


## Resenha do artigo “teletrabalho estruturado na administração pública: a experiência do tribunal regional do trabalho da 8ª região.”

### “Structured Telework in Public Administration: An Experience of the 8th Regional Labor Court”.

**Paulo Cesar Rodrigues Borges<sup>1</sup>**


 <https://orcid.org/0000-0002-7398-7905>


 <http://lattes.cnpq.br/4275937790613243>

Instituto de Educação Superior de Brasília, IESB, Brasil

E-mail: [pcrborges.eng@gmail.com](mailto:pcrborges.eng@gmail.com)

**Cleber Alves Ribeiro<sup>2</sup>**

 <https://orcid.org/0000-0001-9056-259X>

 <http://lattes.cnpq.br/6610631519749895>

Instituto de Educação Superior de Brasília, IESB, Brasil

E-mail: [cleber.ribeiro@iesb.edu.br](mailto:cleber.ribeiro@iesb.edu.br)

#### Resenha da obra:

Guerra, M. H. T. D. S., Neto, R. R. D. S., Ranieri, T. R., & Gomes, Ú. C. (2020). Teletrabalho Estruturado na Administração Pública: A experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Revista de Administração da Universidade, Sociedade e Inovação de Volta Redonda/RJ**, v. 6, n. 3, pp. 98-116, set./dez. 2020.

#### Resumo

O presente artigo tem como objetivo relatar de modo crítico a experiência do “Teletrabalho Estruturado” no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), como iniciativa estratégica que possa contribuir para o alcance da visão de futuro institucional, com vistas ao equilíbrio entre produtividade e clima organizacional. Este artigo é de autoria de Maria Helena Tavares da Silva Guerra, Rodopiano Rocha da Silva Neto, Tais Ribeiro Ranieri e Úrsula Custódio Gomes. O artigo aqui resenhado foi publicado no periódico “Revista de Administração da Universidade, Sociedade e Inovação de Volta Redonda/RJ”, v. 6, n. 3, pp. 98-116, set./dez. 2020.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Serviço Público; Poder Judiciário,

#### Abstract

*This article aims to critically report the experience of "Structured Telework" within the scope of the Regional Labor Court of the 8th Region (TRT8), as a strategic initiative that contributes to the achievement of the institutional vision of the future, seeking a balance between productivity and organizational climate. This article is authored by Maria Helena Tavares da Silva Guerra, Rodopiano Rocha da Silva Neto, Tais Ribeiro*

<sup>1</sup> Dr em Ciência da Informação pela UnB; Engenheiro pelo IME. Prof. do Me. Gestão Estratégica de Organizações do IESB e dos cursos de Administração Pública, Contabilidade e Gestões do Uniprocesso.

<sup>2</sup> Mestrando em Gestão Estratégica de Organizações do IESB; Bacharel em Ciências Contábeis pela UDF. Pós - Graduado “Lato Sensu” Especialização em Direito Público com ênfase em Gestão Administrativa pela FTB. Servidor da Secretaria de Estado de Economia – SEEC.

*Ranieri and Úrsula Custódio Gomes. The article reviewed here was published in the journal "Revista de Administração da Universidade, Sociedade e Inovação de Volta Redonda/RJ, v. 6, no. 3, pp. 98-116, Sept./Dec. 2020.*

**Keywords:** *Telework; Public Service; Judicial Power.*

### Resenha

O presente texto, em forma de resenha, trata da apreciação do artigo anteriormente mencionado e de autoria identificada. A formação e a experiência dos autores deste artigo contribuem para a reflexão dos temas aos quais se propuseram a escrever. A seguir, um breve currículo de cada um deles para que se possa melhor conhecê-los.

A primeira autora deste artigo é Maria Helena Tavares da Silva Guerra. Graduada em Administração pela Universidade Federal do Pará (UFPA); Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV); Mestra em Gestão Pública pela Universidade Federal do Pará (UFPA); Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região e exercendo a função de Assistente de Governança e Planejamento em Gestão de Pessoas. CV: <http://lattes.cnpq.br/0084733294548997>.

O segundo autor deste artigo é Rodopiano Rocha da Silva Neto. Tecnólogo em Processamento de Dados e Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Especialista em Gestão Pública com ênfase em Administração Pública (CESUPA) e em Informática e Educação, pela Universidade do Estado do Pará (UEPA). Mestrando em Gestão Pública pelo Núcleo de Altos Estudos Amazônicos da Universidade Federal do Pará (NAEA-UFPA). CV: <http://lattes.cnpq.br/5544749474408915>. ORCID:<https://orcid.org/0000-0002-2323-4999>.

