflexão das práticas sociais, exercício do ofício e olhar clínico da atividade (DURRIVE, 2015).

A pesquisa também se justifica com base no levantamento feito na área de ciências sociais aplicadas dentro da temática de teletrabalho e ergologia para saber se havia estudos com proposta semelhante a este trabalho. Em busca feita em banco de dados de dissertações e teses da área de ciências sociais aplicadas de Universidades no Brasil, foram encontrados apenas dois trabalhos que tratassem de temas correlatos ao proposto neste trabalho. Fonseca (2015), que pesquisou e dissertou sobre as representações de servidores da justiça sobre o contexto de trabalho e sobre as repercussões da implementação do PJe na saúde e cotidiano. A pesquisa foi feita com 14 servidores do Tribunal Regional do trabalho de Minas Gerais e o referencial

⁴ <http://www.sobratt.org.br/index.php/08042014-brasil-ja-conta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>

teórico utilizado foi ergologia e metodologia de natureza qualitativa. Lima (2018) pesquisou se a implementação do teletrabalho no judiciário brasileiro gera ganhos para os tribunais e para a sociedade. A pesquisa foi feita com os Tribunais de Justiça de Santa Catarina e o do Amazonas e a metodologia utilizada foi estudo de casos múltiplos e entrevista com 8 gestores e 8 teletrabalhadores.

Diante do exposto, este trabalho justifica-se primeiramente pelo contexto de expansão que o teletrabalho encontra no mundo e no Brasil e pela importância de entender este trabalho pela ótica da atividade do teletrabalhador, usando a lente da ergologia. Outro fator relevante é a importância que este estudo terá não só para os servidores e gestores do órgão público que foi o foco da pesquisa, mas também para outros órgãos públicos que pretendem adotar essa modalidade.

Este trabalho está estruturado, para além dessa introdução, da seguinte forma: o segundo capítulo discute o conceito de teletrabalho, suas principais modalidades e o seu atual estágio de implementação no setor público brasileiro; o terceiro capítulo discute os principais conceitos da ergologia; o quarto capítulo descreve os aspectos metodológicos envolvidos na pesquisa; no quinto capítulo a análise dos dados da pesquisa feita com os teletrabalhadores é realizada, e por fim, escrevem-se as considerações finais.

2. MUNDO DO TRABALHO: DO CONTEXTO DA FLEXIBILIZAÇÃO AO TELETRABALHO

Partindo do conceito de que teletrabalho é realizar a atividade de trabalho em um lugar diferente da sede da organização (este conceito será retomado no próximo tópico), alguns autores na literatura consideram que esta modalidade teve sua origem antes mesmo da era da informação e do advento da informática. Isso porque já existiam práticas do teletrabalho mediadas pelo uso de alguns equipamentos como o telégrafo e o rádio (MELLO, 2011).

Contudo, grande parte da literatura trata o teletrabalho como uma modalidade fruto da terceira revolução industrial, ou seja, no período pós Segunda Guerra Mundial que teve como principal característica o uso de tecnologias avançadas nos processos industriais (NILLES, 1997; TROPE, 1999; NAYAB, 2011). Todavia, foi apenas na década de 1970 que começou a despertar o interesse de alguns estudiosos. Vale destacar que Jack Nilles, um dos pioneiros neste assunto foi patrocinado pela Comissão de Energia da Califórnia para estudar os impactos energéticos com a adoção do teletrabalho (NILLES, 1997).

Para entender melhor o surgimento do teletrabalho e seus desdobramentos dentro do contexto da era dos avanços tecnológicos, vale resgatar alguns outros momentos da história anterior ao advento desta modalidade de trabalho. No período antes da Primeira Revolução Industrial, os trabalhadores – chamados artesãos – trabalhavam para si mesmos, seus ofícios eram em suas respectivas casas ou oficinas próprias onde eles mesmos detinham os meios de produção (TOSE, 2005; SANDRONI, 1999). Este cenário mudou após a Revolução Industrial que foi marcada principalmente pela invenção da máquina à vapor no Século XIII, a eletricidade no Século XIX e a automação no Século XX, responsável pela instalação do sistema fabril e a difusão e fortalecimento do modo de produção capitalista (TOSE, 2005; SANDRONI, 1999). Foi neste período que também houve a transição do local de trabalho em que o trabalhador deixa seu local usual de ofício e foi para as grandes fábricas, o que significou uma mudança importante no sentido da atividade laboral, pois o tempo e espaço de trabalho passaram a ser outros (SMITH; SMITH, 2011).

O surgimento do teletrabalho representou o caminho inverso desta lógica da primeira revolução industrial. O trabalhador se viu no “caminho de volta para casa”, porém em condições e contexto completamente distintos àquele anterior, da revolução industrial (NAYAB, 2011).

O teletrabalho surge no período caracterizado como pós-fordista, ou seja, no período de 1965 a 1973, em que o modo de produção já se mostrava incapaz diante das necessidades do mercado, principalmente por ser rígido e as relações trabalhistas também se mostrarem inflexíveis. O pós-fordismo foi um processo de reestruturação do capitalismo às novas necessidades de meios de produção e uma resposta ao cenário de crise e forte deflação que marcaram os anos de 1973 a 1975. Isto culminou com uma nova reestruturação e racionalização do modo produtivo e de relação de trabalho. Este contexto deu início à tentativa de rompimento da rigidez do fordismo, que é denominada como Acumulação Flexível (HARVEY, 1992; KUMAR, 1997).

A Acumulação flexível está ligada ao modo flexível de produção, processos de trabalho e padrões de consumo com o intuito de atender demandas específicas do mercado, diferentes daquelas que a produção em massa já atendia. A partir disso houve o surgimento de novos setores de produção, novas maneiras de consumo e novas formas de relações no trabalho, como já mencionado, trazendo também o desenvolvimento do setor de serviços (HARVEY, 1992; KUMAR, 1997).

Com isso, esse período caracterizado como pós-fordista passa a ter a valorização de grandes massas de capital fixo, material cada vez mais substituído por um capital dito imaterial, ou seja, um capital do “conhecimento humano”. O trabalho que, até então era material, que era possível de se mensurar e dependente da quantia de trabalho fornecida, agora e cada vez mais, vem sendo substituído pelo conhecimento, que se torna a força produtiva principal e dependerá mais da evolução da ciência e dos progressos da tecnologia (GORZ, 2005).

Os avanços tecnológicos que a globalização do capitalismo possibilitou no final do século XX foram importantes para que a integração entre a economia, sociedade, cultura e política acontecessem, gerando assim uma rede informacional que se tornou o marco principal de mudanças que ocorreram na sociedade e no mundo do trabalho (CASTELLS, 1999). O desenvolvimento das tecnologias de informação estrutura a base do que Castells (1999) chama de sociedade em rede. O uso das tecnologias de informação e comunicação interfere cada vez mais nas estruturas sociais e nas estruturas organizacionais, as quais passaram a adotar composições mais horizontais e processos produtivos ainda mais flexíveis. A tecnologia de informação proporcionou mais desenvolvimento às estruturas das empresas em rede que caracteriza a nova forma de economia informacional e global que processam conhecimento e transformam isso em seu maior capital (CASTELLS, 1999).

2.1. DEFINIÇÕES, CARACTERÍSTICAS E DESENVOLVIMENTO DA MODALIDADE TELETRABALHO

Tratando-se dos conceitos, Nilles (1997) define o teletrabalho como uma forma de trabalho descentralizado, ou seja, realizado fora dos lugares onde comumente as pessoas passaram a realizar suas atividades laborativas, após o período da Revolução Industrial, tais como as fábricas, escritórios e unidades de montagem. Segundo este autor, esta tendência de descentralizar o trabalho acontece porque a maior parte do trabalho da era atual e no futuro próximo estará ligada à informação.

Kugelmass (1996) faz uma abordagem semelhante à de Nilles (1997) e amplia o conceito em relação ao teletrabalho, contudo refere-se a esta modalidade chamando-a de telecomutação. Para ele, a telecomutação é um tipo de trabalho flexível e se caracteriza pela ampla variedade de arranjos, sendo eles a combinação do local flexível, horário flexível e aparatos de comunicação eletrônica. O local flexível, na visão do autor, é a flexibilização do local de trabalho para que o trabalhador não necessite de viagem ao trabalho. O horário flexível se refere à flexibilização de horário em relação ao emprego de tempo integral que é comumente usado pelas empresas no Brasil com base nas leis trabalhistas brasileiras.

O teletrabalho apresenta uma variação de definições e características pelo fato de se apresentar de várias maneiras diferentes. As dificuldades na definição das características se encontram em relação à identificação da figura do teletrabalhador, na configuração do regime jurídico e na relação contratual (RODRIGUES, 2011).

Haddon e Brynin (2005) elencam os elementos mais familiares envolvidos nas diferentes definições de teletrabalho, são eles:

- Uso de tecnologias: neste quesito o grau de utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) forma uma parte substancial, estratégica ou necessária do teletrabalho;
- Localização: o teletrabalho é de fato o uso de TICs e a forma como está sendo feito, independente do lugar onde está sendo realizado;
- Arranjos Contratuais: o teletrabalho pode esbarrar nas mais diversas modalidades de contratação de um teletrabalhador, podendo configurar vários tipos de arranjos contratuais subentendendo falsas autonomias ou pseudo-subordinação do empregado (JARDIM, 2003);

- Tempo: por ser uma modalidade de trabalho, que em alguns casos, não está configurada a um padrão de horário fixo, alguns funcionários trabalham principalmente no escritório, mas depois fazem “hora extra” em casa à noite ou nos fins de semana.

Estas situações normalmente não são incluídas nas definições de teletrabalho mesmo quando feitas por instalações de TIC necessárias para trabalhar. De fato, Haddon e Brynin (2005) sugerem agrupar os teletrabalhadores em subconjuntos de acordo com a intensidade do teletrabalho: definidos como trabalhando em casa menos de um dia por semana, trabalhando em casa pelo menos um dia por semana e trabalhando em casa a maior parte do tempo.

O teletrabalho abrange diferentes configurações, podendo ser constituído de vários tipos, locais e horários deferentes. Contudo, é quase impossível conceituar todas as formas de teletrabalho existentes pelo fato de que a tecnologia avança a passos largos, logo novas formas de teletrabalho vão surgindo. Dentre os diferentes arranjos de teletrabalho, Nilles (1997) elenca três formas mais comuns em que a modalidade pode acontecer: teletrabalho em casa; centros-satélites de teletrabalho e centros locais de teletrabalho. O teletrabalho em centros-satélites costuma ser um edifício ou parte de um edifício, inteiramente propriedade de uma organização no qual os funcionários comparecem para trabalhar. Os centros locais são parecidos com os centros satélites, sendo a principal diferença que o edifício pode abrigar funcionários de várias organizações diferentes.

O teletrabalho doméstico costuma ser o mais praticado e o mais conhecido de modalidade remota. Costuma ter uma área na residência do empregado específica para desenvolver suas atividades de trabalho com todos os aparatos necessários para que o teletrabalho aconteça. Vale ressaltar que embora teletrabalho e trabalho em domicílio possam estar atrelados em alguns casos, há diferença entre estes dois tipos de trabalhos. O teletrabalho está mais atrelado às competências do trabalhador com a prevalência do trabalho de cunho intelectual, enquanto que o trabalho em domicílio é tratado como tipo de trabalho manual, muito embora a tendência seja dar elasticidade aos dois conceitos para abranger todos os teletrabalhadores (JARDIM, 2003).

Como qualquer forma alternativa de trabalho, não se pode esperar que a adoção do teletrabalho traga os mesmos resultados e experiências para qualquer perfil de profissional (AMBRÓSIO, 2013). Baruch e Nicholson (1997) em uma pesquisa feita com entrevistas em profundidade com 62 teletrabalhadores de 5 organizações diferentes, apontam as qualidades

personais identificadas para ser ou selecionar um teletrabalhador, dentre elas: auto motivação, habilidade em trabalhar sozinho, persistência, organização pessoal, autoconfiança, auto gerenciamento de tempo, habilidades com informática e integridade.

Há um entendimento que a seleção dos trabalhadores deve ser feita com base nas características pessoais, em especial as de personalidade, assim como as competências desenvolvidas no âmbito profissional (BERGUM, 2009). Pessoas extrovertidas, por exemplo, podem sofrer com a privação do convívio social dos colegas de trabalho (BARUCH; NICHOLSON, 1997), por isso, um ambiente com pouca interação social pode ser indesejável para este tipo de trabalhador (O'NEILL et al., 2009). Organização pessoal e traço de diligência, que é a capacidade do indivíduo de se auto motivar e aplicar o máximo esforço na atividade que se propõe a desempenhar, são outros dois traços de personalidade que indicam grande chance de se adaptar ao teletrabalho (O'NEILL et al., 2009).

2.2. TELETRABALHO SOB A ÓTICA DA PERSPECTIVA CRÍTICA

A modalidade do teletrabalho vem ganhando cada vez mais espaço e adeptos, em sua maioria, por escolha do próprio trabalhador seduzido pelo discurso das empresas sobre as facilidades e benefícios que esta modalidade traz. Isto acontece também pelo fato de estar associado à possibilidade de trabalhar em casa atrelado a ideia de ser uma modalidade capaz de resolver muitos problemas do trabalho contemporâneo e apresentar muitas vantagens a todos os envolvidos (ROCHA; AMADOR, 2018). Este discurso está sustentado pela literatura clássica e gerencialista do tema que, embora traga em sua maioria as vantagens e desvantagens listadas de forma pragmática, há sempre o intuito promocional da modalidade (COSTA, 2003).

Isso acontece porque nos estudos empíricos os valores do discurso gerencial ficam evidentes nos teletrabalhadores, e estes por sua vez são escolhidos em função das características pessoais e profissionais que a literatura aponta como ideal para trabalhar remotamente, ou seja, há um retrato parcial do teletrabalho (NOHARA et al., 2010).

Contudo, ao se aproximar do tema, nota-se o teletrabalho como uma prática que pode chegar a mascarar questões preocupantes sobre o mundo do trabalho contemporâneo. Demonstra-se que, longe de ser mera novidade, essa modalidade tem trazido em discussão diversas questões

que devem ser cuidadosamente analisadas (ROCHA; AMADOR, 2018). Discutir o teletrabalho e suas repercussões de forma genérica não esclarece a verdadeira realidade que está por trás desta modalidade rotulada pelos discursos gerenciais. As vantagens e desvantagens que a literatura costuma listar não dão conta de abranger a complexidade de situações envolvidas na adoção do teletrabalho (ROCHA; AMADOR, 2018).

Nos textos gerenciais, os teletrabalhadores são sempre apresentados como indivíduos com características especiais e habilidades diferenciadas para exercer essa modalidade de trabalho, sendo estimulante para o indivíduo ter esse entendimento de si próprio. Esse discurso é fundamental para o teletrabalho tornar-se atraente e ganhar a adesão por parte das organizações e trabalhadores. Na verdade, este discurso estimula o desejo pela autodisciplina, aspecto crucial da lógica do controle organizacional contemporâneo (COSTA, 2005). Em suma, são os elementos do discurso da empresa e do empreendimento de si que se entrecem na elaboração do discurso do teletrabalho e na busca da formatação do teletrabalhador como sujeito: autonomia, responsabilidade, capacidade de assumir desafios e de responder por si (COSTA, 2005).

No delinear da perspectiva crítica, alguns autores discutem o teletrabalho na visão oposta àquelas encontradas na maioria da literatura gerencial. Costa (2007), por exemplo, buscou contribuir no entendimento do teletrabalho por meio da abordagem da perspectiva teórica do poder/saber em que o teletrabalho é um discurso que subjuga os indivíduos e sua adoção e prática constrói novos sujeitos e subjetividades. Segundo a autora, esta construção do sujeito e subjetividade acontece em um contexto em que a prática do teletrabalho transforma o trabalho de “um lugar para ir” em uma atividade que pode ser executada em qualquer hora e qualquer lugar, ou seja, há mudança na forma de organizar o trabalho e no significado de organização, uma vez que já não se é possível delinear o espaço e tempo da organização-trabalho e organização-casa. O teletrabalho, que se insere na atual tendência de flexibilização do trabalho, pode ser entendido como produto da reestruturação global do capital e de dominação da força de trabalho, além de novas formas de acumulação flexível vivenciadas pela era pós-fordista (ALVES, 2011; ANTUNES, 2009; NUNES, 2017; COSTA, 2007).

Ordoñez (2012) corrobora com Costa (2007) ao tratar o teletrabalho como ressubjetivação do sujeito na medida em que implica diferentes relações e significados com fatores socioculturais que levam a adaptação e significados aos indivíduos, uma vez que envolve processos contínuos de ressignificação da relação de autonomia e escravidão. O Teletrabalho é tido

como uma nova forma de “telepower”, reforçando nos indivíduos um senso de autocontrole e libertação de instituições disciplinares, o que não significa que essas instituições deixam de existir, mas seu controle estende-se além dos limites de suas fronteiras e é generalizada para muitas esferas da vida do trabalhador, onde o corpo do indivíduo ainda é a materialidade daquilo que não é considerado mais um simples “sujeito”, mas "conexão" com as instituições de poder que modulam a vida (ORDOÑEZ, 2012).

Na mesma linha de análise de Ordoñez (2012), Costa (2005) traz outro aspecto importante a se analisar: a adoção da prática do teletrabalho e o discurso da autonomia do teletrabalhador. Como abordado antes, a adoção e prática do teletrabalho representa o deslocamento do indivíduo dos escritórios para casa ou para outro lugar distante da sede da empresa, uma via contrária ao processo ocorrido no século XIX, quando as fábricas substituíram a casa como local de trabalho de produtores artesãos (COSTA, 2005). Entretanto, essa via de “desprendimento” da sede da organização por meio da adoção do teletrabalho não garante que o indivíduo vá exercer sua autonomia em prol da organização, o que torna necessário canalizá-la para os interesses produtivos (COSTA, 2005).

Em relação a esta falsa autonomia, Rosenfield e Alves (2011) consideram que o monitoramento do teletrabalho através dos usos das TICs se faz também como forma de controle e vigilância e o discurso da autonomia do trabalhador não se torna real neste caso. A autonomia pressuposta com o uso do teletrabalho não significa, de fato, que os trabalhadores têm o controle sobre seu próprio tempo e o local de execução de atividades, uma vez que são exigidas metas de produtividade, precisão, inovação e etc. (ROCHA; AMADOR, 2018).

Com a crescente flexibilização das formas de trabalho surgem novas tecnologias e formas de controle, que se caracterizam não mais pela supervisão direta sobre os atos do trabalhador, mas pelo controle à distância, pela formatação dos sujeitos “adequados” para o desempenho dos cargos e atividades organizacionais. O teletrabalho pode ser considerado a iniciativa gerencial que põe em prática, de maneira mais contundente, o afastamento indivíduo-organização (COSTA, 2005). Diante dessa prática e de todas as exigências solicitadas com o uso do teletrabalho os trabalhadores veem-se compelidos a desenvolver técnicas de autocontrole e autodisciplina (ROCHA; AMADOR, 2018).

Neste contexto, Costa (2005) discute que o empreendedorismo de si tem aparecido em pesquisas com teletrabalhadores como discurso dominante. O teletrabalho tem alimentado a

produção de trabalhadores com um entendimento de si como indivíduos maduros, responsáveis, independentes, proativos e flexíveis, o que os faz trabalhar de maneira automotivada, aliando a experiência do teletrabalho à lógica que sustenta o controle na organização contemporânea (COSTA, 2005).

Apesar de todas as ponderações críticas sob a ótica analítica da organização do trabalho e modos de controle contemporâneos, se faz necessário reiterar que o teletrabalho tem-se mostrado uma tendência forte no mundo do trabalho atual, uma vez que é interessante para o contexto da sociedade informacional e das organizações em rede. Essa modalidade de trabalho, sem dúvida e sob certos aspectos, pode trazer diversos benefícios tanto às empresas como aos trabalhadores – as leituras mais otimistas sobre o tema esforçam-se em enfatizar essa possibilidade. Porém, é arriscado afirmar que a modalidade do teletrabalho pode ser considerada como vantajosa, carregando em si um universo de riscos associados tanto do ponto de vista dos trabalhadores diretamente envolvidos quanto do da sociedade em si (ROCHA; AMADOR, 2018).

2.3. TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

O teletrabalho no setor público brasileiro se insere como alternativa para melhorar o desempenho da gestão pública, em um cenário de mudanças profundas com necessidades cada vez maiores de promover a reestruturação da administração pública (SILVA, 2015) e aprimorar a gestão de pessoas. Mais uma vez, tem-se a conjunção dessa modalidade de trabalho com o discurso de gerencialismo do Estado. Desta forma, o tema teletrabalho passou a ser cada vez mais debatido dentro dos órgãos públicos e a sua adoção, nos últimos anos, passou a ganhar mais espaço e atualmente já é uma realidade.

A implementação do teletrabalho teve como um dos principais objetivos, assim como na esfera privada, promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição, economizar tempo e reduzir custo de deslocamento, aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho, além de contribuir para a melhoria de programas socioambientais. Concomitantemente, a adoção da modalidade também veio para atender algumas demandas da área de gestão de pessoas, uma vez que o teletrabalho passa a ser adotado e é dada prioridade às servidoras gestantes, lactantes e aos portadores de necessidades especiais ou ainda àqueles em licença para acompanhamento de cônjuge. Sua implementação

só é admitida para as atividades que dependam de grande interação social e supostamente para servidores que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e organização do trabalho (SILVA, 2015).