A terceira autora deste artigo é Tais Ribeiro Ranieri. Mestra em Gestão Pública (PPGGP UFPA); Servidora Pública Federal - Técnica Administrativa em Educação da Universidade Federal do Pará - UFPA (2015). Bacharel em Direito (UFPA). Especialista em Políticas de Igualdade Racial pela (UFPA). CV: <http://lattes.cnpq.br/8055021047283405>.

A quarta autora deste artigo é Úrsula Custódio Gomes. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Atua como Analista Judiciário - Apoio Especializado Psicologia no TRT da 8ª região nas seguintes áreas: gestão de conflitos, qualidade de vida, psicologia organizacional, manejo do stress, saúde mental, aposentadoria, escuta qualificada. CV: <http://lattes.cnpq.br/4153958156332034>.

O artigo é dividido nos seguintes capítulos: resumo, palavras-chave, *abstract*, *Keywords*, Introdução, Teletrabalho, Diagnóstico da Situação-Problema, Intervenção Proposta, Resultados, Contribuição Tecnológica-Social, Considerações Finais e Referências.

No resumo deste artigo consta:

É crescente o interesse pela temática do teletrabalho no âmbito da administração pública. Nesse contexto, o presente artigo tem como objetivo relatar de modo crítico a experiência do “Teletrabalho Estruturado” no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), como iniciativa estratégica que contribui para o alcance da visão de futuro institucional, buscando o equilíbrio entre produtividade e clima organizacional. Após situar os principais aspectos teóricos sobre o tema, é traçado um breve diagnóstico da situação-problema, que levou ao desenvolvimento do projeto de aperfeiçoamento da dinâmica do teletrabalho no Tribunal. Em seguida, expõe-se a intervenção proposta, que objetivou estruturar o regime, fomentando boas práticas de gestão, a partir da promoção de eventos de capacitação, além de demais ações de incentivo e suporte ao teletrabalho, ancoradas no patrocínio da Alta Administração. São apresentados os principais resultados verificados, especialmente no tocante ao aumento expressivo na adesão ao regime, na satisfação de servidores e gestores com a adoção da prática e a conseqüente melhoria dos indicadores de produtividade e de clima. Por fim, são discutidas possíveis contribuições tecnológicas-sociais e realizadas importantes reflexões e recomendações relativas à temática. (GUERRA; SILVA; RANIERI; GOMES, 2020, p. 98).

Neste artigo, discorreu-se sobre a experiência do “Teletrabalho Estruturado” no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), como iniciativa estratégica que contribui para o alcance da visão de futuro institucional, buscando o equilíbrio entre produtividade e clima organizacional.

Desse modo, os autores do artigo se propuseram a descrever e a analisar a trajetória da experiência do “Teletrabalho Estruturado” em desenvolvimento no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), cujo início se deu no ano de 2018. No relato da prática, foram apresentados o contexto investigado, o diagnóstico da situação-problema, a intervenção que vem sendo proposta, assim como os seus resultados e possíveis contribuições tecnológicas e sociais.

A análise da experiência do TRT8 demonstrou, em síntese, a busca pelo aperfeiçoamento na adoção do teletrabalho no âmbito do Tribunal, sensibilizando e capacitando os atores envolvidos na busca por alternativas para o problema proposto, com vistas à melhoria do clima e do desempenho organizacional.

No que diz respeito ao aumento da produtividade, Aderaldo e Lima (2017) ressaltaram que a maior flexibilidade e autonomia atribuída ao trabalhador para cumprir o seu expediente são aspectos que acarretam um correspondente aumento de seu comprometimento com a organização, constituindo o teletrabalho uma estratégia assertiva para a retenção dos mais jovens, que valorizam tais aspectos distintivos das atividades laborais cotidianas.

O projeto de implantação do teletrabalho no TRT8 subdividiu-se em 3 módulos: o comportamental (sob responsabilidade da psicóloga do tribunal), o gerencial (sob condução do coordenador de gestão estratégica), e o técnico (de responsabilidade do chefe do Núcleo de Apoio ao Processo Judicial Eletrônico).