O primeiro órgão a adotar esta modalidade foi a SERPRO, empresa pública do ramo de Tecnologia de Informação vinculado ao Ministério da Fazenda (SILVA, 2015). Em 2005 a SERPRO adotou a modalidade abrindo espaço para 18 servidores trabalharem remotamente, em 2007 acresceram mais 50 servidores e em 2012 já havia quase 200, o que a fez tornar-se referência em teletrabalho no setor público. Em 2009 foi a vez do Tribunal de Contas da União com adesão de 10 a 12% dos servidores do quadro. Em 2010 a Receita Federal implementou um programa piloto para os auditores, em seguida foi a vez da Advocacia Geral da União (SILVA, 2015).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a modalidade em 2012, por meio da resolução administrativa nº 1.499 que regulamenta o teletrabalho no âmbito do próprio TST, sendo este o primeiro órgão a adotar esta modalidade no poder judiciário (SILVA, 2015). Nos anos seguintes, este passo também foi dado por outros órgãos do poder judiciário, dentre eles alguns Tribunais Regionais de Trabalho e Tribunais Regionais Federais. A adoção desta modalidade na esfera do judiciário foi possível graças ao processo judicial eletrônico (Pje) lançado pelo CNJ em 2011, cujo objetivo é permitir a prática e acompanhamento de atos processuais na Justiça Federal, Justiça dos Estados, Justiça Militar dos Estados e na Justiça do Trabalho.

A fim de regulamentar a modalidade já adotada por diversos Tribunais no Brasil, o Conselho Nacional de Justiça em 14 de junho de 2016 aprovou a resolução 227 que disciplina o teletrabalho no âmbito do poder judiciário. Esta resolução em sua formulação levou em consideração fatores como o princípio da eficiência da administração pública (art. 37 da Constituição Federal); o aprimoramento da gestão de pessoas e a melhoria do clima organizacional e qualidade de vida; as vantagens e benefícios diretos e indiretos dessa modalidade para os servidores e para a sociedade; a Lei 12.551/2011 que equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios informatizados à exercida por meios pessoais; e a experiência bem sucedida nos órgãos do poder judiciário que já adotaram esta modalidade antes dessa resolução ser aprovada.

A resolução 227/2016 prevê que o teletrabalho aumente em quantidade e qualidade os serviços desenvolvidos pelos servidores, sendo sua meta de produção sempre superior àqueles servidores que executam a atividade nas dependências do órgão e previamente estabelecida de comum consenso entre gestores e servidores. Além disso, a resolução estabelece que a quantidade de servidores que poderão trabalhar nessa modalidade é de até 30% da quantidade total de servidores do órgão, ou 50% se admitida excepcionalmente à majoração, a critério da Presidência do órgão.

A modalidade de trabalho à distância desde então regulamentada há mais de um ano pelo CNJ tende a se expandir. Segundo o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e os Tribunais que já implementaram essa modalidade, havia 732 servidores de 13 tribunais do trabalho que já estavam trabalhando por meio do teletrabalho. Este número representa apenas 2% dos totais de servidores do Poder Judiciário, contudo os gestores dos órgãos acreditam na ampliação da adoção do teletrabalho pelo motivo de, a cada ano, mais servidores se manifestarem em querer trabalhar nessa modalidade.

3. ERGOLOGIA: UMA ABORDAGEM PARA COMPREENDER A ATIVIDADE HUMANA DE TRABALHO

A ergologia é uma abordagem cujo início se deu na década de 1980, na Universidade de Provence (atual Aix-Marseille), na França, num contexto de grandes transformações no mundo do trabalho de uma época de dominação de modos de produção taylorista para o mundo do automatismo (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015). Dentre os precursores desta abordagem está Yves Schwartz, filósofo formado pela Escola Normal Superior da França e influenciado principalmente pelo médico e filósofo Canguilhem. A ergologia em seus princípios se constituiu por uma démarche que se liga a toda trajetória da aprendizagem filosófica, porém que passou a considerar questões de ofício, relacionadas aos cuidados da profissão. Nesta abordagem, para Schwartz, há uma relação com a história da técnica de trabalho, pois a técnica é uma herança de vida anterior à construção científica (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015).

Desde o início do mestrado em ergologia da Universidade de Provence, em 2004, foi feita a escolha de associar estudantes e profissionais de diversos campos dos saberes em torno da questão do trabalho. Esta associação pluridisciplinar convida a multiplicar iniciativas de lugares mistos com o intuito da produção de saberes necessários que os encontros de trabalho ilustram. Estes “lugares”, que para o estudo da atividade, desde os anos noventa e cinco, era conhecido como “dispositivo dinâmico de três polos”, permitem o debate com outros saberes no exercício de aprender e também de praticar o que a confrontação com o trabalho real ensina (SCHWARTZ, 2015). O termo “polo” denomina um lugar virtual onde se agregam e sintetizam saberes e competências de ordem coletiva, permitindo a cada um debater o distanciamento diante das normas existentes.

Conforme dito, são três polos: o primeiro polo se refere aos saberes constituídos dos quais se exige saberes com base em conceitos, conhecimentos formalizados e científicos, produzidos em diversos graus de desaderência da atividade; o segundo se refere aos saberes investidos, também conhecido como polo das atividades humanas, pois são os saberes da experiência prática, os quais são produzidos em diversos graus de aderência com a atividade; e por fim o terceiro polo é a via de mão dupla, dos diálogos entre os saberes constituídos e os saberes investidos, onde há “desconfortos intelectuais” em que há um mundo a ser construído (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015; TRINQUET, 2010). Em cada polo se busca conhecer e reconhecer o seu ponto de vista, seus interesses, ao mesmo tempo em que o indivíduo se

descobre como produtor de saber e de história, onde cada um se coloca a ensinar e aprender os saberes que a confrontação com a realidade é capaz de fazer (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010; TRINQUET, 2010; SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

A démarche ergológica, através do dispositivo dinâmico de 3 polos, convida a entender e debater o que os Encontros do trabalho ilustram e o distanciamento inventivo que ele mantém face às normas existentes. Por isso, em tal dispositivo são reconhecidos três polos como já mencionado: o polo com base numa usinagem de conceitos, conhecimentos acoplados linearmente organizados; o polo da atividade humana que nos põe a pensar e repensar valores e visão do mundo e constantemente coloca em dinâmica valores humanos, sociais e coletivos, podendo ser chamado também por polo da força de apelo e reconvocação e; o terceiro polo que é fiador da dinâmica do encontro entre as duas esferas precedentes, um “processo socrático de mão dupla” (SCHWARTZ, 2002; SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

A ergologia é um método que permite abordar a atividade humana de trabalho, capaz de facilitar o entendimento da realidade laboriosa do indivíduo que trabalha. Por isso, este método é uma abordagem pluridisciplinar, pois considera a atividade de trabalho como algo de complexo entendimento, pois diferentes disciplinas são necessárias para o estudo da atividade. No domínio da atividade humana, a ergologia tenta fazer a interface entre os saberes e as especialidades da ciência, tais como a medicina, a engenharia, a sociologia, a filosofia, a economia e outras (TRINQUET, 2010).

A abordagem ergológica da atividade é definida por Durrive (2015, p. 9) como: “[...] um ponto de vista antropológico a montante de todo recorte disciplinar. Ora, associando-se à enigmática continuidade entre vida e história, a démarche convida tanto à produção de conhecimento como a transformação das situações industriais”.

Esta abordagem busca compreender como as pessoas vivem as “dramáticas” de usos de si em um mundo cheio de normas instituídas que não entram em sintonia no tocante ao agir humano, em que coloca o trabalhador a fazer micro escolhas configurando a atividade sempre uma tensão, uma dramática a ser vivida. A ergologia toma a noção de atividade como um retrabalho contínuo de normas já instituídas para sua atualização singular, a qual coloca o trabalhador obrigado a fazer escolhas e se engajar na sua atividade de trabalho ininterruptamente (SCHWARTZ, 1998; ECHTERNACHT; VERISSIMO, 2015).

Contudo, antes de adentrar em alguns conceitos da ergologia é importante ressaltar como esta abordagem define o que é trabalho. O trabalho é considerado como uma realidade enigmática e defini-lo será sempre um problema se considerado que ele não é um parâmetro de um processo histórico, mas sim a própria base do que “faz história” para o homem (SCHWARTZ, 2011b, p. 20). Para compreender esta questão é preciso pensar que nesta abordagem vê-se que “todos trabalham”, em todos os níveis, do mais alto até o mais baixo, e o trabalho, como situação real, muda constantemente (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015, p. 24). O trabalho não é meramente uma execução de tarefas, por isso não é inteiramente antecipável, pois remete à singularidade da situação, pessoa e valores reduzidos a tempo e espaço jamais descritível perfeitamente (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015).

Para entender o trabalho com base na abordagem ergológica é necessário que se deixe instruir pelo ponto de vista daqueles que “trabalham” e pela ótica da atividade, uma vez que esta pode ser entendida como o uso de si de trabalhadores na relação com outros trabalhadores e no contexto de trabalho inserido (MAILLIOT; DURRIVE, 2015). A atividade não é em si considerada algo de fácil aplicação dos conceitos que pretendem guiá-la: prescrição, organização e saberes; a atividade é, ao contrário, imperfeita, instável, jamais inteiramente dominada, mas também o aumento da variabilidade, retrabalhando o que lhe é proposto em nome de um debate de normas e valores. A atividade não corresponde à reprodução literal de um prescrito, mas um retratamento de quem faz normas e valores para si, para o indivíduo que trabalha e para os outros. Portanto, a atividade está situada em um nó central de uma tarefa a se cumprir, de um serviço a prestar e de um esforço a despender e que quando considerada pela ótica da Ergologia provoca uma confusão desses 3 polos (MAILLIOT; DURRIVE, 2015).

A tarefa perpassa pela construção de um quadro normativo de atividades e atravessa uma realidade coletiva que se estabelece como a tradição e herança. O serviço a prestar não corresponde aos prescritos e a tradição da tarefa em si, mas ao que diz respeito ao aqui e agora e a todos os envolvidos na situação de trabalho e ao resultado a se produzir. Embora tarefa e serviço a prestar sejam distintos estes jamais se separam, pois os dois correspondem a uma unidade dialética agindo um sobre o outro. Por fim, o esforço a despender é a personalidade, uma terceira zona de resistência da atividade, pois não há atividade de modo impessoal; o esforço é a ligação entre a tarefa e o serviço ao qual o “si” é convocado (MAILLIOT; DURRIVE, 2015).

Mailliot e Durrive (2015) explicam que sob o ângulo da atividade, com base em cada um desses três termos (a tarefa, o serviço e o esforço), é possível compreender a atividade humana de trabalho, que por sua vez pode ser caracterizada por 3 diferentes categorias: o ofício, o emprego e o trabalho. Quando um trabalhador se refere ao “meu ofício” trata-se da tarefa a ser cumprida; quando ele fala do emprego refere-se ao serviço que presta; e, por fim, trabalho refere-se ao esforço a despende (MAILLIOT; DURRIVE, 2015). Sendo assim, é importante reafirmar que o trabalho não é a pura execução de tarefas, mas sim sobretudo o uso de si (SCHWARTZ, DUC; DURRIVE, 2010; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015), conceito que será melhor explicado no tópico a seguir.

3.1. NORMAS ANTECEDENTES E TRABALHO REAL

A estrutura essencial da atividade é sempre um debate de normas, isto quer dizer que se compreende tradicionalmente a ideia quando há um debate entre as normas antecedentes e uma tendência a renormalizá-las (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015). Não é possível pensar em atividade humana sem pensar que há debate de normas, pois na vida, propriamente humana, se há encontros, estes jamais acontecem na neutralidade. Isso porque quando se escolhe agir de uma maneira e não de outra, quando se escolhe priorizar uma atividade e não outra e quem irá executá-la há o debate de normas. Portanto é possível dizer que a atividade é a sinergia desses debates (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015; VENNER; SCHWARTZ, 2015).

Viver é fazer uma constante escolha das nossas ações por meio do debate de normas, configurando-se uma verdadeira dramática do uso de si (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010, VENNER; SCHWARTZ, 2015). Qualquer que seja a situação de trabalho há um destino a ser vivido e isso implica necessariamente uma contínua escolha complexa de valores (universais e culturais particulares). Haverá sempre a dramática dos debates de normas, pois nunca cessam as situações e os diferentes contextos a serem vividos por um trabalhador. As dramáticas do uso de si são histórias em que se estabelecem e confrontam todos os tipos de problemas (SCHWARTZ, 1998; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015).

As situações de trabalho, ou ainda a atividade de trabalho, é em parte a aplicação de um protocolo e experiências, um encontro de encontros (SCHWARTZ, 2010b). O trabalho é em si, por um lado, a preocupação com a eficácia e a racionalidade da atividade desempenhada,

pensado de forma sistêmica e imposta aos trabalhadores (HOLZ; BIANCO, 2014), ou seja, o que na ergologia assim como na ergonomia é chamado de trabalho prescrito. Este conceito é entendido como um conjunto de condições e exigências que deverão ser seguidas pelos trabalhadores para realização de suas atividades de trabalho. O trabalho prescrito é composto por certas condições determinadas a uma situação de trabalho (ambiente físico, matéria-prima utilizada e situação socioeconômica) e pelas prescrições que são as normas e procedimentos de execução (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010b; TELLES; ALVAREZ, 2004). O conceito de trabalho prescrito amplia-se também para as condições de trabalho de realização da atividade, sendo assim, em casos de condições de trabalho não adequadas, como por exemplo quando há uma máquina ou equipamento que não esteja funcionando perfeitamente por falta de lubrificação, este aspecto irá fazer parte do trabalho prescrito do trabalhador (TELLES; ALVAREZ, 2004).

O trabalho prescrito é elaborado pelos saberes constituídos, pois refere-se aos conceitos, competências e conhecimentos disciplinares acadêmicos e profissionais, ou seja, saberes formulados e anteriores às situações de trabalho (TRINQUET, 2010). Nos modelos tayloristas de produção, o trabalho prescrito é formulado por engenheiros ou gestores, enquanto quem executa o trabalho é o chão de fábrica, por isso o trabalho prescrito está em desaderência com a atividade real de trabalho (TRINQUET, 2010; SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

Quando se diz que trabalho é um protocolo a ser seguido, significa que há muitas regras a se cumprir que podem ser de simples ordens de como o trabalho se organiza, enumeração de procedimentos, procedimentos padrões regulamentados por normas técnicas e planos de gestão. Para compreender isso, Schwartz amplia o conceito de trabalho prescrito (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015) para o que se chama na ergologia, de normas antecedentes (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015). Num local de trabalho há inúmeras normas antecedentes, inclusive preexistentes e independente das pessoas em si, podendo ser de ordem da própria organização. As normas antecedentes também se referem ao grupo de trabalho, criadas pelo próprio contexto da atividade, neste caso, geralmente não formalizadas e nem escritas, que podem ser renormalizações coletivas estabilizadas (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010b; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015).

As normas não conseguem antecipar e abranger todas as possíveis situações que um trabalhador pode vivenciar na sua atividade de trabalho, por isso o trabalhador utiliza de sua astúcia para contornar situações e normalizar onde há “lacunas de normas”. A astúcia é um

recurso para contornar normas que se impõem de maneira exagerada ou para cobrir normas que são insuficientes e ainda se aloja em pequenas nuances das situações de trabalho, participando de algumas formas de renormalizações. Por outro lado, de forma mais abrangente, as renormalizações são tudo o que o trabalhador faz, como pessoa singular, com suas relações com as normas antecedentes ao entrar em seu local de ofício e trabalhar à sua maneira, criando suas próprias regras com base nas normas antecedentes (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010b; SCHWARTZ, 2011a; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015; VENNER; SCHWARTZ, 2015).

Por outro lado, o trabalho é também o encontro do encontro da parte inevitável, o encontro onde o trabalhador precisa agir e decidir a todo o momento (VENNER; SCHWARTZ, 2015). É onde o trabalhador se presta a agir e fazer micro escolhas na sua atividade laboriosa, pois trabalhar é também gerir-se. O trabalho não é jamais apenas seguir o que está prescrito em normas regulatórias e procedimentos padronizados, mas sim executar tarefas em condições reais, de forma única, considerando como de fato o trabalhador executa a atividade perpassando pelos valores, saberes e a maneira particular, configurando-se o que se denomina trabalho real.

A distância entre o trabalho prescrito e real se evidenciou pelo estudo da ergonomia francófona ao se aproximar mais das situações reais de trabalho e a focar mais o objeto de estudo: o trabalho humano. A ergonomia evidenciou que o trabalho efetuado de fato no real não corresponde ao trabalho regido por regras e normas e que há distância entre o trabalho que é prescrito ao trabalhador em relação ao trabalho real que acontece, uma vez que o trabalhador ao se engajar encontra-se rodeado de diversas fontes de variabilidades (TELLES; ALVAREZ, 2004).

3.2. O CORPO-SI E OS USOS DE SI

Quando se pensa na atividade de trabalho é inevitável não pensar no trabalhador que a realiza. Ali há um corpo, há uma pessoa que sendo esse um ser psíquico não há como calcular de que maneira ele se coloca a trabalhar seu ofício, porque trabalhar não é um cálculo de puro mecanismo. Assim, a ergologia não se pôs a descrever exatamente e a limitar conceitualmente o trabalhador pois esta abordagem é pluridisciplinar, ou seja, vários “sujeitos” – psicológico, sociológico, linguista e etc. – são um sujeito que se põe a trabalhar. Desta maneira, a

ergologia usa o termo “si” para se referir ao “sujeito” ou “pessoa” que se refere a um corpo, mas – esse corpo tem história, pois a história da pessoa está profundamente engajada em suas atividades; nosso corpo é um corpo histórico (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010c; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015).

O sujeito do qual se fala, o si, não é uma abstração, é um ser enigmático e único, que busca o risco de aprender em sua atividade (SCHWARTZ, 1992; SCHWARTZ, 2000b; MAILLIOT, DURRIVE, 2015). Mailliot e Durrive (2015) definem:

É o si na sua profunda unidade, não terá, sem cessar, de procurar um mundo que lhe seja conveniente. A cada confrontação com o mundo e com os outros – seus semelhantes -, ele se coloca em busca de um novo equilíbrio. Vale dizer: a instância subjetiva, aquela que governa a menor atividade, é constantemente colocada à prova e se constrói nessa prova (MAILLOT; DURRIVE, 2015, p. 169).

Schwartz (1992) descreve as três dimensões do si: o si como uma parte de um ser vivo que procura criar suas próprias normas no contexto que vive; o si formado pela história humana e social que produz normas sociais diferentes das vitais; e por fim o si é finalmente singularizado por uma história única e individual, constitutiva do psiquismo humano.

O conceito do corpo-si, sob os aspectos das dramáticas do uso de si que ultrapassam os aspectos psíquicos, também abrange o biológico e corporal, razão esta que o “si” se tornou corpo-si. Este conceito ultrapassa a separação entre o biológico, psíquico e cultural, pois se trata do sujeito enquanto ele está em atividade: um centro de arbitragem de normas e valores que se constituiu por meio de uma história e sucessivas renormalizações (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010c; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015; MAILLIOT; DURRIVE, 2015; DI FANTI; BARBOSA, 2016). Schwartz (2014) faz referência ao corpo-si como uma entidade estranha, cuja definição é polissêmica: uma tríplice ancoragem (biológica, histórica e singular); é suporte de nossa própria polarização valorativa dos nossos meios de vida.

O autor utiliza de algumas fontes para nutrir este conceito do corpo-si, uma delas é a noção de “corpo produzido”, formulada por Canguilhem, correspondendo a todas as informações do genótipo e ao contexto em que este corpo está inserido em alguma atividade laborativa em que contribui para modificar sua estrutura morfológica (SCHWARTZ, 2014). Este corpo produzido será o cerne para o debate de normas, e essa arbitragem de normas e valores vai se diferenciar de acordo com a história, o contexto e entidades coletivas vividas pelo trabalhador. Por fim, o corpo-si é um conceito que lembra que o esforço de viver é também o esforço de

saber, pois não há norma sem saberes e não há saberes sem normas (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010c; MUNIZ; SANTORUM; FRANÇA, 2018). O conceito de corpo-si ajuda a mostrar que sua compreensão é complexa porque não se sabe ao certo se este conceito é verbal ou não verbal, se é mental ou corporal, se é consciente ou inconsciente (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015; MUNIZ; SANTORUM; FRANÇA, 2018).

Com base neste conceito do corpo-si, Schwartz estrutura na abordagem ergológica o conceito do uso de si. A palavra “uso” é uma forma de reforçar a ideia de que trabalhar não é jamais pura execução, porque se há trabalho há uso de si (SCHWARTZ, 2000a; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015). O “uso” diz respeito a quem faz, como este conduz a atividade em seu posto de trabalho e sabe a melhor forma de conduzi-la (SCHWARTZ, 2000b). Quando o trabalhador, de maneira enigmática, tem o encontro com sua atividade, que pode ser entendida como o uso de si, ele entra numa relação com o mundo e também numa relação com os outros. Sendo assim, é importante destacar duas características da atividade: primeira, ela é necessariamente ligada à vida; segunda, que ela é sempre um “esforço” a se viver porque se estrutura na experiência humana (MAILLIOT; DURRIVE, 2015).

Todo trabalho, por ser uma constante escolha, envolve constante debate de normas e reivindica o uso de si. Isto quer dizer que há convocação de um indivíduo singular, com saberes e histórias e que se põe a engajar-se na atividade (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010b; SCHWARTZ; DURRIVE, 2015). Em outros termos, o sujeito sempre reorganiza o trabalho que lhe é imposto à sua maneira, fazendo escolhas e executando-o de outra forma, que condiz com a forma como ele enxerga o mundo. Isso porque os indivíduos são únicos e suas histórias e experiências refletem a forma como eles executam sua atividade laboriosa, o que faz com que toda atividade torne-se um uso de si por si e também um uso de si pelos outros no coletivo, repleto de encontro de valores (SCHWARTZ, 2004b; HOLZ; BIANCO, 2014).

O debate de normas em que cada trabalhador se depara e o posicionamento que toma diante de cada situação de trabalho, fazendo suas próprias escolhas a partir de normas antecedentes e renormalizando-as, é o uso de si por si. Entretanto, vale considerar o coletivo que o trabalhador está inserido, pois jamais se trabalha totalmente sozinho, por isso o debate de normas é uma arbitragem entre o uso de si pelos outros, as normas antecedentes e o uso de si por si. O si não tem uma definição circunscrita, por isso é difícil definir quando o uso de si

passa a ser também o uso de si por si e uso de si por outros (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010b; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015).

3.3. TRABALHO COLETIVO

A démarche ergológica é de início um reconhecimento que toda atividade de trabalho é um debate de normas e dramáticas do uso de si. Essas dramáticas remetem também ao espaço social que o trabalhador está inserido sendo ele no local onde trabalha como também familiar, urbano e demais meios sociais. Desta maneira, o fazer histórico na atividade laboriosa e o mundo de valores que permeiam o debate de normas se constroem de maneira coletiva (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

Na nossa sociedade não há trabalho feito de forma individual, pois somos seres sociais. Toda entidade coletiva é sempre uma articulação dos debates de normas e valores e uma consequência direta desta noção do debate de normas são as entidades coletivas relativamente pertinentes – ECRP (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

A ideia de ECRP trás a compreensão dos processos do coletivo de trabalho que se foram para executar uma atividade e por conseguinte a cooperação existente no grupo. O coletivo de trabalho perpassa pela esfera micro da atividade e da noção das pessoas que envolvem naquela atividade. Contudo, é inimaginável que no coletivo de trabalho as atividades aconteçam entre eles da forma como foi prescrita, mas sim aconteçam como de fato é e para isso os grupos ali se formem para executar a atividade de forma pertinente, pois assim é jamais impossível prescrever os coletivos e as relações sociais ali existentes. As relações dos coletivos de trabalhos no real da atividade nem sempre está descrito num organograma (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

Feita a abordagem dos principais conceitos que embasam esta pesquisa, provenientes da ergologia e do teletrabalho, o próximo capítulo trará o percurso metodológico para a realização desta pesquisa.

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

A base metodológica deste estudo é a pesquisa qualitativa. Este tipo de pesquisa atende aos objetivos traçados, permitindo analisar em detalhes situações com intuito de obter maior compreensão do problema de pesquisa e dos sujeitos envolvidos (GOLDENBERG, 2003). O estudo se propõe a compreender a atividade de servidores públicos teletrabalhadores vinculados a um tribunal de justiça por meio da lente teórica da ergologia e isso está alinhado com o tipo de pesquisa adotada, uma vez que a pesquisa qualitativa se preocupa com o processo e não somente com os resultados (GODOY, 1995).

Entende-se a pesquisa de natureza qualitativa como capaz de descrever a complexidade de determinados problemas de pesquisa, além de entender a dinamicidade vivenciada por grupos de pessoas e os comportamentos dos indivíduos. A pesquisa qualitativa também fornece informações mais detalhadas pela proximidade do pesquisador com o objeto estudado (RICHARDSON, 1999). Por isso, optou-se por esta abordagem, por ela ser capaz de dar o suporte necessário para se entender de que forma acontece o trabalho real, as renormalizações e os usos de si na atividade dos servidores públicos teletrabalhadores.

A ergologia, como abordagem que estuda a atividade humana de trabalho, entendendo o trabalho como uma dramática do uso de si, repleto de encontros, valores e experiências (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010b; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015; SCHWARTZ; DURRIVE, 2015) se coaduna à perspectiva qualitativa deste estudo.

4.1. PRODUÇÃO DOS DADOS

A escolha do órgão público se deu por critério de conhecimento da existência de tal modalidade de trabalho na Instituição objeto de estudo, tendo em vista uma participação temporária da pesquisadora como estagiária do curso de administração neste local. Dessa forma, houve a primeira aproximação por meio da realização de um contato inicial com a Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de justiça, para solicitar acesso às informações sobre o teletrabalho no órgão público em questão, assim como o contato de alguns servidores que trabalham na modalidade de teletrabalho. Nesta etapa também aconteceu a submissão de um pedido formal de autorização para a pesquisa ao Desembargador-Presidente, que algumas semanas após o pedido emitiu um despacho de autorização conforme mostra o Anexo A. Para

a pesquisa, preparou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B), que foi lido e assinado por cada participante no momento da entrevista e o projeto e os instrumentos foram então submetidos ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFES.

A fim de entender melhor o trabalho dos servidores do Tribunal, foram consultados os últimos editais do concurso do TRT da 17ª Região e o ATO nº 318 de 2014 do CSJT que descrevem as atribuições e requisitos necessários para ocupar os cargos de Técnico e Analista Judiciários. Embora o Tribunal tenha servidores ocupando cargos e funções de diferentes áreas, para esta pesquisa foram entrevistados somente os analistas judiciários da área judiciária e técnicos judiciários da área administrativa, que em comum trabalham com a área fim do Tribunal, isto é, analisar petições e processos trabalhistas, sendo que a diferença entre estes cargos é o nível de escolaridade exigida. No caso do cargo de analista é exigido o curso superior em direito enquanto que para o técnico é exigido o ensino médio completo.

Em relação às funções comissionadas que os servidores exercem, foram solicitadas as descrições destas funções ao Tribunal. Também foi realizada pesquisa nos sites do próprio órgão e das instâncias superiores como o TST e a CSJT, porém constatou-se que não há documentos ou ATOS que descrevam as tarefas pertinentes. Não havendo retorno do Tribunal acerca das descrições destas funções comissionadas, a pesquisadora elaborou a descrição das tarefas e listou os principais aspectos previstos para a função “assistente de magistrado”, com o auxílio de uma servidora, a mesma que participou da etapa de observação, etapa que será explicada mais adiante. Tais descrições foram úteis, inclusive, para se entender a atividade dos demais participantes, pois a maioria deles também exerce essa função comissionada.

A produção dos dados também aconteceu por meio de consulta documental a Resolução do CNJ nº 227 de 15 de Junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e do ATO TRT 17ª SGP/PRESI n.º 42/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Estes documentos foram importantes para se entender as disposições gerais, objetivos, regulamentação e condições da implementação e manutenção do teletrabalho no órgão estudado, além de facilitar a compreensão do contexto antes de se ir a campo, dando prosseguimento às demais etapas da pesquisa. Houve também consulta ao website do TRT da 17ª Região para a leitura das notícias sobre o teletrabalho veiculadas no portal, consulta ao quadro de lotação de servidores, relação de cargos e funções comissionadas e ao relatório de servidores que estão fazendo teletrabalho

para que pudesse ter uma noção da abrangência dessa modalidade de trabalho no Órgão Público.

De acordo com o lotacionograma, disponibilizado no portal, referente ao mês de fevereiro do ano de 2019 o TRT da 17ª Região possui um total de 743 servidores distribuídos entre os cargos de técnico judiciário, analista judiciário e magistrado de 1º e 2º grau (Juízes e Desembargadores). Deste número total de servidores, segundo o relatório de Teletrabalho, também disponibilizado no website do TRT da 17ª no mês de fevereiro de 2019, 75 servidores estavam em regime de teletrabalho considerando apenas os cargos de analista e técnico judiciários. Segundo o ATO TRT 17ª SGP/PRESI n.º 42/2016, pg. 3:

O limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% (trinta por cento) da respectiva lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior, podendo esse limite ser aumentado para até 50% (cinquenta por cento) por decisão do Presidente do Tribunal, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada [...].

Contudo, vale ressaltar que este número de servidores teletrabalhadores varia um pouco com o passar dos meses. Isso pôde ser constatado nos relatórios dos meses anteriores a fevereiro de 2019, isso porque alguns servidores entram de férias e outros passam a ser formalizados para realizar o teletrabalho, o que leva um aumento no número, ou ainda aqueles servidores que saem do regime de teletrabalho e voltam a trabalhar de forma presencial, levando assim a uma diminuição. Por isso, para este estudo, leva-se em consideração que o TRT possui uma média de 75 servidores teletrabalhadores formalizados, para fins de entendimento e parâmetro do contexto, desconsiderando aqueles que já fazem teletrabalho mas ainda estão em processo de formalização junto ao setor responsável.

A próxima etapa da produção dos dados foi de entrevistas com os servidores teletrabalhadores, que será explicada com maiores detalhes no tópico a seguir. Importante salientar que as técnicas de produção de dados se adequam às possibilidades de realização da pesquisa, como disponibilidade dos participantes e abertura da organização por exemplo. A ergologia propõe o uso de um método dialógico estabelecido na forma de um dispositivo de análise de situações de trabalho, a três polos, no entanto, nas entrevistas realizadas buscou-se estabelecer esse diálogo sobre as atividades dos profissionais com base nas prescrições do trabalho e conceitos referenciais.

4.1.1. Entrevista

A entrevista é uma técnica muito utilizada no campo das ciências sociais empíricas, com o objetivo de mapear e entender o mundo da vida dos respondentes, pois, fornece os dados básicos para compreensão de contextos sociais (GASKELL, 2000). A técnica de entrevista qualitativa pode ser classificada em três tipos: entrevista conversacional (sem planejamento prévio); entrevista baseada em roteiro (semiestruturada); e a entrevista padronizada aberta (lista de perguntas que seguem um determinado padrão) (PATTON, 1990). Nesta pesquisa, as entrevistas seguiram um formato semiestruturado com auxílio de um roteiro de entrevista (Apêndice C) elaborado com base no referencial teórico, levando-se em consideração os principais aspectos para se entender a atividade de trabalho dos servidores teletrabalhadores.

O roteiro foi dividido em 4 (quatro) partes principais referentes à vivência do teletrabalho pelos servidores entrevistados: a primeira parte é em relação a atividade de trabalho deles antes e até a decisão de fazer teletrabalho; a segunda parte é referente ao período de adaptação ao teletrabalho; a terceira parte para trazer questões relacionadas aos aspectos gerenciais da atividade, como por exemplo, os usos de si, renormalizações e outros; e por fim, questões gerais relacionadas ao teletrabalho que poderiam acrescentar dados e reflexões importantes para a pesquisa. Conforme alertado, esta estrutura foi elaborada com o intuito de fazer o entrevistado refletir sobre questões pertinentes às situações no teletrabalho, incluindo sua trajetória desde antes, durante e depois da implementação da modalidade.

A entrevista individual é indicada quando a intenção é explorar, em detalhes, a percepção do entrevistado e as suas experiências particulares e/ou quando é impossibilitado o recrutamento dos entrevistados em forma de grupo (GASKELL, 2000). As entrevistas foram realizadas no período de 29 de outubro a 11 de dezembro de 2018 e foram feitas de forma individual com duração média de 40 minutos cada. Para seleção dos participantes procedeu-se da seguinte maneira: a pesquisadora contactou 3 servidores teletrabalhadores que conhecia da época que realizou o estágio profissional no TRT-ES. Estes três primeiros entrevistados indicaram os demais servidores participantes que são colegas ou ex-colegas dos setores que trabalham. Ao todo a pesquisadora entrou em contato com 13 servidores, porém três deles não puderam participar, totalizando 10 entrevistas. As entrevistas aconteceram nas residências dos servidores, com exceção de apenas 2 deles, dentre os quais um escolheu fazer no hall do prédio que reside e o outro no Tribunal no fim do seu expediente quando estava na escala de trabalho presencial.

O número de servidores entrevistados foi 10, sendo 3 homens e 7 mulheres, que foram identificados com números sequenciais de 1 a 10. O quadro 1, a seguir, apresenta alguns dados dos servidores entrevistados.

Quadro 1: Informações dos trabalhadores participantes

Entrevistado	Sexo	Idade	Cargo/Função	Tempo de teletrabalho*
Entrevistado 1	Masculino	37	Técnico Judiciário, área administrativa/ Assistente de Magistrado	1 ano e 3 meses
Entrevistado 2	Feminino	36	Técnico Judiciário, área administrativa/ Assistente de Magistrado	6 meses
Entrevistado 3	Masculino	38	Analista Judiciário, área judiciária/ Assistente da coordenadoria do Recurso de Revista	1 ano
Entrevistado 4	Masculino	32	Técnico Judiciário, área administrativa/ Assistente de Magistrado	6 meses
Entrevistado 5	Feminino	36	Técnico Judiciário, área administrativa/ Assistente de Magistrado	5 meses
Entrevistado 6	Feminino	35	Analista Judiciário, área judiciária/ Assistente da coordenadoria do Recurso de Revista	5 anos
Entrevistado 7	Feminino	29	Analista Judiciário, área judiciária/ Assistente de Magistrado	1 ano
Entrevistado 8	Feminino	35	Analista Judiciário, área judiciária/ Assistente de Magistrado	5 anos
Entrevistado 9	Feminino	35	Analista Judiciário, área judiciária/ Assistente de Magistrado	2 anos
Entrevistado 10	Feminino	42	Técnico Judiciário, área administrativa/ Assistente de Magistrado	5 anos

*Tempo considerado até as datas das entrevistas

Fonte: Dados da pesquisa.

O critério utilizado para selecionar os entrevistados foi acessibilidade, por isso só participaram servidores que residiam nas cidades de Vitória e Vila Velha, no Estado do Espírito Santo, e a disposição dos servidores em querer participar da entrevista. A seleção dos entrevistados se deu pelo sistema Bola de Neve (BIERNACKI; WALDORF, 1981), em que os primeiros entrevistados eram pessoas conhecidas pela pesquisadora e os demais foram provenientes de sucessivas indicações.

Após a realização de todas as entrevistas, foi possível a realização da observação das atividades de uma única servidora. O tópico a seguir trata de mais essa etapa de produção dos dados.

4.1.2. Observação da rotina e foco na atividade de trabalho

O método de observação, de modo geral, se atenta aos detalhes do seu objeto de estudo para contextualizar os dados derivados da observação dentro de uma estrutura histórica e social do que está sendo pesquisado (ANGROSINO, 2005). Para este tipo de método, há 3 maneiras principais para o pesquisador conduzir sua pesquisa: observação participante, quando há maior interação do pesquisador com aqueles que estão sendo observados e este está inserido nas atividades rotineiras; Observação reativa, se configura quando as pessoas que estão sendo estudadas sabem que estão sendo observadas e interagem com o pesquisador e são receptivas apenas quando requisitadas pelo pesquisador; e por fim, a participação não reativa, se configura quando as pessoas estudadas não sabem que estão sendo observadas (ANGROSINO, 2005).

Esta etapa da pesquisa consistiu em se fazer a observação reativa de uma das servidoras teletrabalhadoras que foi entrevistada na primeira etapa conforme dito anteriormente. A observação consistiu em acompanhar um dia inteiro de trabalho, tanto presencial no Tribunal como no teletrabalho, mantendo certo distanciamento da servidora e interagindo quando havia necessidade de esclarecimentos dos detalhes observados.

As observações aconteceram do seguinte modo: por 2 dias de uma mesma semana de trabalho presencial no Tribunal, que no caso são os dois dias da semana que a servidora tem acordado com sua chefia imediata que devem acontecer de forma presencial. O terceiro dia de observação aconteceu na casa da mesma servidora no dia que ela estava fazendo teletrabalho. O critério de escolha dos servidores entrevistados para participar desta etapa da pesquisa, a observação, foi o convite efetuado a todos, porém uma única pessoa que se mostrou disposta a deixar a pesquisadora passar algumas horas em sua residência fazendo a observação do teletrabalho, uma vez que isso envolve toda privacidade do trabalhador e sua família.

Os dois dias de observação do trabalho presencial aconteceram no mês de fevereiro de 2019 e durou todo o expediente que o servidor costuma fazer, iniciando às 09:00 horas da manhã até

as 16:00 horas da tarde com 30 minutos para almoço, no horário por volta das 11:30 da manhã. A servidora sujeita a observação de suas atividades ocupa o cargo de assistente de magistrado e trabalha numa antessala ao gabinete do juiz junto com outra servidora, mas que nos dias da observação esta colega não estava presente por motivo de doença. A pesquisadora ficou o momento todo com a servidora e a acompanhou em todas as atividades na Vara trabalhista, muito embora quase toda a atividade seja feita no mesmo ambiente diante de uma mesa com um computador.

O dia de observação do teletrabalho aconteceu também no mês de fevereiro de 2019, com início por volta das 11:00 horas até às 16:20 com intervalo para almoço e lanche da tarde. Embora a observação tenha terminado por volta das 16:20, quando a teletrabalhadora precisou sair de casa, a mesma disse que iria continuar a trabalhar depois que o filho fosse dormir, depois das 21 horas, o que impossibilitou a continuação da observação do teletrabalho por parte da pesquisadora.

Vale ressaltar que a própria característica do teletrabalho, quanto à falta de uma rotina bem definida de trabalho, sem o mesmo rigor de horários que um trabalho presencial costuma ter, dificultou o trabalho da pesquisadora em fazer a observação nesta etapa da pesquisa.

As observações feitas tanto no trabalho presencial no Tribunal quanto no dia do teletrabalho seguiram um modelo de observação descritiva conforme aborda Angrosino (2005), no qual se atenta a todos os detalhes, além de puramente observar somente o objeto em estudo. Desta forma, o pesquisador tentou seguir alguns tópicos importantes listados a seguir para esta etapa de produção dos dados:

- Observação do espaço físico e dos objetos utilizados para trabalho;
- Observação da servidora em ação e a interação social com outros servidores que trabalham no mesmo setor, ou em setores próximos no trabalho presencial e com os demais familiares no teletrabalho;
- Observação de como a servidora faz seu trabalho, desde a sua chegada, quando estaciona o carro, até a sua saída no fim do expediente no presencial e como realiza o trabalho quando faz teletrabalho;
- Identificar e observar os imprevistos que acontecem na rotina de trabalho e como a servidora faz para resolvê-los;

- Observar e analisar comentários que a servidora faz sobre o trabalho, o ambiente físico, sobre alguma angústia ou dificuldade durante o expediente;
- Identificar e descrever a diferença entre a atividade de trabalho feita de forma presencial e teletrabalho;
- Identificar a relação da trabalhadora com as prescrições;

A observação direta, no caso desta pesquisa, teve o intuito não apenas de confirmar e comparar alguns dados obtidos com as entrevistas, mas também de observar peculiaridades que só são possíveis compreender as nuances ao se ver o trabalho de perto. Neste caso, optou-se primeiro pela realização das entrevistas como forma de introduzir o assunto que estava sendo pesquisado aos servidores, a fim de facilitar o acesso para a etapa das observações.

4.2. TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta fase da pesquisa caracterizou-se pelo registro e interpretação dos dados obtidos por meio das entrevistas aos servidores teletrabalhadores e observação da rotina de trabalho de uma das servidoras do Tribunal. Para análise dos dados optou-se pela utilização da análise de conteúdo (AC) por caracterizar-se pela vertente social e de descrição objetiva, uma vez que é uma técnica de análise com o intuito de produzir inferências de um texto ou pesquisa para o contexto social (BAUER; GASKELL, 2002).

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações cujo intuito é obter por meio da sistematização e de forma objetiva os conhecimentos advindos da descrição do conteúdo e indicadores que permitam inferir conhecimentos relativos às condições de produção do texto (BARDIN, 2006). Esta técnica de análise possui três características que Krippendorff (1990) considera um diferencial: a primeira é que a AC tem uma orientação fundamentalmente empírica, exploratória e vinculada a fenômenos reais; a segunda é que a AC transcende as noções do conteúdo como objeto de estudo e está relacionado aos fenômenos simbólicos; e terceira se refere ao desenvolvimento próprio de uma metodologia de AC que permite o investigador programar, comunicar e avaliar criticamente um plano de investigação com independência dos seus resultados.

As fases de análise seguiram conforme propostas por Bardin (2006): pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. A fase de pré-análise consiste em sistematizar ideias a partir do referencial teórico e estabelecer indicadores para interpretação dos dados coletados (SILVA; FOSSÁ, 2015). De uma forma geral, esta primeira etapa geralmente se inicia com a escolha dos documentos a serem submetidos à análise, depois a formulação das hipóteses e objetivos, e por último a elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação final, mas nem sempre nesta mesma ordem (BARDIN, 2006).

A segunda fase da análise dos dados consiste essencialmente de operações de codificação e enumeração em função das regras previamente formuladas, ou seja, a transformação dos dados ainda brutos, fazendo recorte, junção e enumeração das informações obtidas para alcançar uma representação do conteúdo (BARDIN, 2006). Por fim, a última etapa é o tratamento dos dados, a interpretação com base na literatura proposta neste trabalho por meio da comparação ou da inter-relação das categorias de análise definidas (BARDIN, 2006; SILVA; FOSSÁ, 2015).