Foi observado durante o trabalho de resenhar este artigo, que do total de 39 referências bibliográficas, 41% são do próprio Tribunal (TRT8), 10% do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o 48% de autores diversos.

Desse modo, segundo os autores, os benefícios do estímulo à adoção e ampliação do regime de teletrabalho de forma estruturada refletem-se no atendimento dos anseios dos servidores por maior flexibilidade e qualidade de vida, além dos avanços nas estratégias de gestão das unidades, que permitem a condução a melhores resultados organizacionais, o que vai ao encontro das principais vantagens do regime apontadas pela literatura (Rocha & Amador, 2018; Leite, Lemos, & Schneider, 2019).

Neste ponto, é de bom alvitre e de interesse científico, com o fito de contribuir para futuros trabalhos deste artigo derivados, trazer à tona a Teoria da Agência. Os destinatários dos resultados ficaram restritos somente aos denominados pela referida teoria de AGENTES: os servidores do Tribunal, não tendo sido alcançados os sujeitos de pesquisa denominados pela referida teoria de PRINCIPAL, quer dizer, o cidadão usuário desses serviços, variável importante desse sistema social complexo.

Continuando o raciocínio, Seabra (2020) argumentou que o contrato entre o principal e o agente tem um relacionamento no qual ambas as figuras da Teoria da Agência possuem metas e preferências de riscos, parcialmente divergentes e, no caso em tela nesta pesquisa, os anseios do principal não foram explorados, particularmente pela invocação do objetivo formulado de conciliar produtividade e clima organizacional. É de evidência meridiana que no serviço público a produtividade só poderá ser aferida diante da satisfação das necessidades do seu usuário final: o cidadão.

Mesmo assim, é de senso comum a disseminação e a ampliação desse modelo de teletrabalho em quase todas as instâncias do Poder Judiciário. No entanto, ainda se requer um estudo mais aprofundado sobre o principal beneficiário com a mudança do regime para o teletrabalho - o usuário final -, quer dizer, o cidadão contribuinte.

Acrescidas às sondagens realizadas no público interno do Tribunal, seria muito proveitoso para análises circunspectas deste fenômeno social ampliar os questionamentos de pesquisa para o público externo, por exemplo, sobre a percepção do cidadão sobre essa mudança, dos advogados, das empresas públicas ou privadas que estabelecem vínculos com o Tribunal e assim por diante.

Apesar de o artigo apresentar um contexto favorável ao teletrabalho no TRT8, a Comissão de Gestão do Teletrabalho (TRT8, 2019) recomendou a realização de novos eventos de capacitação envolvendo conteúdos atualizados afetos à dinâmica dessa atividade, em especial com relação às ferramentas para a gestão de equipes mistas, bem caracterizadas no texto do artigo.

Em síntese, o artigo contribuirá para a pesquisa do tema no setor público, com as modestas ressalvas aqui resenhadas, a fim de que se amplie a sondagem para o público externo e receptor dos importantes serviços do TRT8 para a sociedade.

## Referências

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cad. EBAPE.BR*, 15(Edição Especial), p. 511-533. Recuperado em: 25 de novembro de 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512017000700511&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000700511&lng=pt&tlng=pt)

HAU, F.; TODESCAT, M. O Teletrabalho na Percepção dos Teletrabalhadores e seus Gestores: Vantagens e Desvantagens em um Estudo de Caso. *NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia*, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/50036/o-teletrabalho-na-percepcao-dos-teletrabalhadores-e-seus-gestores--vantagens-e-desvantagens-em-um-estudo-de-caso-/i/pt-br>

Lemos, C. S. (2009). *Gestão Pública orientada para resultados: avaliando o caso de Minas Gerais*. Dissertação de mestrado, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Recuperado em: 10 de julho de 2019. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3484>.

Melo, E. R. (2011). *Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação*. Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal. Recuperado em: 23 de abril de 2019. Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656\\_tm.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656_tm.pdf).

Rocha, C. T. M., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cad. EBAPE.BR*, 16(1), p. 152-162. Recuperado em: 25 de outubro de 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>.

Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54(1), p. 207-233. Recuperado em: 25 de novembro de 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>.

SEABRA, S. N. A nova administração pública e mudanças organizacionais. *Revista de Administração Pública*, v. 35, n. 4, p. 19-43, 2001. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6394>