Com base nestas fases de análise, propostas por Bardin (2006), o tratamento dos dados iniciou-se com as transcrições das entrevistas feitas com os servidores, assim como a organização das anotações feitas na etapa de observação e narração em áudio feita pela pesquisadora para que ficasse registrado o que foi observado em campo. Após a transcrição das entrevistas e dados da observação, houve a fase de pré-análise em que a pesquisadora sistematizou as principais ideias com base no referencial teórico de ergologia e os principais conceitos desta lente teórica. Depois desta etapa e atenta leitura ao material, observou-se quais eram as categorias que emergiam e que estavam relacionadas com o referencial teórico e que também responderiam aos objetivos traçados no início deste trabalho. De certa forma, a análise dos dados procurou interpretar como se dá o trabalho real, questões pertinentes ao teletrabalho e, principalmente, os aspectos gestionários envolvidos na atividade destes servidores participantes, que deram base para as categorias de análise: a “dramática” da escolha de ser servidor público e teletrabalhador; “O trabalho está durante o meu dia”: as frágeis fronteiras de tempo e espaço nas atividades de um teletrabalhador; teletrabalho e o coletivo de trabalho.

No próximo capítulo se descreverá brevemente a organização estudada, qual é o seu papel como organização pública e aspectos do trabalho prescrito referente aos cargos dos servidores participantes da pesquisa.

5. O TRABALHO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

Este capítulo tem por objetivo primeiramente descrever alguns aspectos gerais da Justiça do trabalho no Brasil, para que seja possível entender um pouco mais o contexto em que esta pesquisa está inserida. Os dois tópicos seguintes tratam dos conceitos de trabalho prescrito e trabalho real com foco na função de assistente de Juiz.

5.1. ASPECTOS GERAIS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL E DO ÓRGÃO PÚBLICO LÓCUS DA PESQUISA

A Justiça do Trabalho no Brasil integra o Poder Judiciário e desempenha o papel de conciliar e julgar ações judiciais entre trabalhadores e empregadores além de desajustes decorrentes da relação de trabalho entre essas duas classes, bem como as demandas que tenham origens nas próprias sentenças, considerando também as coletivas⁵.

Os órgãos que compõe a Justiça do Trabalho são o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do trabalho (os TRTs) e as Varas do trabalho, onde atuam os Juízes do trabalho. O TST, instância máxima da Justiça do Trabalho, possui sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira. Já a prestação jurisdicional de primeiro (Varas do Trabalho) e segundo grau (Os TRTs) é realizada pelos Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho distribuídas pelo território Nacional⁶.

Segundo o último Relatório Geral da Justiça do Trabalho⁷, elaborado e disponibilizado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, referente ao ano de 2017, a Justiça do Trabalho, considerando o TST, os TRTs e as Varas do trabalho, possui 3.955 cargos de magistrados e 43.215 servidores. Na segunda instância há 24 Tribunais Regionais do Trabalho espalhados pelo Brasil com 556 Desembargadores e 17.025 servidores. Na primeira instância estão instaladas 1.573 Varas do Trabalho em 621 municípios com 3.093 juízes e 23.619 servidores.

⁵ Informação retirada do website do TST: <http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho>

⁶ Informação retirada do website do TST: <http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho>

⁷ Informação retirada do website do TST: http://www.tst.jus.br/web/estatistica/noticias/-/asset_publisher/bR9D/content/conheca-o-relatorio-geral-da-justica-do-trabalho-2015

Em relação ao número de processos que tramitaram na Justiça do Trabalho entre o ano de 2016 a fevereiro de 2019 totalizaram 11.619.775 processos recebidos e 12.144.785 julgados. Desde total, 63,82% recebidos e 68,26% julgados na primeira instância (Varas do trabalho), 28,43% recebidos e 24,27% julgados na segunda instância (TRTs) e 7,74% recebidos e 7,46% julgados no TST⁸.

Posto este panorama da quantidade de processos e servidores na Justiça do Trabalho no Brasil é possível visualizar a representatividade da 17ª Região Judiciária neste cenário, órgão lócus da pesquisa. Sendo assim, neste trabalho, quando é mencionado TRT da 17ª Região consideram-se as Varas do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho, que no caso são primeira e segunda instâncias, do Estado do Espírito Santo cuja criação foi em 8 de novembro de 1989, pela Lei.º 7.872, quando desmembrado do TRT do Rio de Janeiro. Atualmente a 17ª Região Judiciária é composta por 24 Varas do Trabalho, sendo 14 delas localizadas em Vitória, capital do ES e as demais no interior do estado; 3 postos avançados de atendimento localizados em cidades do interior do ES; e o Tribunal Regional do Trabalho também localizado na cidade de Vitória⁹.

O TRT da 17ª, em 2018, contava com o número de 682 servidores (desconsiderando os agentes de segurança e oficiais de justiça) alocados nos Gabinetes dos Desembargadores, Órgãos e Unidades de Apoio Judiciário e Unidade de Apoio Administrativo. Segundo o relatório referente à dezembro de 2018 do Quantitativo de Cargos e Funções, há 305 servidores com cargo de Analistas, cargo com exigência de nível superior (considerando diferentes áreas e especialidades) e 386 técnicos (considerando diferentes áreas e especialidades), cuja exigência é nível médio. Os magistrados são 12 Desembargadores e 53 Juízes, sendo 24 titulares e 29 substitutos¹⁰.

Entre os anos de 2016 a fevereiro de 2019 as Varas do trabalho¹¹ da 17ª Região receberam 102.641 processos e julgaram 116.350, enquanto que a segunda instância, O Tribunal da 17ª recebeu 67.235 processos e julgou 61.575¹². Vale deixar claro que o número de processos julgados supera o número de recebidos porque há acúmulo de processos do ano anterior em relação ao que está sendo considerado.

⁸ Informação retirada do website do TST: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>

⁹ Informação retirada do website do TRT 17ª: <http://www.trtes.jus.br/principal/institucional/jurisdicao/>

¹⁰ Informação retirada do website do TRT 17ª: <http://www.trtes.jus.br/principal/transparencia/gestao-de-pessoas/estrutura-de-cargos-e-funcoes/quantitativo>

¹¹ Informação retirada do website do TST: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados/17regiao>

¹² Informação retirada do website do TST: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/trt/recebidos-e-julgados/trt17>

5.2. O TRABALHO PRESCRITO DOS SERVIDORES ASSISTENTES DE MAGISTRADOS

O trabalho prescrito é um conjunto de condições e exigências sob as quais o trabalho deverá ser realizado (TELLES; ALVAREZ, 2004) e também situações determinadas e tarefas estabelecidas (BORGES, 2004). O trabalho prescrito diz respeito às regras e objetivos fixados pela organização do trabalho e as condições dadas e, de forma geral, indica aquilo que ‘se deve fazer’ em um determinado processo de trabalho (BRITO, 2008a).

Para entender o trabalho prescrito dos servidores do TRT, nessa primeira parte descrevem-se as atribuições e requisitos necessários para os cargos de Analista Judiciário - área judiciária e Técnico Judiciário – área administrativa, que no caso, são os cargos ocupados pelos servidores participantes.

As tarefas das funções comissionadas que estes servidores podem exercer no Tribunal não estão descritas no edital de concurso e nem em documentos internos do Tribunal, por isso a segunda parte trata da descrição do trabalho prescrito, segundo o relato feito por uma servidora, uma participante das etapas de entrevista e de observação. Desse modo, descreve-se o trajeto percorrido de um processo trabalhista desde ao ser dada entrada por um reclamante na Vara do Trabalho, para que seja possível entender o processo de trabalho e as tarefas dos servidores participantes da pesquisa.

5.2.1. Descrição das atribuições e requisitos

A descrição das atribuições e requisitos para ingresso nos cargos efetivos nos quadros de pessoal dos Tribunais Regionais do Trabalho está de acordo com o Anexo 1 do ATO nº 93/2008 – CSJT.GP.SE.ASGP que estava em consonância com as descrições de cargos e requisitos dos últimos editais de concurso público do TRT da 17ª Região.

CARGO: ANALISTA JUDICIÁRIO, ÁREA JUDICIÁRIA

REQUISITO: Graduação de bacharelado em Direito, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

ATRIBUIÇÕES: analisar petições e processos, confeccionar minutas de votos, emitir informações e pareceres; proceder a estudos e pesquisas na legislação, na jurisprudência e na doutrina pertinente para fundamentar a análise de processo e emissão de parecer; fornecer suporte técnico e administrativo aos magistrados, órgãos julgadores e unidades do Tribunal; inserir, atualizar e consultar informações em base de dados; verificar prazos processuais; atender ao público interno e externo; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade.

CARGO: TÉCNICO JUDICIÁRIO, ÁREA ADMINISTRATIVA

REQUISITO: certificado de conclusão de curso de nível médio (antigo segundo grau), expedido por instituição de ensino reconhecida pelo MEC.

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

5.2.2. O trajeto do processo trabalhista

O advogado cadastra no sistema PJe uma petição inicial, que é o primeiro ato que forma o que se denomina “processos” ou “autos”, em nome do reclamante contra um reclamado, no caso, contra quem se está entrando com a ação. A petição inicial é distribuída por sorteio para alguma Vara do Trabalho do Regional e depois vai para a Triagem Inicial. O servidor responsável ou estagiário verifica se as partes (reclamante e reclamado) são as mesmas que o advogado colocou na petição inicial e se as demais informações conferem com a petição cadastrada no PJe.

Após esta primeira etapa é expedida uma notificação postal para a parte reclamada dando ciência sobre o processo trabalhista que o reclamante entrou contra ela e é marcada a audiência. Depois de recebida essa notificação, a reclamada tem até 1 hora antes da audiência

para digitalizar e inserir no sistema PJe a contestação. A contestação é a defesa da reclamada onde ela vai dar a sua versão sobre aquilo que lhe foi imputado.

Na audiência o Juiz vai analisar os pedidos. Quando o Juiz entender que a matéria do processo requer conhecimentos técnicos ele poderá solicitar perícia de um profissional daquela área de conhecimento, para que o mesmo possa dar seu parecer técnico a respeito do que lhe foi solicitado. Neste caso, nomeia-se um perito cadastrado no sistema do Tribunal e a audiência é suspensa e adiada.

Após a perícia, faz-se a apuração e marca-se a audiência novamente. A segunda audiência também é importante caso as partes queiram ouvir alguma testemunha, ou ouvir o reclamante, interrogar a reclamada e toda a instrução probatória do processo.

Desta etapa do caminho percorrido pelo processo judicial até a audiência caracteriza-se a fase do conhecimento. O CNJ esclarece o que é esta fase:

Na fase de conhecimento, o juiz recebe os fatos e os fundamentos jurídicos dos envolvidos na causa para reunir as informações necessárias para análise. Nessa fase, as provas de ambos os lados são apresentadas e, se houver necessidade, há audiências para ouvir as partes e as testemunhas. O objetivo é que, de posse de todos os elementos disponíveis, o magistrado possa proferir a sentença e decidir sobre o conflito (Conselho Nacional de Justiça¹³).

Vale deixar claro que nem todos os casos há audiência. Há casos em que todos os documentos e provas necessárias já estão no processo e são suficientes para o Juiz proferir a sentença, o que torna a audiência dispensável, uma vez que esta tem o intuito de provar as demais informações que não estão escritas no processo. Ou ainda há casos em que o reclamante e o reclamado chegam a um acordo na audiência e se houver o pagamento, se esse for o caso, o processo é finalizado. Uma informação importante é que as audiências são gravadas em áudio e vídeo e qualquer pessoa tem acesso pelo sistema do TRT.

Por fim, se não houver acordo das partes na audiência encaminha-se para a próxima etapa que é o julgamento. Se couber recurso, o processo se encaminha para a próxima instância que é o Tribunal Regional do Trabalho. Caso não caiba recurso, irá para a fase de execução, que é o cumprimento daquilo que foi estabelecido na sentença. Por exemplo: se na sentença ficou estabelecido que a reclamada está condenada a pagar 100 mil reais ao reclamante, a reclamada

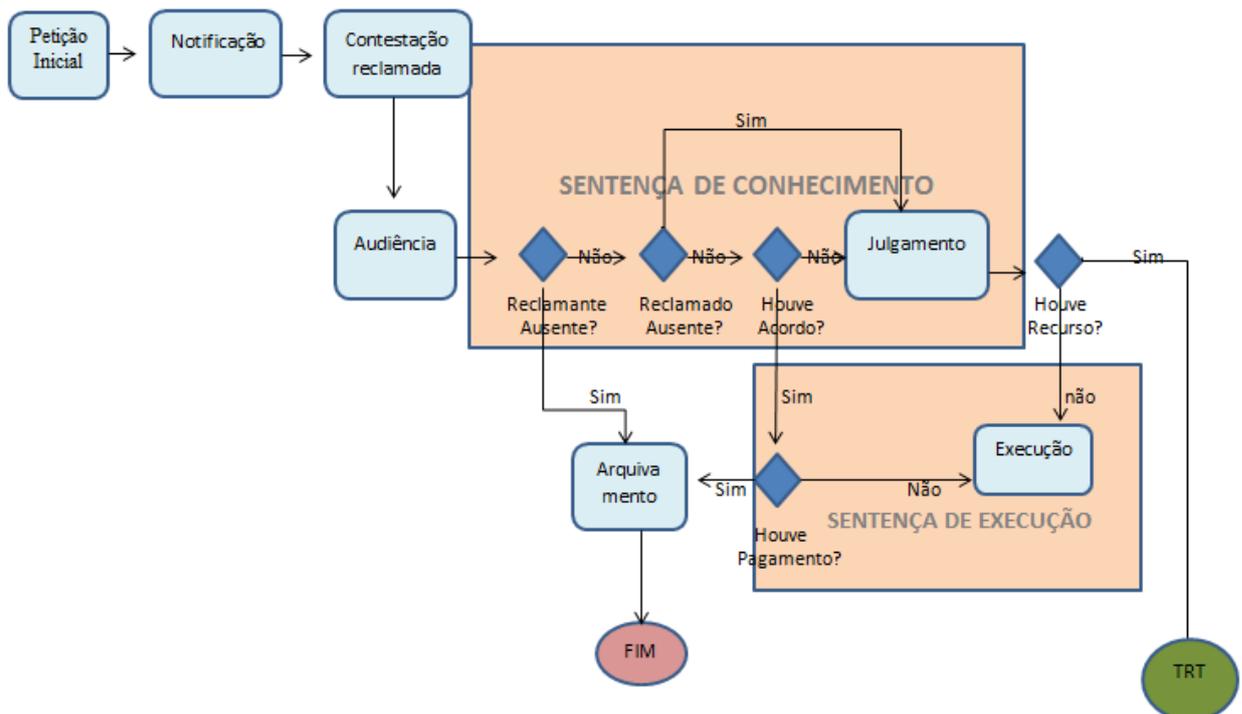
¹³ Informação retirada do website do CNJ: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84402-cnj-servico-entenda-as-fases-de-conhecimento-e-de-execucao-do-processo>

vai ser intimada a pagar 100 mil reais, e caso pague, o alvará será liberado e o processo finalizado; caso não pague, a execução vai continuar, e neste caso, pode ser penhorando os bens, verificar se tem dinheiro em conta ou outras medidas possíveis.

O servidor com função de assistente de Juiz trabalha em duas etapas deste caminho percorrido pelo processo trabalhista. A primeira delas é redigir a sentença de conhecimento, que no caso, é dizer a decisão do Juiz de acordo com as provas do processo. E a segunda é redigir a sentença de execução que é o cumprimento de uma decisão judicial que condenou uma das partes ao cumprimento de uma obrigação legal.

A seguir, a figura 1 mostra o fluxograma do processo descrito, para melhor entendimento. O fluxograma foi feito com base na descrição realizada pela servidora participante da fase de observação e no Manual de Rotinas trabalhistas do TRT do Piauí (BRASIL, 2011).

Figura 1: Fluxograma da fase de conhecimento



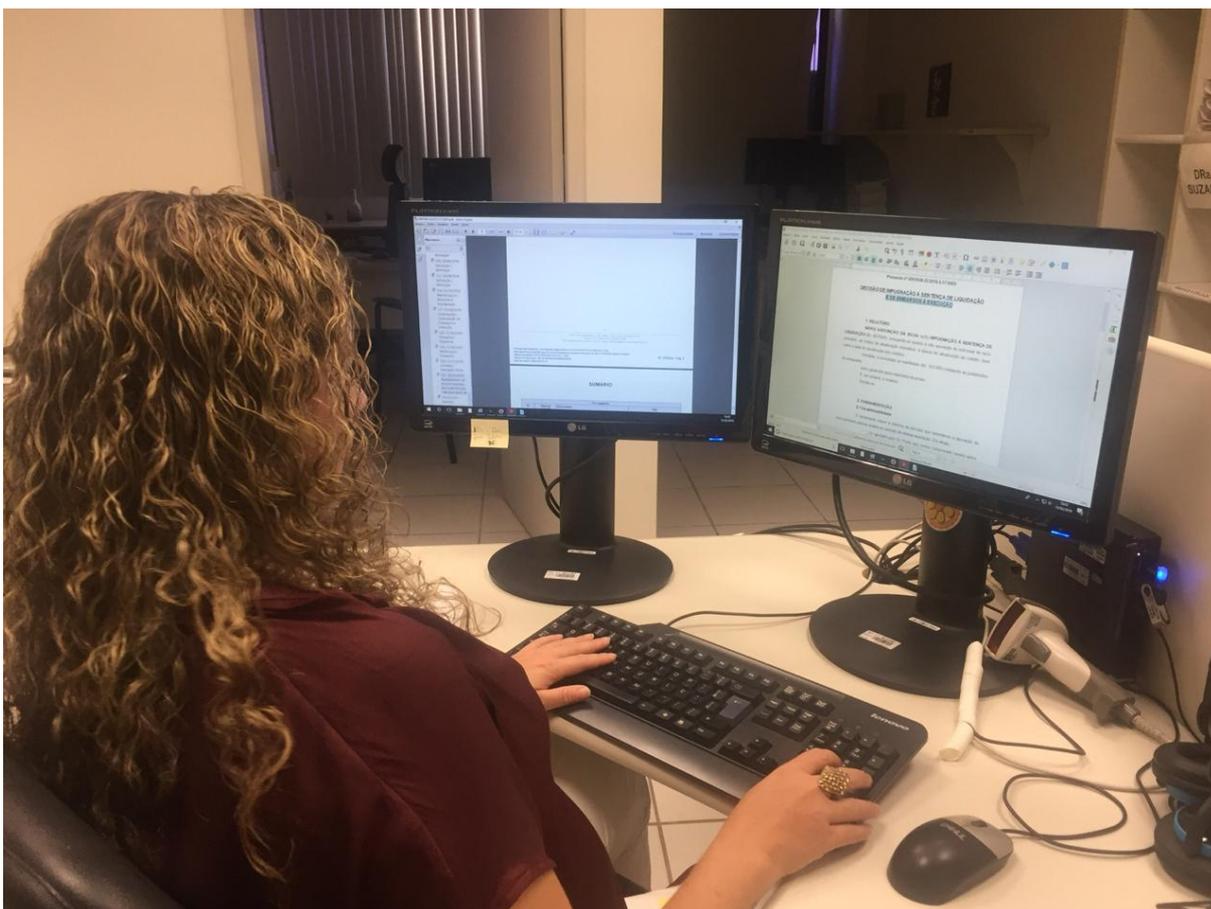
Fonte: Brasil (2011) com adaptações da autora.

Há casos em que o assistente de Juiz atua em diferentes momentos quando o processo não percorre o caminho usual como descrito até aqui. Um exemplo disso é quando há pedido de tutela antecipada, isto é, quando há o adiantamento ao postulante dos efeitos do julgamento de

mérito. Neste exemplo, se uma mulher grávida for demitida, ela não pode esperar até o julgamento da ação para poder receber o salário, então neste caso entra-se com o pedido de tutela antecipada para reintegrá-la ao trabalho enquanto a ação corre na justiça. Neste caso, o servidor assistente de juiz trabalha neste pedido de tutela antecipada logo que a petição inicial é cadastrada no sistema PJe.

Estas etapas, nas quais o assistente de juiz realiza seu trabalho, são realizadas com a utilização de um computador, um crachá com *token* de acesso ao PJe e assinatura eletrônica, e programa de edição de texto *LibreOffice* para redigir as sentenças. A estrutura física suposta para ter no Tribunal é cadeira e uma mesa de trabalho, computador modelo *desktop* com duas telas, teclado, mouse e fone de ouvido para ouvir os áudios da audiência quando necessário, conforme mostrado nas fotografias 1 e 2 a seguir.

Fotografia 1: Trabalho presencial



Fonte: Fotografia da Autora

Fotografia 2: Trabalho presencial

Fonte: Fotografia da Autora.

Em teletrabalho, a estrutura suposta é que seja também uma mesa, uma cadeira adequada e um computador que deve ser escolhido e adquirido pelo próprio servidor, podendo ser *notebook* ou modelo *desktop*. O editor de texto também fica a critério do servidor escolher qual usar quando estiver em teletrabalho.

Sobre os prazos e critérios para análise dos processos, não há definição sobre ordem de chegada ou grau de dificuldade para analisar. A quantidade de processos recebidos por servidor ocupante da função assistente de Juiz costuma variar entre 8 a 10 processos por semana. O prazo em que as sentenças devem ser feitas costuma ser de uma semana após o recebimento do processo

Outro aspecto a ser esclarecido é que, embora tenham sido entrevistados servidores que sejam de outras funções diferentes de assistente de Juiz, pôde-se apurar que os trabalhos desses servidores seguem um padrão semelhante ao de assistente de juiz. No caso do assistente de desembargador e dos servidores da coordenadoria de Recurso de Revista (setor responsável por analisar o recurso de um processo trabalhista para a instância superior ao TRT, no caso o Tribunal Superior do Trabalho), os servidores também redigem parte do processo trabalhista e utilizam a mesma estrutura física e equipamentos.

Após apresentado o trabalho prescrito dos servidores assistente de Juiz, o próximo item aborda como o trabalho real acontece.

5.3. TRABALHO REAL

Pode-se dizer que o trabalho real é aquilo que é posto em jogo pelo(s) trabalhador(es) para realizar o trabalho prescrito (tarefa). Portanto, o trabalho real trata-se de uma resposta às imposições determinadas externamente e que ao mesmo tempo são apreendidas e modificadas pela própria ação de trabalhar (BRITO, 2008b).

Sendo assim este tópico visa descrever o trabalho real dos servidores assistente de Juiz nas situações de trabalho observadas, tanto do dia de trabalho presencial quanto do teletrabalho.

5.3.1. Presencial

A servidora, ao chegar no prédio das Varas do trabalho onde atua, por volta das 9 horas da manhã, logo cumprimentou as funcionárias que trabalham como ascensoristas ao entrar no elevador. Ela comentou que sempre conversa com essas funcionárias que fazem parte da empresa de serviço terceirizado.

A servidora chegou ao setor perguntando para um colega sobre as regras dos custos do processo que ela estava analisando. Alguns minutos depois deixou seu lanche na geladeira da copa, foi até a sua sala de trabalho, deixou sua bolsa e voltou, então sentou com o colega para fazer o cálculo junto com ele. Ela disse que ele exerce a função de contador da vara e por isso ele entende sobre os cálculos de alguns processos trabalhistas. Ela demonstrou muita

confiança neste colega. Neste dia a servidora portava a sua bolsa com pertences pessoais e alguns processos trabalhistas físicos.

Depois disso, voltou para a sua sala, ligou o computador, plugou o pen drive no computador desktop para poder fazer a assinatura digital das sentenças que ela iria fazer. Em seguida, ela perguntou à pesquisadora se ela se importaria se ligasse o som do celular, porque disse que gosta de trabalhar ouvindo música. Relatou que costuma ouvir música quando está sozinha na sua sala de trabalho e desligar poucos minutos antes do Juiz e da sua colega de trabalho, que trabalha na mesa ao lado, chegarem, porque pensa que eles podem se sentir incomodados com a música que ela está ouvindo. Uma coisa interessante notada pela pesquisadora foi que os outros servidores e estagiários também possuíam caixinhas de som ou celulares com música em suas mesas com volume baixo enquanto trabalhavam. A servidora relatou ser uma prática comum dos servidores e nunca houve contestação por parte de colegas.

A servidora sentou em seu posto de trabalho e começou a redigir uma sentença de conhecimento de um processo que havia chegado naquele dia. Ela abriu a petição inicial protocolada pelo advogado do reclamante. À medida que ia escrevendo a sentença ela fazia comentários como se “estivesse pensando alto”, porém usando um tom de voz baixo quase balbuciando sobre os erros cometidos pelo advogado ou pelo reclamante ao não anexar documentos importantes ao processo. Ao ler a petição, a servidora grifava as partes principais do processo, aquelas que eram mais importantes para redigir a sentença. A servidora copiou e colou estes trechos em um editor de texto. Neste momento ela comentou com a pesquisadora que já teve problemas com editor de texto, porque em casa quando está em teletrabalho costuma usar o programa Word e na Vara usa o programa LibreOffice, chegando a perder uma sentença por essa incompatibilidade de programas. Outro detalhe importante: a servidora relatou que é comum se copiar trechos de outras sentenças parecidas para facilitar o trabalho e agilizar a redação do processo que está sendo analisado.

Alguns momentos ela dizia em voz baixa, quase balbuciando, como se estivesse dizendo para ela mesma: “essa citação no processo não tem necessidade, eu não sei porque o advogado coloca isso” ou “esse trecho parece até mentira, pois contradiz com outro trecho descrito nas primeiras folhas do processo” ou ainda “se eu fosse o advogado eu não teria coragem de pedir isso que ele está pedindo”.

Alguns momentos a servidora tinha dúvidas sobre algumas matérias para redigir a sentença. Nestes momentos de dúvidas, ligou para o telefone pessoal da servidora que trabalha na mesma função e sala que ela. Esta outra servidora, que trabalha na mesa ao lado, não estava presente naquele dia porque estava doente, mas todas as vezes que a servidora participante da pesquisa ligou ou mandou mensagem para a colega ausente, esta respondeu. Ou seja, mesmo adocida estava em teletrabalho para consultas ou assessoria.

A estante com os livros sobre o direito do trabalho em nenhum momento foi usada durante o período da observação. A servidora relatou que ela não costuma consultar aqueles livros porque são desatualizados e que ela e os outros servidores costumam providenciar seus próprios livros (físicos ou E-book) utilizando recurso próprio para não passar pelo processo burocrático de pedir ao Tribunal a aquisição de novos livros.

Este primeiro bloco de trabalho perdurou desta maneira por toda parte da manhã e a servidora não se levantou para ir ao banheiro ou pegar água. Aproximadamente 11:15 da manhã a servidora pausou o seu trabalho e foi comprar comida em um restaurante em frente ao prédio da Vara do Trabalho. Não há horário exato de almoço, o acordo é feito com o diretor da Vara. A servidora almoçou e quando acabou voltou ao trabalho. Esta pausa para almoço durou aproximadamente 30 minutos.

Durante o almoço, é comum os servidores da Vara interagirem entre si na pequena cozinha existente no setor. Alguns servidores que estavam apenas passando pelo corredor também pararam para interagir rapidamente com os servidores que estavam almoçando. Durante a interação os assuntos que dominaram este momento não foram assuntos de trabalho.

Assim que a servidora voltou do almoço ela ligou o ar condicionado da sala do Juiz, fechou a porta do Gabinete e relatou que o Juiz gosta de chegar e a sala estar fresquinha. Em seguida a funcionária do serviço terceirizado responsável por trazer café e água perguntou se o Juiz havia chegado e se ela poderia deixar a bandeja com água e copos no gabinete. A servidora disse qual horário o Juiz costumava chegar ao gabinete, quantos copos poderia deixar na sala e quantas xícaras e informou sobre quais horários o Juiz costumava tomar café. A servidora relatou a pesquisadora que o serviço terceirizado de servir água e café é subordinado às ordens da chefia da empresa contratada, porém ela costuma dar estes conselhos dos melhores horários do café e água para as funcionárias terceirizadas trazerem para o Juiz.

O Juiz chegou logo após o meio-dia e a servidora perguntou se ele poderia atendê-la para tirar algumas dúvidas sobre a instrução da sentença que ela estava redigindo. Alguns minutos depois o Juiz a chamou e a respondeu acerca de suas dúvidas. A servidora comentou que havendo dúvida acerca dos processos, o ideal é que se reporte primeiramente ao Juiz, mas que nem sempre isso é possível e a atitude mais comum é que os servidores tirem dúvidas uns com os outros, principalmente com algum outro servidor que já fez uma instrução de processo parecida. Pôde-se constatar que o trabalho nunca é totalmente individual, que a consulta aos colegas ou superior é necessária.

No decorrer da tarde, depois do atendimento com o Juiz, a servidora ficou sentada em seu posto de trabalho basicamente redigindo a sentença. Neste bloco, enquanto trabalhava, fez alguns comentários e explicações de forma espontânea sobre seu trabalho. A servidora disse que sente um pouco do conflito de valores em redigir uma sentença em que ela precisa deferir um pedido, mesmo sabendo que o reclamante ou o reclamado não tem o direito sobre aquilo. Ou ainda que, por vezes, é estressante e frustrante ter que pesquisar a instrução para elaborar a sentença sabendo que o reclamante ou o reclamado não tem direito sobre aquilo que pediu no processo, no seu entendimento.

Outro comentário que fez foi a respeito da forma como redige suas sentenças. Ela disse que gosta de colocar especificações, explicando de forma clara a decisão de cada pedido e não responder de forma simplória as decisões da sentença. Comentou também sobre a diferença na forma de trabalhar de alguns Juízes, pois já teve oportunidade de trabalhar com outros e cada um instrui sobre a redação da sentença à sua maneira e que inclusive consegue reconhecer a qual gabinete de Juiz pertence só em olhar a formatação do texto de algumas sentenças.

Neste bloco de tempo de trabalho no período após o almoço a servidora fez uma pausa para comer um lanche, cerca de 10 minutos, e por volta das 16:30 desligou o computador, pegou seus pertences e encerrou sua jornada de trabalho.

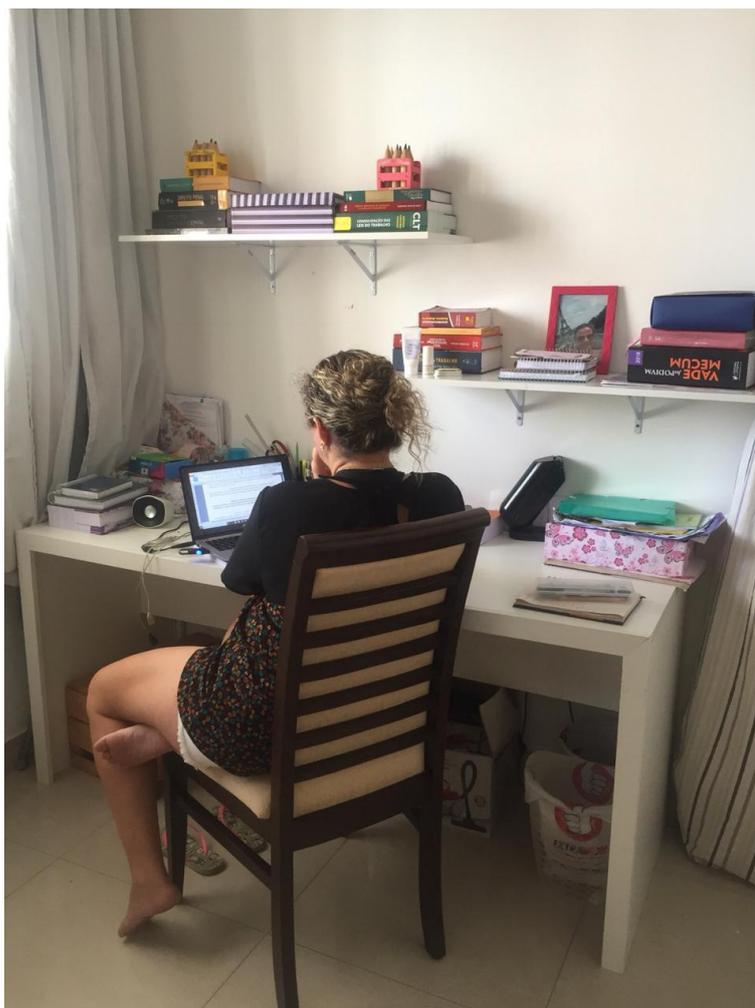
5.3.2. Teletrabalho

No teletrabalho, por ser uma modalidade de trabalho de horário e local flexíveis, não há uma rotina rígida para a realização das tarefas. Por isso, no primeiro momento não foi fácil fazer a

observação do trabalho real de um dia de teletrabalho da servidora que se dispôs a colaborar com a pesquisa nesta etapa. Embora ela tenha um planejamento de horários para trabalhar em sua casa, segundo ela, quase sempre a rotina não é cumprida porque o trabalho se mistura com as tarefas familiares e domésticas.

A servidora marcou com a pesquisadora às 9 horas da manhã para começar o teletrabalho, pois disse que sempre costuma começar a trabalhar neste horário. Porém, às 8:30 da manhã a servidora disse que o filho ainda estava dormindo e que ainda precisaria aprontá-lo e levá-lo a creche e, por isso, acabou adiando e começando a trabalhar às 11 horas da manhã. Neste período da manhã, a servidora trabalhou por mais de 1 hora e fez apenas uma pequena pausa para pedir almoço pelo telefone. Às 12:15 horas parou pra almoçar e retornou por volta de 12:40.

Fotografia 3: Trabalho remoto



Fonte: Fotografia da Autora.

Após o almoço a servidora retornou para trabalhar e ficou direto até às 14:50 horas, sem interrupções. A primeira pausa foi para ir até a cozinha para fazer um bolo, o durou aproximadamente 20 minutos. Durante 50 minutos, enquanto o bolo assava, a servidora retornou para o computador e trabalhou mais um período. Depois do bolo ficar pronto, a servidora fez uma segunda pausa para fazer um lanche por volta das 16:00. Assim que terminou a pausa para o lanche, recebeu a ligação da creche de seu filho e precisou sair de casa para levar fraldas descartáveis até lá. A creche fica há 2 minutos andando da sua casa. Assim que retornou para casa, alguns minutos em seguida uma vizinha tocou a campainha, ela a recebeu e interagiram por uns 15 minutos na sala da casa da servidora. Após a vizinha ir embora, a servidora voltou a trabalhar por mais uns 30 minutos, finalizando o serviço às 17:00, pois iria para a academia. Finalizou-se assim a jornada de observação da pesquisadora. A servidora relatou que seu plano era depois da academia buscar o filho na creche e que quando o colocasse pra dormir às 21:00, voltaria a trabalhar por mais uma ou duas horas. Informou que a rotina nem sempre é desta forma, pois muitas vezes consegue finalizar o trabalho antes de buscar o filho na creche. Segundo a participante, naquele dia houve imprevistos e interrupções da sua atividade, além disso comentou que a sua rotina de teletrabalho varia muito de acordo com a rotina do filho.

Os aspectos gerais de execução das atividades acontecem da mesma forma que no trabalho presencial no Tribunal. A servidora liga o computador, pluga o pen drive no notebook para poder fazer a assinatura digital das sentenças e prossegue a análise dos processos da mesma forma que faz no presencial, ou seja, a diferença está na contextualização – número de interrupções, possibilidade de interação com os pares, flexibilizações da jornada, etc. Isto acontece porque o trabalho do judiciário está amparado pelo PJe, ou seja, acontece todo no computador e de forma digital como descrito no tópico anterior, salvo raras exceções de processos ainda físicos.

Também foi possível notar a diferença da vestimenta da servidora nos dias de trabalho observados. No dia presencial a servidora vestia calça jeans, blusa de manga, sapato estilo sapatilha, usava maquiagem, brincos, pulseiras, relógio e anéis. Em dia de teletrabalho a servidora estava usando short jeans, blusa, chinelo, cabelo preso, brinco, colar e sem maquiagem. É possível notar que a vestimenta escolhida condiz com os ambientes de trabalho, no caso do teletrabalho prezando pelo conforto para o exercício de suas atividades.

Ou seja, o trabalho no Tribunal exige o uso de roupas mais formais porque é regido por regras sociais enquanto que em casa, a escolha é pelo conforto.

6. ANÁLISE DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO DOS ASSISTENTES DE MAGISTRADOS

Trabalhar é sempre um “encontro histórico” entre os saberes acumulados nas técnicas, nos dispositivos coletivos e o saber da experiência. É neste encontro que acontece as “dramáticas”, é o lugar onde ocorre a atividade industriosa e onde se configura as problemáticas dos usos de si do trabalhador, pois coloca o sujeito a confrontar-se, fazer escolhas, e arbitrar valores e situações em sua atividade de trabalho (SCHWARTZ, 2004a).

Com base nisso, busca-se entender como ocorrem às dramáticas de ser servidor público e dos usos de si nas situações de trabalho real das atividades desempenhadas pelos teletrabalhadores, evidenciando as situações vividas por esses profissionais no aspecto de ter o trabalho dentro de casa. Este capítulo também buscou analisar as condutas, experiências e valores envolvidos nas atividades laboriosas, ou seja, as dramáticas dos usos de si destes profissionais mediante as normas existentes. Desta forma, ao longo do texto foram exploradas algumas categorias analíticas provenientes da análise dos dados produzidos nas entrevistas e que serão acompanhados por relatos dos trabalhadores participantes da pesquisa. As categorias são as seguintes: a “dramática” da escolha de ser servidor público e teletrabalhador; “O trabalho está durante o meu dia”: as frágeis fronteiras de tempo e espaço nas atividades de um teletrabalhador; teletrabalho e o coletivo de trabalho.

6.1. A “DRAMÁTICA” DA ESCOLHA DE SER SERVIDOR PÚBLICO E TELETRABALHADOR

O trabalho é o fazer histórico do ser social, é onde nasce a dupla criação, a do ser humano e o do meio social, carregando uma trajetória que é construída a medida que é convocado à singularidade da situação e do sujeito (SCHWARTZ, 2003; MENCACCI; SCHWARTZ, 2015). Como lugar prioritário do saber e da experiência, o trabalho produz história e constrói o social reescrevendo e reinventando a vida do trabalhador com suas singularidades e contradições (SILVA; BARROS, 2014).

A trajetória de vida profissional de cada servidor entrevistado carrega em si histórias, sonhos, frustrações e singularidades, contudo o que eles compartilham em comum é a importância que

começar a trabalhar no TRT teve na vida deles. Eles citam como passar no concurso público do órgão foi desafiador e citam isso como motivo de orgulho e realização.

O trabalho no TRT para uma das entrevistadas foi o primeiro emprego depois de concluir o ensino médio, para outra entrevistada a interrupção da carreira no setor privado e para os demais o primeiro, ou um dos primeiros empregos depois de se graduarem no curso de Direito na Universidade. A carreira pública para eles representa uma conquista de estabilidade de emprego, melhores salários e benefícios, além da oportunidade de trabalhar na área que já havia afinidade, que no caso é o direito do trabalho.

“Eu trabalhei antes do TRT 6 meses no Ministério Público Estadual e antes eu estudava pra concurso e decidi pela estabilidade mesmo e salário que nem é tão, assim, em relação a iniciativa privada, mas pela estabilidade e segurança” (E2).

“Meio que sem querer eu acabei me especializando nisso porque quando eu fiz faculdade eu fui aproveitando todas as matérias de direito do trabalho [...]. Minha monografia não foi área trabalhista foi tributário, foi uma coisa que aconteceu naturalmente, era uma matéria que eu estava por dentro, veio o concurso, só me atualizei e consegui passar até num prazo bem rápido, mas foi isso, foi meio que... nesse sentido foi meio que sem querer” (E3).

“É, exatamente... e ai foi uma coisa engraçada, eu nunca tinha ouvido falar de TRT um dia um professor chegou na sala de aula e comentou sobre o concurso estimulando a gente a fazer a prova. [...] “vai até os correios onde está vendendo o material didático e vocês podem pegar o material e estudar em casa e vamos fazer..” e eu me interessei por aquilo que ele falou. Procurei os correios, comprei o material didático e estudei em casa sozinha e fiz a prova e passei. Isso já tem.... entrei no TRT com 18 anos, já tem 22 anos. [...] Ninguém mais passou, nem o professor, e eu passei, então parecia que era pra mim eu acho” (E10).

“Eu trabalhava em área privada, eu trabalhava com comércio e eu decidi prestar concurso não só pela remuneração, mas também pela qualidade de vida, por você ter horário fixo, hora estipulada, remuneração certa e fazer plano de vida porque o serviço público tem a estabilidade” (E5).

A escolha por prestar o concurso e se tornar servidor público do TRT tem a importância, para estes servidores, que vai além de fonte remuneratória, benefícios e estabilidade, mas também da responsabilidade que é trabalhar num órgão público do poder judiciário. Quando questionados sobre qual é o significado em exercer o trabalho de assistente de magistrado no TRT tem para eles, foi possível notar como servidores reconhecem a importância e grande

influência que as sentenças e votos que eles redigem para os processos podem mudar a vida das pessoas envolvidas em um processo trabalhista. Foi possível notar que os servidores reconhecem a responsabilidade exigida de suas tarefas e que a maioria, embora tenha dito ser um trabalho difícil e cansativo, gosta e pretendem continuar trabalhando na área da justiça do trabalho ou ainda se tornar Juiz da Justiça do Trabalho.

Na ergologia se entende que o sentido do trabalho é uma noção problemática, pois abre inúmeras possibilidades de significados para aquele que se põe a trabalhar. O trabalho ganha sentido para o trabalhador à medida que este determina o que tem valor para si, por isso para entender o sentido do trabalho é necessário conhecer a história de quem o realiza (SCHWARTZ, 2010a; DURRIVE; SCHWARTZ, 2008).

“Eu procuro colocar na minha cabeça que eu estou mexendo com vida. Porque assim tem hora que você está tão cansado que já tem o próximo processo ali pra você fazer que você quer se livrar daquele negócio ali só que eu procuro ter uma visão mais social que poxa foi um trabalhador que teve um direito suprimido então eu vou ter que analisar aquilo da melhor forma possível, de forma justa né. Eu tento ter isso em mente pra aplicar da melhor forma possível ali e minutar a sentença” (E2).

“Eu amo fazer o que eu faço. Me estresso e fico ansiosa, é uma responsabilidade muito grande porque você acaba... ainda que seja o Juiz quem assina normalmente como ele conhece e sabe que você vai ser responsável e cuidadosa, então na prática você faz a sentença, o Juiz analisa, ele concorda e tal, é uma responsabilidade muito grande porque você está julgando a vida das pessoas, você está liberando um dinheiro, o Juiz quem libera, ele conta com você nesse processo. Mas eu amo o que eu faço. Isso é motivo assim de ciúme do meu esposo, e ele é da mesma área.” (E9).

“É realização de vida. Eu sonhei muito em trabalhar na justiça, no poder judiciário. A questão da magistratura embora eu não seja juíza hoje, mas eu estou trabalhando diretamente com a atividade fim que é fazendo sentença, então isso é realização de vida e é um caminho pra eu chegar no meu objetivo profissional maior que é ser juíza trabalhista. Então é como se fosse um estágio...” (E5).

O debate de valor é duplo, pois os agires industriais da nossa sociedade arbitram entre o debate de valores quantitativos e dimensionados e também os valores sem dimensão. O trabalhador pode arbitrar em favor de valores cifrados, quantificáveis e direcionados a esfera econômica e financeira que não denota a construção de um bem coletivo e comum a todos. Ao mesmo tempo o trabalhador arbitra em favor dos valores sem dimensão, direcionados para um mundo comum a ser construído que não tem a ver com a esfera de mercado, avaliações quantitativas e de rentabilidade, mas de características não mensuráveis como, por exemplo,

saúde, justiça e bem-estar comum (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015; VENNER; SCHWARTZ, 2015). O trabalhador em sua atividade laboral faz a gestão da atividade através de uma dialética entre os valores quantificáveis e sem dimensão. A gestão que cada um faz da sua atividade não está necessariamente ligada a questões mensuráveis de valor quantificáveis e palpáveis, mas sim ao valor da eficácia e saúde dos trabalhadores.

É possível notar que os servidores arbitram no debate de valores mensuráveis e não mensuráveis. Escolher exercer uma profissão de servidor público do poder judiciário por ter uma melhor remuneração, benefícios e estabilidade uma vez que é algo quantificável e passível de mensuração e comparação com empregos no setor privado. Por outro lado os servidores arbitram também com os valores de servir ao público, de saber que as atividades que eles exercem no Tribunal impactam no bem-estar comum de trabalhadores envolvidos nos processos trabalhistas e nos valores que a sociedade paga pelas ações. Para os servidores é muito importante que suas metas semanais de quantidade de análises de processos sejam concluídas, mas também que a qualidade das sentenças e votos seja também compatível, pois ali há valores éticos e de responsabilidade de grande importância.

“Então você tem os prazos pra entregar esses processos e tudo, na verdade a gente tem uma quantidade de recursos que a gente recebe por semana, que são 35 recursos atualmente, então a gente não tem um prazo fechado pra entregar cada um desses recursos, a gente sabe que não pode passar de 30 dias cada um desses recursos, entendeu? Então a gente procura obedecer esses prazos de 30 dias embora não seja uma coisa formalizada, é um cuidado que a gente tem porque se não vira o mês e fica o processo antigo no gabinete, pra evitar isso a cada processo que chega a considera 30 dias e por semana a gente recebe 35 recursos, então aquela história se você não fizer, você vai receber 35, então pra evitar acúmulo é importante toda semana você dar saída em 35 recursos pra manter esse equilíbrio” (E3).

A Dramática do uso de si não necessariamente significa algo trágico, mas sim uma história que se inicia sem nada previsto e que nunca vai deixar de acontecer alguma coisa porque haverá sempre debate de normas e ninguém pode escapar deles, por isso qualquer que seja a situação de trabalho haverá sempre um destino a ser vivido (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015; SCHWARTZ; ECHTERNACHT, 2007). Este destino está repleto de situações desconhecidas e nos coloca a viver e fazer escolhas em situações nunca antes vividas, por isso este aspecto desconhecido levanta uma diversidade de problemas que se configura de diversas formas a medida que as situações mudam e nos coloca a responder e resolver estes problemas de diversas maneiras. A atividade é, portanto, uma dimensão problemática onde são estabelecidas as dramáticas dos usos de si que são histórias que se constroem diante dos

confrontos de todos os tipos e implica necessariamente uma relação com o complexo de valores escolhidos e recusados ao qual ninguém pode furtar (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015; SCHWARTZ; ECHTERNACHT, 2007).

A dramática do uso de si também se fez presente nas questões gestonárias de quando estes servidores foram postos a escolher entre aceitar ou não fazer teletrabalho. O interesse em fazer esta modalidade partiu de ambas as partes, tanto do Tribunal que estava aderindo a tendência do poder judiciário e outros tribunais em adotar o teletrabalho como também o interesse dos servidores que trabalham nestes órgãos. Contudo os servidores relataram nas entrevistas que o pedido pelo teletrabalho partiu do coletivo dos servidores.

“Foi bem assim de comum acordo, entendeu? Nós sugerimos, na época nós fomos os pioneiros e estávamos com um saldo de processos pra fazer muito grande e ai a gente tentou medidas pra tentar liquidar esse saldo, entendeu? Uma das medidas que a gente pensou foi “vamos fazer teletrabalho porque a gente produz mais” inclusive a gente produzia quase 30% mais do que quem ficava lá” (E6).

“A gente verificou no setor entre os colegas quais eram aqueles que tinham interesse em fazer o teletrabalho, porque tem alguns que não têm interesse. Tem uma pessoa lá no gabinete que até hoje trabalha em sistema presencial e ela não pretende tão cedo fazer teletrabalho. Mas a maioria queria, então a gente levou a demanda pra chefe de gabinete, pra assessora do desembargador e ela conversou com ele e ele autorizou a fazer. Então assim partiu da gente dos servidores” (E8).

“[...] o Tribunal há algum tempo incentivava, não sei se a palavra seria essa, mas já tem sido prática no TRT o teletrabalho e foi oferecido quando eu vim trabalhar como assistente aqui, que haveria essa possibilidade e eu achei uma boa ideia, então não foi nada imposto, se eu não quisesse fazer eu também não precisava, mas eu achei que seria bom...” (E10).

Além da vontade coletiva dos servidores do Tribunal houve questões individuais que foram levadas em conta para a decisão de fazer teletrabalho. Todos eles citaram o problema do trânsito na Grande Vitória e que fazendo o teletrabalho passariam a não enfrentar o trânsito diariamente, mesmo sabendo que este tempo de deslocamento seria possivelmente substituído por mais horas de trabalho até pelo fato da Resolução 227 determinar que a condição de fazer teletrabalho seja aumento na produtividade em 20% do que feito na forma presencial. Por isso ao serem questionados, todos os servidores com exceção da E10 disseram que passaram a trabalhar mais horas depois que aderiram ao teletrabalho, mas que na percepção deles ainda era mais vantajoso do que passar este tempo preso no trânsito. Percebe-se que neste caso os

servidores se veem postos a fazer escolhas na dimensão micro da sua atividade, que é fazer teletrabalho, em função de um fator na dimensão macro que no caso é o trânsito e também os indicadores ruins, como os citados processos acumulados que exigiam vazão.

“Partiu de mim e dos meus colegas. A gente levou isso pra chefia e ela aceitou. A gente perde muito tempo de deslocamento e era uma coisa que me incomodava ir até o trabalho no Centro e perder esse tempo, então eu acreditava que eu ganharia mais horas do meu dia pra fazer outras coisas e decidi pelo teletrabalho” (E1).

“Por causa da flexibilidade do horário e por causa da sensação que eu perco muito tempo de deslocamento e não só deslocamento mas de preparação pra ir ao trabalho porque sabendo que você tem que sair de casa, você tem que se preparar, ter uma comida, tem que preparar roupa, se arrumar, acordar mais cedo, fazer alguma coisa e pegar o trânsito.. entendeu? Eu ia de van eu tinha horário pra pegar a van certinho, se não perdia e acaba chegando em casa mais tarde então assim só esse tempo que eu não preciso que hoje eu posso almoçar em casa que no horário que se atrasar um pouquinho não tem problema porque eu começo a trabalhar depois disso, entendeu?” (E6).

Outro fator relevante que emergiu nas entrevistas é que a maternidade foi crucial para escolha do teletrabalho das servidoras entrevistadas. Das 7 servidoras entrevistadas apenas 1 não tem filhos e todas as outras servidoras citaram na entrevista que optaram fazer teletrabalho pela possibilidade de adaptar a rotina de trabalho mais fácil a rotina de cuidados com a casa e com os filhos. Foi possível notar como a questão dos cuidados com a família apareceu como fator prioritário na vida das servidoras e como o teletrabalho pode facilitar na rotina de trabalho com a da família, mesmo sabendo que o teletrabalho exige mais tempo de trabalho dos servidores.

“Por ter um filho e iria facilitar....eram só 2 dias... e como o trabalho da gente é totalmente digital, aliás 98%, porque ainda tem um resquício de processo físico, como o nosso trabalho é 98% digital então eu vi que eu podia até fazer mais de casa, então eu pedi e na época eu estava grávida e ele deixava já algumas pessoas e me deixou também” (E5).

“[...] e depois que eu tive filho também... porque eu tenho uma filha eu achei mais importante ainda porque eu dei mama a ela até 2 anos e 2 meses e o fato de eu estar em casa podia dar mama a ela, coisa que se eu tivesse lá o dia todo ou sete horas, mais a hora de trânsito, talvez eu teria conseguido dar mama tanto tempo, entendeu? Porque querendo ou não, mesmo trabalhando em casa você pára alguns momentos, você pára pra distrair, pra fazer alguma coisa e ai eu parava pra olhar ela, pra cuidar dela e dava mama, dava comidinha, entendeu?” (E6).

A escolha pelo teletrabalho em função da maternidade feita pelas servidoras entrevistadas corroboram com o estudo feito por Hilbrecht et al. (2008) com 18 teletrabalhadoras

canadenses que viram o teletrabalho e a flexibilidade de tempo como favoráveis, uma vez que acreditavam que lhes permitia gerir melhor não só as exigências do trabalho e da família, mas também as diferentes dimensões temporais de cada esfera. O estudo fez questionar a suposição de que elas eram as principais responsáveis por seus lares e famílias e estavam dispostas a fazer grandes esforços para garantir que o trabalho e as crianças receberiam a atenção que sentiam que mereciam.

A fase da pesquisa de observação fortaleceu ainda mais no entendimento da justificativa das servidoras em escolher o teletrabalho em função da maternidade. A rotina de teletrabalho da servidora em questão gira em torno dos horários da rotina do filho e, segundo ela, a principal justificativa da escolha da modalidade é que o teletrabalho permite que ela esteja mais próxima a ele. A rotina com os cuidados da família e a intensificação do trabalho é uma das consequências da precarização e da flexibilidade do emprego mesmo que tenha causas relacionadas com o processo de trabalho dito ou com as novas formas de organização (HIRATA, 2011).

6.2. “O TRABALHO ESTÁ DURANTE O MEU DIA”: AS FRÁGEIS FRONTEIRAS DE TEMPO E ESPAÇO NAS ATIVIDADES DE UM TELETRABALHADOR

A norma é uma palavra latina que significa esquadro que exprime ideia daquilo que deve ser, que é considerado padrão, normal, ideal ou aceitável. Essa instância pode ser exterior ao indivíduo que no caso seriam normas impostas criadas independente do indivíduo em específico, ou ainda as normas podem ser relativas ao próprio indivíduo que são instauradas na atividade porque cada um procura ser produtor da sua própria norma. No trabalho, o indivíduo precisa que haja normas antecedentes, pois são elas que dão o ponto de partida da atividade uma vez que são as prescrições, normas técnicas, regras e procedimentos de como os trabalhadores executam suas atividades no trabalho (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015; DI FANTI; BARBOSA, 2016).

As normas antecedentes se definem em relação ao agir humano a partir de duas características: a anterioridade, ou seja, elas existem antes da vida coletiva; e ao anonimato, pois não leva em consideração a singularidade das pessoas que irão agir. Se a atividade é a forma humana de vida e está ligada ao presente, ela ultrapassa as normas antecedentes

impostas e se delinea na forma singular do indivíduo que executa por renormalizações sucessivas (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

O indivíduo a todo o momento reinterpreta as normas que lhe são impostas na atividade laboral, adaptando-as ao contexto inserido. O trabalhador tenta configurar o meio renormalizando as normas impessoais existentes e que são impostas às normas próprias que são singulares a cada indivíduo e condizentes com a realidade que vive. Entretanto as normas antecedentes não são capazes de antecipar qualquer tipo de situação e todas as ocorrências possíveis de existir em uma situação de trabalho. Por isso, há lacunas de normas, ou seja, a falta de normas das situações em que não foi possível prever e muito menos prescrever a forma como os indivíduos devem agir diante da situação. Consequentemente, não se trata do indivíduo agir por astúcia diante de normas que se impõe de maneira exagerada ou normas insuficientes, mas sim de normalizar quando não há normas (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015; DI FANTI; BARBOSA, 2016).

Sobre as normas antecedentes os servidores relataram que não há procedimentos padronizados instituídos pelo TRT no trabalho que eles fazem. Alguns relataram que assim que começaram a trabalhar no Tribunal não foram apresentados procedimentos padrões para fazer sentenças ou votos dos processos. Disseram também que não tiveram acesso sobre a descrição das atividades das funções comissionadas que ocupam no Tribunal. Foi possível notar, que nestas funções, a aprendizagem se dá pela prática e com outros servidores mais experientes que exerciam a mesma função comissionada ou ainda com o Juiz que costuma mandar modelos de sentenças e dizer as diretrizes da redação do processo, ou seja, a norma é instituída no processo de modo individualizada, pois cada um repassa os seus saberes singulares.

“O juiz geralmente manda uns modelos de qual é o entendimento dele naquele caso, ou o ex-assistente dele você pede e ele manda. Porque na verdade não tem um modelo geral para todos os juízes... alguns juízes seguem um modelo assim, outros assado... é muito destoante, varia de Juiz pra Juiz” (E5).

“Tudo lá foi com colegas que já trabalhavam lá e a nossa chefia na época, era até N... (Nome citado), nossa chefe aposentou né, e ela era uma pessoa muito.... ela era professora pra você ter uma ideia, professora de português, servidora e ela tinha um cuidado muito grande na confecção do despacho do recurso de revista, então ela deixava a gente em treinamento, depois que a gente assumia ali a função, tudo era corrigido o que a gente fazia, tudo, ela lia tudo e ia te falando “aqui está assim, aqui está assim, você tem que consertar isso, é desse jeito que faz” então a gente teve uma boa formação, apesar de não ter curso” (E6).

Sobre esta fala, inclusive, a servidora relatou sobre cada Juiz seguir um modelo próprio da redação das sentenças e que aquilo se torna até uma “marca registrada” do Juiz. Segundo ela, ao começar a ler a sentença é possível, em alguns casos, saber a que Vara e a qual Juiz pertence tal sentença. Ela exemplificou que uma Juíza do Tribunal começa com um versículo da Bíblia logo no início da sentença, outro Juiz só usa recuo de parágrafo de 5 (cinco) centímetros do editor de texto, ou seja, as atividades dos magistrados são singulares (MENCACCI; SCHWARTZ, 2015) assim como as dos técnicos e analistas judiciários.

Outro ponto importante é que alguns deles relataram sobre alguns cursos que o Tribunal oferece esporadicamente e com temas que podem vir a contribuir com o aprimoramento da atividade que eles desempenham, mas não de caráter obrigatório para os servidores que exercem funções específicas com o intuito de estabelecer padrões de atividades.

“Eu tive um curso introdutório lá em Minas, eles tem, a gente fica 1 semana fazendo um curso introdutório pra poder alocar as pessoas no lugar correto e de acordo com as competências, mas especificamente quando eu fui pra Gabinete é... não tinha uma coisa escrita das atividades não, tinha era a assessora do desembargador que sentou comigo e passou tudo o que eles faziam ali no gabinete que é o que os assistentes fazem. Agora não tinha um procedimento operacional padrão escrito ali no setor... A gente tem modelos. As minutas de voto elas tem uma estrutura básica isso é passado até em cursos que a gente faz no Tribunal, eu já fiz esses cursos, então assim você tem relatório, fundamentação e conclusão. Isso daí é igual pra todos os votos, então é tranquilo você pegar o esqueleto que vem já salvo no arquivo do Tribunal pra poder fazer. Agora com relação a alguma coisa que sai da curva ali do padrão ai a gente tem que realmente buscar informação com o superior né., no caso é o assessor” (E8).

“Vai aprender no dia a dia no local de trabalho que tem rotina de treinamento do servidor, ainda é mais fácil porque tem setores que quando o servidor entra, ele é treinado ali no local e tem setores que não. Então nesse caso aprende fazendo, aprende com os outros sem uma rotina.” (E3).

A atividade é o debate de normas, mas também é recheada de renormalizações. Nesse sentido, a atividade não é apenas parte dependente da norma, mas sim a parte interessada, pois ela se mantém pelas sucessivas renormalizações do meio de produção e da própria normatividade (VENNER; SCHWARTZ, 2015).

Estes servidores por sua vez, no contexto do teletrabalho, se veem confrontados a vivenciar sucessivas renormalizações, pois também não há normas antecedentes claras para esta condição de trabalho. As atividades destes servidores foram normalizadas em um contexto em

que havia lacunas de normas, porém ao longo do tempo, criaram-se normas antecedentes, ou seja, não formalizadas em manuais ou procedimentos padronizados, mas feitas pelo coletivo envolvendo servidores mais experientes e Magistrados que foram renormalizando suas atividades ao longo do tempo e repassando, perpetuando, aos servidores entrantes.

No contexto do teletrabalho, os servidores se viram confrontados a renormalizar as situações de trabalho em relação ao espaço e tempo. De forma geral todos eles adaptaram algum cômodo da casa para que pudessem fazer o teletrabalho e adaptaram os equipamentos que já haviam em casa e complementaram com mais um monitor além do notebook, cadeira e mesa para deixar o posto de trabalho em casa o mais parecido com o do Tribunal. O ambiente também costuma ter uma atenção especial em relação aos cuidados de limpeza e organização justamente para a bagunça da casa não influenciar o ambiente reservado para trabalhar mesmo se tendo a noção de que aquele ambiente de trabalho é parte do ambiente familiar também.

“Sim, como eu moro em casa no meu terraço eu tenho um quarto de visitas que virou escritório então eu montei um equipamento com mesa, computador adequado. Me estruturei pra poder não ter barulho e ter um local adequado para o trabalho.” (E10).

“A minha estrutura aqui é melhor, botei uma internet de fibra, eu tenho também não só um computador de mesa, mas também um notebook porque no teletrabalho, principalmente na área judiciária, o TRT tem um sistema do processo eletrônico que ele é diferente, às vezes o trabalho comum porque ele exige que o Mozilla esteja em determinada versão que não é a mais atualizada, que o Java esteja em determinada versão, então assim, de vez em quando acaba atualizando e ai você tem um estresse danado e você não consegue acessar e ai eu já tenho acesso ao notebook pra me valer disso. Pra você ter uma ideia tem um notebook que é do meu esposo que ele usa pouco que eu instalei o PJe e tudo, então se o computador der defeito eu tenho outro, se esse der defeito eu tenho outro.. Então eu pago um antivírus bom e caro também pra precaver”. (E9)

“A gente mandou fazer uma escrivaninha, se você quiser olhar ali. Ai meu esposo já tinha uma cadeira de escritório. Eu acabei destituindo ele do teletrabalho porque ele ficou sem lugar, a gente tem um posto ali que eu ocupo e ele acabou vindo aqui pra sala, então ficou muito ruim pra ele realmente, até que passou a ir mais pro serviço e tal... ali é o meu ambiente de trabalho e ali (o quarto da foto 4) costumava ser um quarto de bagunça, roupa jogada e tal, agora eu fico assim “esse é o meu ambiente de trabalho e isso aqui tem que estar organizado você pode fazer o favor de guardar suas roupas”. Eu tenho que tomar cuidado porque senão eu vou tornar a casa um ambiente estressante que não é pra isso.” (E2).

Fotografia 4: Posto de teletrabalho na residência do servidor



Fonte: Fotografia da autora

Sobre a ergonomia, alguns entrevistados citaram que ao optarem por fazer o teletrabalho tiveram que passar pelo setor médico do Tribunal, pois fazia parte de uma das etapas da regulamentação da modalidade de trabalho. Eles relataram que receberam algumas instruções sobre a ergonomia, preocupações que deveriam ter com o ambiente de trabalho em casa e tentaram adaptar o ambiente do lar conforme as instruções recebidas. Porém na etapa de observação e durante as entrevistas na residência dos teletrabalhadores foi possível notar que o ambiente de trabalho nem sempre era adequado ergonomicamente e que transferir essa responsabilidade ao servidor pelo próprio ambiente de trabalho nem sempre garante que este será o mais adequado.

Outro fato interessante em relação ao ambiente de trabalho dentro de casa é que as servidoras que possuem filhos relataram que possuem “sinais” como forma de sinalizar para a família que quando estão naquele cômodo, estão trabalhando. Quando elas fazem determinada “coisa” significa que estão naquele ambiente a trabalhar, como se o cômodo de trabalho da casa se reconfigurasse dentro do ambiente familiar. Ou ainda, o cômodo reservado para o

trabalho representasse um sofrimento para os membros da família, pois aquele “espaço” da casa representa a ausência daquela pessoa como mãe ou esposa, por exemplo, e passa a ser profissional. Duas entrevistadas relataram que quando fecham a porta do cômodo é sinal de que naquele momento dentro do cômodo ela está trabalhando.

“[...] ainda que você vai lá pro escritório e fala “mamãe vai trabalhar, fica com o papai e fica com a vovó, fica na escola que a mamãe vai trabalhar. Fecho a porta do quarto e ela respeita.” (E6)

“Um desabafo meu, por exemplo, meu filho num final de semana ele me vê sentado aqui ele fica chateado mesmo que, vamos supor que eu não esteja trabalhando, eu vou pagar uma conta no final de semana e eu venho aqui no escritório ele “mamãe hoje é sábado, você está proibida de trabalha” (Risos!). Outro exemplo, às vezes ele chega da escola e quer me atentar ai “agora não porque mamãe vai terminar um processo”, outro dia ele veio aqui e sentou, eu estava com o pescoço duro porque eu tive um problema no pescoço de ficar muito tempo sentada me deu problema no pescoço e eu estava com aquele colar cervical ai ele veio no computador e (fingi digitar no computador) abriu o processo e falou assim “deixa eu terminar meu processo filho, agora não, eu vou terminar o meu processo” me imitando. Já teve situação dele querer a minha atenção porque era o horário de acabar, eu continuar trabalhando... dele ficar chateado e ele falar “agora eu sou o Dr. José (nome substituído), olha você está demitida do TRT agora você vai brincar comigo” ele tem 6 anos (Risos!)” (E9).

Nota-se que o teletrabalho traz flexibilidade, mas também interfere nas relações, pois transita entre o privado e o tempo de trabalho sem fronteiras definidas (BARROS; SILVA, 2010; ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017), mas também traz novas dramáticas com debates de valores, família ou trabalho.

Ao serem questionados sobre como é a rotina de trabalho quando estão em teletrabalho eles costumam descrever que acordam em algum horário específico, começam a trabalhar em certo horário específico e fazem pausas também em certos horários específicos. A princípio, pela fala dos servidores, há rotinas de trabalho pré-estabelecidas que sofrem algumas variações dependendo do dia. Porém, no decorrer da entrevista e na etapa de observação, foi possível notar que o trabalho perdura pelo dia todo e a fronteira de tempo de trabalho e tempo de lazer na residência ser muito frágil, reforçando o que em geral a ergologia aponta sobre os trabalhadores ao falarem das suas atividades de trabalho relatarem o prescrito, e não o real (TELLES; ALVAREZ, 2004).

“Tinha uma expectativa de ter uma maior flexibilidade, que eu teria mais tempo pra minha família e no final da minha conclusão hoje em dia é que eu acabei tendo menos tempo. O trabalho começou a fazer parte do dia a dia e eu não tinha essa desconexão, a gente não percebe, mas com o tempo isso vai afetando a gente.” (E1).

“No começo eu tive pela questão do horário, no sentido de que eu trabalhava demais e eu não conseguia controlar o tempo de parar... eu queria fazer a meta o mais rápido possível e eu não tinha tempo pra parar..... cansei de trabalhar até 1 hora da manhã. Então, essa é a dificuldade... ainda tenho essa dificuldade de estipular um horário certo de só trabalhar até “aqui” e pronto. Independente de ter acabado ou não, como era no trabalho físico, mas se você acabou bem, se não acabou pode ir pra casa” (E5).

“A vantagem é justamente essa porque agora eu decido meus horários de trabalho. O teletrabalho serve pra isso você pode trabalhar a hora que você acha melhor do dia e tem controle de horas normalmente e quantidade de processos e a produtividade que eu já estabeleço com o Juiz” (E4).

Trabalhar em casa transpõe a barreira do tempo e espaço de trabalho e lazer ou descanso a medida que os dois ocupam o mesmo espaço, corroborando com Costa (2007) quando discute que não se é possível delinear o espaço e tempo da organização-trabalho e organização-casa. Neste empasse, a flexibilidade de horário e local de trabalho foi apontada pelos servidores como um dos principais motivos pela escolha de fazer teletrabalho, pois na visão deles isso se mostrava como vantagem e autonomia. Ao mesmo tempo a flexibilidade de tempo e espaço se apresenta como problema uma vez que possibilita que o trabalho esteja durante todo o dia. Os servidores arbitram entre os valores da autonomia de tempo e espaço de trabalho que a flexibilidade do teletrabalho proporciona, ao mesmo tempo em que a flexibilidade aprisiona na sensação de trabalhar mais e o dia todo.

“E outra dificuldade que eu também tenho é que quando você está lá (no Tribunal) e vem embora, você esquece o trabalho, fica lá (no Tribunal), aqui em casa não... se eu me levantar agora pra dar comida ao meu filho eu fico pensando no processo que eu ainda não acabei, que tinha que acabar, que enfim... e isso não acontece quando você está lá no trabalho presencial.” (E5).

“Então, eu já tive várias rotinas. No início eu acordava e trabalhava e tarde eu fazia outras coisas, mas agora eu tento meio que fazer o horário, tento usar o horário... não exatamente meio-dia, mas a parte da tarde eu tento, mas eu não tenho fixo “vou ficar de meio-dia às sete... eu estabeleço mais metas...” (E7).

“A gente perde muito tempo de deslocamento e era uma coisa que me incomodava ir até o trabalho no Centro e perder esse tempo, então eu acreditava que eu ganharia mais horas do meu dia pra fazer outras coisas e decidi pelo teletrabalho, a minha sensação é que eu perdi. Perdi por que? O trabalho começou a se misturar com as minhas atividades, então eu comecei a trabalhar muito cedo e deixar de trabalhar muito tarde, então o trabalho está durante meu dia. Eu fazia umas pausas pra

resolver algumas coisas, mas a minha sensação é que eu trabalhava de 7 as 10 da noite.” (E1)

A percepção sobre as vantagens da flexibilidade de horário apresentada nesta pesquisa corrobora com os estudos de Barros e Silva (2010) no caso da organização Shell e Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017). A flexibilidade, neste caso, é a palavra mais mencionada em relação aos aspectos positivos do teletrabalho, pois traz sensação de maior autonomia na organização do próprio trabalho e, conseqüentemente, também na organização do tempo dedicado à vida pessoal e à família (BARROS; SILVA, 2010). Porém, essa flexibilidade tem um alto custo para os teletrabalhadores, pois faltam referências que ajudem a definir os limites entre tempo e espaço de trabalho e de vida pessoal (BARROS; SILVA, 2010; TIETZE, 2005) e um dos principais desafios enfrentados por quem migra para o teletrabalho diz respeito à necessidade de ajustar a disciplina de trabalho, maior responsabilidade e autocontrole (BARROS; SILVA, 2010; TIETZE, 2005).

6.3. TELETRABALHO E O COLETIVO DE TRABALHO

Para a perspectiva ergológica a atividade é sempre um debate de normas. O trabalhador se vê confrontado diante das normas existentes a renormalizá-las pelos usos de si. O conteúdo dos debates de normas está estreitamente pautado no mundo social onde se vive, sendo esses familiares, e todos os tipos sociais de convivência. Não é possível compreender o debate de normas sem antes compreender os ambientes de vida em que estão inseridos. De toda maneira este ambiente de construção e desconstrução de valores e histórias acontece de maneira coletiva (VENNER; SCHWARTZ, 2015) onde o trabalho tem valor porque é produtor ou matriz do “laço social” (SCHWARTZ, 1996).

Embora os entrevistados não estejam em regime de 100% teletrabalho, com a adoção da modalidade os servidores diminuíram a convivência e interação com seus pares. Segundo eles, a comunicação com os colegas do Tribunal é feita por mensagem de texto pelo aplicativo whatsapp, porém reconhecem que para fins de discussão sobre os processos trabalhistas ou tirar dúvidas com os colegas a comunicação virtual facilita, porém não é suficiente.

“A falta de comunicação e de ter outras pessoas no ambiente. O ambiente que não é feito para o trabalho. Dificuldade de organização de tempo. Acho que essas foram as 3 piores. Falta de comunicação porque quando você está em um ambiente de trabalho você tem essa rapidez de tirar alguma dúvida com o colega, colocar questões mesmo pra gerar uma discussão, você não tem com quem discutir.” (E1).

“Eu acho que melhorou porque lá eu tinha muito acesso, se eu estou ali trabalhando com os colegas o tempo inteiro, então isso deixa a gente assim um pouco preguiçoso porque você tem uma dúvida você nem se esforça tanto você já deu conta e agora quando você trabalha em casa você diminui esse acesso porque você não tem uma pessoa pra ficar perguntando o tempo inteiro, você pode ligar, mandar whatsapp, mas é outro esforço, então por conta disso eu tive que decidir mais por conta própria e vendo que tudo o que venho fazendo vem sendo acolhido, então eu achei que melhorou eu fiquei mais confiante do meu trabalho mesmo.” (E3).

“A gente tem um grupo de whatsapp que chama “teletrabalho” e aí a gente quando tem alguma dúvida a gente posta lá e os colegas respondem ou quando ninguém sabe a gente deixa pro dia que a gente for lá presencial... a gente conversar com o Desembargador pra ele resolver.” (E8).

Neste caso a inclusão de novas tecnologias no trabalho e novos princípios técnicos, que no caso são a implementação do PJe e a possibilidade do teletrabalho, pressupõe a reinvenção do local, mas também a criação de novos laços, interseções e novas configurações sociais e técnicas (FREIRE, 2015), sendo assim, o whatsapp é o teletrabalho dentro do teletrabalho, um coletivo instituído online. Quando há um novo princípio técnico a ser efetuado surge também entidades coletivas para operá-lo que jamais recobrem exatamente aquelas que tínhamos de maneira dedutiva, que a ergologia denomina como “entidades coletivas relativamente pertinentes (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

As Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes (ECRP) revelam as relações entre o polo do macro território da gestão das atividades e o polo micro onde se processam as atividades humanas. As ECRP representam a dinâmica do viver comum, uma matriz histórica em toda organização humana em que não está necessariamente representada num organograma e podem se desenvolver em todos os níveis aproximando-se da esfera micro ou alargando-se até o nível mais macro (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

Dois entrevistados disseram reconhecer a importância do convívio social com os colegas, mas para a atividade em si acreditam que fazer teletrabalho é melhor para a produtividade. Mesmo com as interrupções que acontecem em casa ainda assim conseguem ter mais atenção e produtividade quando estão em teletrabalho. Muito embora estes dois servidores, assim como os outros citaram gostar de fazer teletrabalho e pretendem continuar fazendo, mas não querem abrir mão do dia da semana que fazem trabalho presencial, pois é a forma de encontrar os colegas e conversar sobre a atividade pessoalmente.

“Contribuiu muito porque o trabalho que eu desempenho precisa de muita concentração e o teletrabalho me facilita a concentração. Aqui por ter várias pessoas, gente que entra e que sai do gabinete, né, e você vê ali que o ambiente ali não é uma sala que só tem você o Juiz, tem o contador, tem o outro assistente, tem o magistrado que entra e que sai, tem servidor que entra pra tirar dúvida, é um telefone que toca, então tudo isso atrapalha o rendimento e a concentração. Por isso que eu digo, que em casa muito mais..” (E10).

“Eu acho que se eu fosse fazer 100% do teletrabalho eu acredito que sim. Porque você não ver colegas, você não ter com quem compartilhar nada eu acho complicado, entendeu? Então mesclar um pouco de teletrabalho com um pouco de trabalho presencial eu acho que dá o equilíbrio. Eu não gostaria, por exemplo, de fazer 100% de teletrabalho.” (E10).

“Então teoricamente a gente tem que manifestar ali o entendimento do presidente, entendeu? Pra não ficar coisas contrárias, aí a gente tenta ali fazer isso. Eu prefiro, por exemplo, eu prefiro não ficar 100% em casa eu pelo menos 1 vez na semana eu gosto de ir.” (E6).

Os servidores também relataram que tentam manter e ir aos eventos sociais organizados pelo setor como, por exemplo, festa de fim de ano e aniversários de colegas de trabalho. Eles reconhecem a importância de manter esses tipos de eventos para manter os laços de amizade devido ao afastamento do convívio diário em decorrência do teletrabalho. Isso mostra como há um coletivo de trabalho que se articula quando precisa mesmo que o teletrabalho diminua a convivência diária.

Outro ponto importante a ser observado é que mesmo o teletrabalho sendo considerado vantajoso pela maioria dos servidores principalmente por questões de produtividade e flexibilidade de horários, este só é considerado assim justamente por não ser um regime de 100% teletrabalho. Os servidores percebem a vantagem da modalidade à medida que é possível manter pelo menos um dia da semana de contato pessoal com os colegas de trabalho. Nota-se que os servidores arbitram entre os valores da autonomia de trabalhar na hora e lugar que é conveniente ao mesmo tempo com a convivência social com os colegas de trabalho.

“Eu acho o seguinte, prejudicar não prejudica não, mas também não ajuda, porque acaba que realmente quando você passa 8 horas com a pessoa você escuta muito mais conversas, você fica sabendo de muito mais coisa, a pessoa acaba te confidenciando certas coisas quando você está em casa não consegue ficar sabendo, então essa troca aí de experiência de laços mesmo realmente ela fica.... ela não se desenvolve tão bem quanto se fosse um trabalho presencial, mas você ganha também qualidade de vida, você ganha convívio familiar, então assim uma coisa que eu prezo muito foi a relação com as minhas filhas, eu acho que se eu trabalhasse de meio-dia as sete todos os dias eu não teria esse convívio tão bom quanto eu tenho com elas hoje. É um perde e ganha.” (E8).

“Há um isolamento sim e os colegas tendem a quase não manter mais contato. Bem consideráveis o isolamento mesmo. Prejuízo não, mas a gente muda a visão. De certa forma é importante interagir com as pessoas “oi, bom dia, boa tarde...” a gente sempre lanchava junto, tomava café, almoçava e agora não tem mais.” (E5).

Foi possível notar que a noção do coletivo destes servidores começou, conforme citado anteriormente, pelo aprendizado e troca de experiências das atividades que iriam desempenhar no Tribunal com os servidores mais antigos do setor, pois o coletivo se constitui pela necessidade do trabalho (SCHERER; PIRES; SCHWARTZ, 2009). A construção do coletivo depende da presença de estabilidade e permanência dos trabalhadores na organização porque a confiança e a cooperação se constroem com o tempo, sendo fruto da busca por uma condição melhor de trabalho e prazer laboral (SCHERER; PIRES; SCHWARTZ, 2009).

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar as situações de trabalho real e os aspectos gestionários da atividade de servidores públicos que fazem teletrabalho. A perspectiva ergológica, nesta pesquisa, possibilitou compreender como os servidores teletrabalhadores arbitram diante das situações em que o trabalho se mistura com o lar e o ambiente familiar. A ergologia, neste caso, como lente teórica do estudo da atividade, pôde dar uma compreensão das situações de trabalho pela ótica do trabalhador, pois facilita o entendimento da realidade laboriosa do indivíduo que trabalha (TRINQUET, 2010).

Pôde-se perceber que o estudo contemplou os objetivos propostos no início deste trabalho, descrevendo o trabalho prescrito dos servidores que ocupam o cargo de assistente de Juiz em uma Vara do trabalho; descrevendo e analisando as situações de trabalho real por meio da observação direta de um dia de trabalho presencial e um dia de teletrabalho; assim como, por meio dos relatos e reflexões dos próprios servidores durante as entrevistas feitas.

A princípio foi necessário entender as normas que regulamentam o teletrabalho no âmbito do poder judiciário assim como a prescrição da atividade que os técnicos e analistas judiciários do Tribunal Regional do Trabalho tem de suas atividades. Notou-se que não há prescrições claras e formalizadas das atividades para estes cargos, apenas, como foi mostrado, aquelas apresentadas nos editais do concurso. Entretanto, as descrições apresentadas são muito abrangentes e descrevem as atividades de forma muito generalista. Sendo assim, as normas antecedentes e a aprendizagem para as atividades desempenhadas pelos servidores se dão pela prática e são passadas dos servidores mais experientes para os mais novos. Posteriormente, as entrevistas e a observação direta feitas com os teletrabalhadores se prestaram como fonte para que houvesse melhor entendimento dos aspectos gestionários das situações de trabalho real, dos usos de si e a forma como eles se renormalizam diante das situações de trabalho presencial e quando estão em teletrabalho.

Notou-se como o uso de si em relação aos valores pessoais foram significantes na escolha em ser servidor público, em fazer teletrabalho e como ainda são relevantes nas atividades desempenhadas pelos servidores. Foi possível notar como ainda é forte o valor da estabilidade financeira e de carreira, remuneração e benefícios na escolha da profissão. Ser servidor público do Tribunal Regional do Trabalho representa a realização em trabalhar na área de afinidade que é o direito do trabalho, mas também da carreira estabilizada. Além disso, foi possível perceber o peso da palavra “servidor público” para alguns deles uma vez que muitos

sentem a responsabilidade em servir ao público e como o trabalho de redigir uma sentença pode ter uma grande influência na vida do jurisdicionado. Os valores pessoais também estavam presentes quando as servidoras entrevistadas disseram escolher o teletrabalho, mesmo sabendo da condição de aumentar o volume de trabalho, por motivos de possibilitar o maior tempo e estar mais próximo à família. Isso mostra como as servidoras arbitram entre os valores de cuidado com a família e a carreira profissional.

Cada trabalhador age de maneira pessoal e singular diante das lacunas deixadas pelas normas, recriando e remodelando a história em torno de si (DURRIVE; SCHWARTZ, 2008). Os usos de si foram muito evidentes também na atividade na elaboração das sentenças como pode ser observado durante a observação direta. Foi possível notar como cada servidor coloca suas singularidades e valores ao tentar fazer o mais próximo possível do modelo e entendimento que o Magistrado para o qual eles trabalham interpreta a matéria jurídica. Ter a sensibilidade de entender como o Juiz ou Desembargador agiria em determinado processo faz parte dos usos de si em situações de trabalho real.

Em relação ao teletrabalho, foi possível notar como os fatores tempo e espaço foram relevantes no entendimento das situações de trabalho e nos aspectos gestionários da atividade laboral dos servidores. Isso se deu porque no primeiro momento os servidores apontaram o teletrabalho como forma vantajosa de flexibilidade de horário e lugar de trabalho e que isso foi fator crucial para escolha e permanência na modalidade. Fatores como proximidade com a família, não enfrentamento do trânsito diário para chegar ao trabalho, poder trabalhar com roupas mais confortáveis se mostraram relevantes. Entretanto, no decorrer da pesquisa os servidores falam sobre a exaustão e estresse que algumas vezes passavam por ter a obrigatoriedade de aumentar a sua produtividade diária para permanecer no teletrabalho, além da frágil fronteira de tempo e espaço de trabalho e casa que o teletrabalho tem, uma vez que o local de trabalho passa a ser o mesmo da sua residência. Diante desse problema, foi possível notar que para dar conta de metas maiores e a falta de uma delimitação clara do espaço e tempo quando estão em teletrabalho os servidores se renormalizam diante das situações. Foi possível perceber que ao mesmo tempo a flexibilidade de horário seja o maior atrativo para fazer o teletrabalho, é ao mesmo tempo o fator que traz a sensação do trabalho estar durante o dia todo do trabalhador. O fato de estipular horário mesmo trabalhando em casa, foi possível notar que pelo relato dos servidores constantemente não é seguido por conta de eventualidades que acontece no dia a dia fazendo com que os servidores renormalizem para

dar conta das análises dos processos dentro do prazo estipulado. Isso evidencia a falsa autonomia que o discurso empresarial faz acerca do teletrabalho (COSTA, 2005).

Assim, entende-se que esta pesquisa se desenvolveu conforme o proposto pela ergologia, indo conhecer melhor os aspectos gestionários da atividade e os usos de si, sob o ponto de vista de quem trabalha, pois a ergologia toma a noção de atividade como um retrabalho contínuo de normas instituídas a qual coloca o trabalhador a fazer micro escolhas e se engajar na sua atividade de trabalho ininterruptamente (SCHWARTZ, 1998; ECHTERNACHT; VERISSIMO, 2015). Desta forma, foi possível observar nesta pesquisa que a atividade é um constante uso de si em que o trabalhador vive em constante debate de normas e renormalizações com o intuito de fazer a atividade ter sentido à medida que percebe que a atividade laboriosa é fonte de prazer e sofrimento.

Como limitações desta pesquisa é possível apontar o curto tempo de observação do trabalho presencial e teletrabalho. Esta limitação aconteceu porque o teletrabalho envolve um ambiente de privacidade que é a casa do servidor e para isso era preciso passar aproximadamente 12 horas em observação, pois a maioria dos teletrabalhadores fragmentam e intercalam o trabalho com outras atividades diárias. Outra limitação que talvez pudesse ter proporcionado dados passíveis de novas análises e interpretações seria mais homens teletrabalhadores e com filhos terem participado da entrevista, pois possibilitaria uma melhor compreensão com a comparação entre homens e mulheres na escolha de fazer teletrabalho em prol da conciliação de horários com os filhos.

Para os estudos futuros sugere-se expandir essa investigação com servidores que ocupam outras funções comissionadas no Tribunal, inclusive com magistrados que também fazem teletrabalho. Além disso, seguindo a perspectiva de Yves Schwartz, seria interessante um estudo de teletrabalho através das lentes das competências industriais no tocante ao “agir por competência” dos teletrabalhadores em situações de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L., ADERALDO, C. V. L., LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, Edição Especial, p. 511-533, set., 2017.
- ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**: o “espírito do toyotismo” na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- AMBRÓSIO, C. D. D. **Teletrabalho: um estudo exploratório dos principais fatores que influenciam a adoção formal do trabalho remoto no Brasil**: estudo de caso múltiplo. 2013. 141f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Instituto COPPEAD de Administração – UFRJ, Rio de Janeiro, 2013.
- ANGROSINO, M. V.; Recontextualizing observation: ethnography, pedagogy, and the prospects for a progressive political agenda. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **The SAGE Handbook of Qualitative Research**. Thousand Oaks: Sage, 2005. cap. 28.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO TRABALHO**. Disponível em: <https://www.anajustra.org.br>
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 3. Ed. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.
- BARUCH, Y.; NICHOLSON, N. Home Sweet Work: Requeriments for Effective Home Working. **Journal of General Management**, v. 23, n. 2, p. 15-31, 1997.
- BAUER, M.; GASKELL G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.
- BERGUM, S. **Management of teleworkers** – managerial communication at a distance. Tese (Doutorado em Economia) – Turku School of Economics, Turquia, 2009.
- BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. **Sociological Methods & Research**, v. n. 2, p. 141-163, nov., 1981.
- BORGES, M. E. S. Trabalho e gestão de si: para além dos “recursos humanos”. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 7, p. 41-49, 2004.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292p.
- BRASIL. **Lei nº 7.872, de 8 de novembro de 1989**. Cria a 17ª Região da Justiça do Trabalho, o respectivo Tribunal Regional do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7872.htm.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 22ª Região. **Manual de Rotinas Trabalhistas do TRT do Piauí**. Terezina: TRT 22, 2011.

BRITO, J. C. **Trabalho Prescrito**. In: Dicionário da educação profissional em saúde / Isabel Brasil Pereira e Júlio César França Lima. 2.ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008a.

_____. **Trabalho Real**. In: Dicionário da educação profissional em saúde / Isabel Brasil Pereira e Júlio César França Lima. 2.ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008b.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Atos normativos. Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_227_15062016_17062016_161058.pdf. Acesso em: Acesso em: 02 fev. 2018.

_____. **Processo Judicial Eletrônico (PJe)**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/tecnologia-da-informacao/processo-judicial-eletronico-pje>. Acesso em: 02 fev. 2018.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/>.

COSTA, I. S. A. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. 2003. 124f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2003.

_____. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 3, n. 1, p. 1-12, 2005.

_____. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007.

DI FANTI, M. G. C.; BARBOSA, V. F. Uma entrevista com Yves Schwartz. **Letrônica**, Porto Alegre, v. 9, n. esp. (supl.), p. 222-233, nov., 2016.

DURRIVE, L. Trabalho e ergologia II. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Diálogo sobre Atividade Humana**. Belo Horizonte, MG: Fabrefactum, 2015.

DURRIVE, L.; SCHWARTZ, Y. Revisões temáticas: glossário da Ergologia. **Laboreal**, Porto, v. 4, n. 1, p. 23-28, 2008.

ECHTERNACHT, E.; VERISSIMO, M. Encaminhamentos e perspectiva da ergologia no Brasil. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. (Org.). **Trabalho & Ergologia II: Diálogos sobre a atividade humana**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. p. 283-319.

ESTRADA, M. M. P. A realidade do teletrabalho no Brasil e nos tribunais brasileiros. **Revista Direito e Liberdade**, v. 12, n. 1, p. 103-116, jan./jun., 2010.

FONSECA, F. F. **Novas tecnologias na justiça do trabalho: impacto do processo Judicial eletrônico na saúde e cotidiano de trabalho dos Servidores**. 2015. 120f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Centro de Pesquisa René Rachou, Fundação Oswaldo Cruz, Belo Horizonte, MG, 2015.

FREITAS, S. R. **Teletrabalho na administração pública federal: Uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. 2008. 172f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, 2008.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e Grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 64-89.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 2, p. 57-63, abr./mar., 1995.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 7. ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

GORZ, A. **O Imaterial: Conhecimento, Valor e Capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

HADDON, L.; BRYNIN, M. The character of telework and the characteristics of teleworkers. **New technology, Work and Employment**, v. 20, n. 1, p. 36-46, 2005.

HARVEY. D. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HILBRECHT, M.; SHAW, S. M.; JOHNSON, L. C.; ANDREY, J. I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers. **Gender, Work and Organization**, v. 15, n. 5, p. 454-476, sep., 2008.

HIRATA, H. TENDÊNCIAS RECENTES DA PRECARIZAÇÃO SOCIAL E DO TRABALHO: Brasil, França, Japão. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. esp. 01, p. 15-22, 2011.

HOLZ, E. B.; BIANCO, M. F. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 12, n. Edição Especial, p. 494-512, 2014.

JARDIM, C. C. S. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

KRIPPENDORFF, K. **Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica**. Barcelona: Paidós, 1990.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Atlas, 1996.

KUMAR, K. **Da Sociedade Pós-industrial à Pós-moderna, Novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997.

LIMA, E. L. N.; BIANCO, M. F. Análise de situações de trabalho: gestão e os usos de si dos trabalhadores de uma empresa do ramo petrolífero. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, p. 629-648, dez., 2009.

LIMA, M. S. B. **Teletrabalho no poder judiciário brasileiro**: ganhos para tribunais e sociedade?: as experiências de Santa Catarina e Amazonas. 2018. 160f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, 2018.

LOJKINE, J. **A revolução informacional**. São Paulo: Cortez, 1999.

MAILLIOT, S.; DURRIVE, L. A ergologia e a produção de sabers sobre os ofícios. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. (Org.). **Trabalho & Ergologia II**: Diálogos sobre a atividade humana. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. p. 17-51.

MELLO, A. A. A. **Teletrabalho** – o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. São Paulo, Ed. Qualitymark, 1999.

MELLO, A. A. A. O teletrabalho: suas histórias e perspectivas. **Revista Administrador Profissional – CRA/SP**, São Paulo, v. 34, n. 298, abr., 2011.

MENCACCI, N.; SCHWARTZ, Y. Trajetórias e usos de si. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. (Org.). **Trabalho & Ergologia II**: Diálogos sobre a atividade humana. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. p. 17-51.

MUNIZ, H.; SANTORUM, K.; FRANÇA, M. Corpo-si: a construção do conceito na obra de Yves Schwartz. **Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 69-77, mai./ago., 2018.

NAYAB, N. **The History of Telecommuting**: Past & Present. Bright Hub, 2011. Disponível em: <https://www.brighthub.com/office/home/articles/82023.aspx>. Acesso em: 03 jun. 2018.

NILLES, J. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

NUNES, T. C. G. **A precarização no teletrabalho – novas perspectivas**: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. 2017. 324f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

O'NEILL, T. A.; HAMBLEY, L. A. GREDANUS, N. S.; MACDONNELL, R.; KLINE, T. J. B. Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational and job characteristics. **New Technology, Work and Employment**, v. 24, n. 2, p. 144-162, jul., 2009.

ORDOÑEZ, D. B. Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. **Revista de Estudios Sociales**, n. 44, p. 181-196, 2012.

PATTON, M. Q. **Qualitative evaluation & research methods**. 2. Ed. Newbury Park: Sage, 1990.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O Teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 153-162, 2018.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SANDRONI, P. **Novíssimo Dicionário de Economia**. São Paulo, Best Seller, 1999.

SCHERER, M. D. A.; PIRES, D.; SCHWARTZ, Y. Trabalho coletivo: um desafio para a gestão em saúde. **Revista de Saúde Pública**, v. 43, n. 4, p. 721-725, 2009.

SCHWARTZ, Y. **Travail et philosophie: convocations mutuelles; Toulouse**; Octarès; 256. Coll. Travail, 1992.

_____. Trabalho e valor. *Tempo Social*; **Rev. Sociol. USP**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 147-158, out., 1996.

_____. Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 65, p. 101-140, dez., 1998.

_____. A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n. 7, p. 38-46, jul./dez., 2000a.

_____. Trabalho e uso de si. **Pro-Posições**, São Paulo, v. 1, n. 5, p. 34-50, jul. 2000b.

_____. Disciplina Epistêmica Disciplina Ergológica Paideia e Politeia. **Pro-Posições**, v. 13, n. 1, p. 126-149, jan./abr., 2002.

_____. **Trabalho e saber**. In: CONFERÊNCIA DE ABERTURA DO SEMINÁRIO TRABALHO E SABER, Seminário Trabalho e Saber, Belo Horizonte, mai., 2003.

_____. Circulações, dramáticas, eficácias da atividade industriosa. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 33-35, 2004a.

_____. Trabalho e gestão: níveis critérios, instâncias. In: FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M.; BRITO, J. e ALVAREZ, D. (Orgs.). **Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2004b.

_____. Reflexão em torno de um exemplo de trabalho operário. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010a. p. 37-46.

- _____. Uso de si e competência. In SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Niterói: Editora da UFF, 2ª ed., 2010b.
- _____. A experiência é formadora? **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 35, n. 1, p. 35-48, jan./abr., 2010c.
- _____. Manifesto por um ergoengajamento. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. (Org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011a.
- _____. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, supl. 1, p. 19-45, 2011b.
- _____. Motivações do conceito de corpo-si: corpo-si, atividade, experiência. **Letras de Hoje**, Porto Alegre, v.49, n.3, p. 259-274, jul-set, 2014.
- _____. Trabalho e ergologia II. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Diálogo sobre Atividade Humana**. Belo Horizonte, MG: Fabrefactum, 2015. p. 01-08.
- SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2015.
- SCHWARTZ, Y.; ECHTERNACHT, E. H. O trabalho e a abordagem ergológica: “Usos dramáticos de si” no contexto de uma Central de tele atendimento ao cliente. **Informática na Educação: teoria & prática**, Porto Alegre, v. 10, n. 2, p. 9-24, jul./dez., 2007.
- SCHWARTZ, Y.; DUC, M.; DURRIVE, L. O homem, o mercado e a cidade. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010. p. 247-273.
- _____. Trabalho e Ergologia. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010b. p. 25-36.
- _____. Trabalho e uso de si. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010c. p. 189-204.
- SERRA, P. **O Teletrabalho** – conceito e implicações. Universidade da Beira Interior, Lisboa, 1996. Disponível em: http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf. Acesso em: 01 jul. 2019.
- SILVA, A. M. S. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. In: Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 3., 2015. **Anais...** Santa Maria, RS: UFSM, 27 a 29 de maio de 2015.
- SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise dos dados qualitativos. **Qualit@s Revista Eletrônica**, v. 17, n. 1, p. 1-14, 2015.
- SILVA, M. S.; BARROS, V. A. Saberes sobre o trabalho: experiência e história nos canaviais. **Psicologia Social** [online], v. 26, n. 2, p. 440-448, 2014.

SMITH, V. O.; SMITH, Y. S. Bias, history, and the protestant work ethic. **Journal of Management History**, v. 17, n. 3, p. 282-298, 2011.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES – SOBRATT. **Brasil já conta com ao menos 12 milhões de teletrabalhadores, garante Álvaro Mello.** Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/08042014-brasil-ja-conta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>. Acesso em: 04 de Abril. 2019.

TELLES, A. L.; ALVAREZ, D. Interfaces ergonomia-ergologia: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In: FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M.; BRITO, J. e ALVAREZ, D. (Orgs.). **Labirintos do Trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

TIETZE, S. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”. **Journal of Organization change management**, v. 18, n. 1, p. 48-62, 2005.

TOSE, M. G. L. S. **Teletrabalho a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes**. 2005. 194f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, SP, 2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Teletrabalho é regulamentado no TRT-ES. **Portal PJe**. Vitória, 2013. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/sic/SICdoc/NoticiaImageViewer.aspx?id=1116&sq=217596136>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Lotacionograma TRT-ES**. Vitória, 2019. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/282757698?Formato=pdf>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Ato TRT 17ª SGP/PRESI n.º 42/2016**. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/ContentViewer.aspx?id=1097&sq=812781160&fmt=1&prt>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Jurisdição e Varas do Trabalho TRT-ES**. Vitória, 2019. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/principal/institucional/jurisdicao/>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Estrutura de cargos e funções TRT-ES**. Vitória, 2018. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/principal/transparencia/gestao-de-pessoas/estrutura-de-cargos-e-funcoes/quantitativo>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ato Nº 193/CSJT.GP.SE.ASGP, de 9 de outubro de 2008**. Brasília - DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/1483>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Relatório geral da justiça do trabalho**. Brasília - DF, 2017. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/estatistica/noticias/-/asset_publisher/bR9D/content/conheca-o-relatorio-geral-da-justica-do-trabalho-2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Acesso a informação da justiça do trabalho**. Brasília - DF, 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/acesso-a-informacao/justica-do-trabalho>.

TRINQUET, P. Trabalho e educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR** (Online), Campinas, n. especial, p. 149-113, ago., 2010.

TROPE, A. **Organização Virtual**: impactos do teletrabalho nas organizações. 1º Edição. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 1999.

VENNER, B.; SCHWARTZ, Y. Debate de normas, “mundo de valores” e engajamento transformador. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. (Org.). **Trabalho & Ergologia II**: Diálogos sobre a atividade humana. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. p. 55-138.

APÊNDICE A – DESPACHO DE AUTORIZAÇÃO PARA DESENVOLVER PROJETO DE PESQUISA PARA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17.ª REGIÃO



Secretaria-Geral da Presidência

Endereço: Rua Pietrângelo de Biase, 33, Centro, Vitória-ES, 29010-922 - e-mail: segop@trtes.jus.br - Tel.: (27) 3321-2466

Assunto: Autorização para desenvolver projeto de pesquisa para dissertação de mestrado - Rebeca Boreli de Anchieta

Referência: Mensagem eletrônica enviada à SEGEP em 14/03/2018

Destinatário(s): Rebeca Boreli de Anchieta

DESPACHO

1. Considerando os termos da mensagem eletrônica em referência, por meio do qual a estudante de Mestrado da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Rebeca Boreli de Anchieta, solicita autorização para realizar o projeto de dissertação no âmbito de Regional através de entrevistas com servidores inseridos na modalidade de teletrabalho; defiro o pedido.

2. Dê-se ciência à Rebeca Boreli de Anchieta, à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP).

Em 16 de março de 2018.

Mário Ribeiro Cantarino Neto
Desembargador Presidente



DOCUMENTO ASSINADO DIGITALMENTE

A autenticidade deste documento pode ser verificada no endereço abaixo

<http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/feitor/7393445167?formato=PDF&securityCode=620QzgiLkPeAp+BP0c9VPeRovTs7XLt>

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O (A), Sr.(a), _____, foi convidado (a) a participar da pesquisa intitulada “Profissionais Teletrabalhadores e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo feito no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região”, sob a responsabilidade de Rebeca Boreli de Anchieta. Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assim como a segunda via, conta com a assinatura e rubrica em todas as páginas de ambos os envolvidos, pesquisadora e participante.

JUSTIFICATIVA

A compreensão do trabalho é um meio que possibilita conhecer melhor as relações entre as condições de realização da produção e a saúde dos trabalhadores; reflexões úteis para a concepção das situações de trabalho; além da melhor organização dos sistemas sociotécnicos e gestão dos recursos humanos que refletem o desempenho da empresa em seu todo. Diante disso, os resultados dessa pesquisa serão úteis para analisar se o uso do teletrabalho interfere na qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos assim como possibilita haver uma melhor compreensão desta modalidade de trabalho.

OBJETIVO(S) DA PESQUISA

O objetivo da pesquisa é analisar o funcionamento do teletrabalho e possíveis interfaces com a qualidade de vida no trabalho de teletrabalhadores de uma organização pública do poder judiciário situada em Vitória-ES.

PROCEDIMENTOS

Produção de dados através de entrevistas semiestruturadas, com duração de no máximo cinquenta minutos. As entrevistas serão gravadas por meio de gravador digital de voz, e posterior à realização, serão transcritas no processador de texto Word. A pesquisa ocorrerá no local de trabalho dos sujeitos pesquisados.

DURAÇÃO E LOCAL DA PESQUISA

Será realizado nos meses de Maio e Junho de 2019, nos locais de trabalho dos participantes, sendo cada participante da pesquisa entrevistado individualmente, durando as entrevistas no máximo uma hora.

RISCOS E DESCONFORTOS

Caso o (a) senhor (a) não se sinta à vontade para conversar durante a entrevista sobre algum acontecimento que não lhe traga boas lembranças, o (a) senhor (a) terá todo direito de não tocar no assunto. Assim, sinta-se à vontade em não responder a qualquer pergunta, bem como a solicitar o encerramento da entrevista a qualquer tempo. Se preciso, podemos conversar sem realizar gravação, não sendo essa conversa sob nenhuma hipótese material de pesquisa.

BENEFÍCIOS

Melhor compreensão da modalidade de teletrabalho implementado no órgão; melhor entendimento da atividade de trabalho desempenhada e conseqüentemente reflexão se o teletrabalho trouxe mais qualidade de vida para o trabalhador entrevistado.

GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA

O (A) Sr. (a) não é obrigado (a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento de sua execução, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes de sua recusa. Caso decida retirar seu consentimento, o (a) Sr. (a) não mais será contatado (a) pelo pesquisador.

GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE

O pesquisador coletará informações que serão mantidas de forma confidencial, entendo que a minha identidade não será revelada em nenhuma circunstância. Os dados coletados somente poderão ser utilizados em eventos ou publicações científicas, mas jamais identificará os participantes.

GARANTIA DE RESSARCIMENTO

Na hipótese de eventuais custos/despesas em virtude da participação da pesquisa, estes serão reembolsados mediante comprovação logo após a participação da pesquisa. Na impossibilidade de comprovação do custo/despesa imediatamente após a participação na pesquisa, esta poderá ocorrer nos dias seguintes conforme acordado com o pesquisador. O reembolso se dará no limite do valor comprovado.

GARANTIA DE INDENIZAÇÃO

Fica garantida indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes tão somente da participação dessa pesquisa, conforme o que vier a ser decidido judicialmente.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, eu devo contatar a pesquisadora Rebeca Boreli de Anchieta, no telefone (27) 9 97274873. Em caso de denúncia e ou intercorrências/problemas, poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, UFES/Campus Goiabeiras Prédio Administrativo do Centro de Ciências Humanas e Naturais Campus Universitário de Goiabeiras, Av. Fernando Ferrari, s/n, Vitória - ES, 29060-970 Tel: (27) 3145-9820 tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais.

Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o teor do presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, de que a entrevista será gravada, como também os meus direitos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter conhecimento de assinar duas vias de igual teor deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, devidamente assinada pelo (a) pesquisador (a), ficando uma em minha posse e outra em posse do pesquisador.

Participante da pesquisa

Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa “Profissionais Teletrabalhadores e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo feito no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região”, eu, Rebeca Boreli de Anchieta, declaro ter cumprido as exigências do(s) item(s) IV.3 e IV.4 da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

_____, ____ de _____ de 2019.

Rebeca Boreli de Anchieta

- Você pensa que o teletrabalho pode prejudicar de alguma forma sua saúde física ou mental? Por quê?
- Você entende que há um isolamento social dos colegas de trabalho, trabalhando remotamente? Isso alterou os laços de amizade ou aspectos de eficiência? Como você mantém contato com seus colegas de trabalho?
- Você pensa que fazer teletrabalho alterou o seu convívio familiar ou com aqueles que estão próximos do local onde realiza o teletrabalho?
- Até que ponto você considera importante o contato humano/social para a realização das suas atividades? O contato direto é facilitador para eficiência? Como contornar isso?
- Há algum programa ou acompanhamento feito pelo TRT de cuidado ou promoção do convívio social dos teletrabalhadores com os servidores que não são teletrabalhadores? Você acha que isso é/ seria importante?
- Você acha que o teletrabalho contribui para melhoria ou não do setor ou das atividades fins do TRT?
- O teletrabalho pode influenciar na QVT para os servidores ou para a organização como um todo?
- Em sua opinião, o teletrabalho trouxe melhorias ou não para os processos de trabalho do TRT? A tecnologia utilizada para realizar o teletrabalho é suficiente?
- Você sentiu alguma diferença desde a adoção do teletrabalho no TRT para a cultura organizacional, aprendizagem organizacional e desenvolvimento de competências? Em que sentido?
- Você pensa que trabalhar remotamente pode dificultar a indicação de promoção (exercer uma função comissionada) ou há mecanismos para você ser comparado aos outros servidores?
- Acontecem imprevistos no trabalho que realiza? De que tipo? Como você reage a esses imprevistos? A quem você se reporta nestas situações?
- O que você considera importante saber nesse trabalho (em especial para realizar o teletrabalho) que o curso superior ou o treinamento no TRT não ensinou e você aprendeu com a experiência?
- O que significa para você exercer esse trabalho?
- Você acha que seu trabalho é difícil ou pesado? Por quê?
- De um modo geral você gosta de trabalhar no TRT e na função que exerce? O que te motiva ou desmotiva a continuar trabalhando no TRT ou na função?
- Se pudesse trocaria de emprego? Trocaria de função? Sairia do teletrabalho? Por quê?
- Quando te perguntam onde você trabalha ou com o que trabalha, o que você costuma dizer para as pessoas? Como costuma explicar ou descrever o seu trabalho para outras pessoas?

(III): Teletrabalho – questões gerais

- De modo geral, você pensa que o teletrabalho trouxe mais vantagens ou desvantagens para você e os servidores teletrabalhadores em geral? E para o próprio TRT? E para a sociedade?
- Em sua opinião, quais os principais motivos que levaram o TRT a adotar essa modalidade? Você acha que a expansão desta modalidade é importante? Se Sim, pra quem exatamente e por quê?
- Você tinha alguma expectativa ou receio quando começou a fazer teletrabalho? Comente sobre elas e como você pensa que o teletrabalho será daqui alguns anos? Você pretende continuar nesta modalidade em toda sua carreira profissional? Por quê?
- Há algo importante que não foi mencionado nesta entrevista que você gostaria de falar?