

**Análise dos Impactos do Teletrabalho no Judiciário Potiguar no Contexto da
Pandemia de COVID-19: Um Estudo no Fórum da Comarca de Parnamirim/RN**

ERICA PEREIRA DA COSTA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE (IFRN)

MILER FRANCO DANJOUR

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE (IFRN)

BRUNO CAMPELO MEDEIROS

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE (IFRN)

Análise dos Impactos do Teletrabalho no Judiciário Potiguar no Contexto da Pandemia de COVID-19: Um Estudo no Fórum da Comarca de Parnamirim/RN

1 INTRODUÇÃO

As transformações socioeconômicas vividas ao longo das últimas décadas impulsionaram novos processos de reestruturação das organizações, sejam públicas ou privadas, reconfigurando as relações de trabalho para que atuem de forma mais estratégica e eficaz. Como ferramentas de inovação surgem as práticas de teletrabalho, no qual a Organização Internacional do Trabalho define como sendo práticas de trabalho realizadas remotamente com o uso de Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs), ou seja, fora dos limites das instalações do empregador (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2020).

Diante do cenário pandêmico provocado pelo novo Coronavírus (Sars-CoV-2), causador da COVID-19, no ano de 2020, que instaurou o estado de calamidade e de emergência de saúde pública de importância internacional, e da necessidade do distanciamento social, apontado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como a principal forma de contenção à proliferação do vírus, profundas mudanças foram geradas nos mais diversos âmbitos da sociedade, bem como no tocante à adoção de novas políticas e práticas dentro do espaço de trabalho para preservar a vida das pessoas (Organização Pan-Americana de Saúde [OPAS], 2020).

Como política de enfrentamento da pandemia e como medidas trabalhistas para assegurar a continuidade das atividades econômicas e a preservação do emprego e da renda, vários setores da economia, privada e pública, adotaram a modalidade de teletrabalho de forma emergencial, o que ocasionou significativas transformações nas rotinas de trabalho e nas relações interpessoais, evidenciadas na ruptura dos costumes, praxes e pensamentos enraizados na tradição administrativa hierarquizada (Savic, 2020; Waizenegger, McKenna, Cai e Bendz, 2020; OIT, 2021).

Diante do cenário de incerteza no âmbito do trabalho pós-pandemia nos moldes tradicionais e o avanço crescente da tecnologia, identifica-se como lacuna empírica a necessidade de se verificar as implicações do teletrabalho e suas novas formas de aplicações futuras no mundo do trabalho, bem como suas relações laborativas. Neste sentido, este estudo busca contribuir para o aprofundamento do debate e da análise do teletrabalho na administração pública brasileira, apontando aspectos pouco discutidos na literatura, tendo em vista a lacuna de conhecimentos evidenciados por meio do reduzido número de estudos que abordam os impactos da flexibilização dos espaços de trabalho na vida pessoal, socioemocional e laboral dos teletrabalhadores (Barros e Silva, 2010; Santos, Lambarine e Moreira, 2014; Yole, 2015; Silva, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017; Bergamaschi, Filha e Andrade, 2018; Lima, 2018; Rocha e Amador, 2018; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi, Castro e Zanini, 2020; Pereira, Oliveira, Silva e Mendonça, 2021; Vilarinho, Paschoal e Demo, 2021).

Neste contexto, o presente estudo busca responder a seguinte questão de pesquisa: qual a percepção dos servidores acerca dos impactos do exercício laboral do judiciário potiguar na operacionalização do teletrabalho no TJRN, no âmbito do Fórum da Comarca de Parnamirim, em razão da pandemia da COVID-19? Sendo, o objetivo geral que norteia este estudo analisar a percepção dos servidores acerca dos impactos do exercício laboral do judiciário potiguar na operacionalização do teletrabalho no TJRN, no âmbito do Fórum da Comarca de Parnamirim, em razão da pandemia da COVID-19. Tal objetivo se apresenta relevante diante dos novos desafios em relação à adaptação ao teletrabalho e ao uso de novos recursos tecnológicos, e os impactos positivos e negativos percebidos em sua vida pessoal e profissional, face à quebra de paradigmas mentais e à mudança na cultura organizacional com o advento do espaço de trabalho virtual.

Além desta parte introdutória, será discutido neste estudo os fundamentos teóricos e o modelo proposto para avaliação das vantagens e desvantagens do teletrabalho, os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, a análise e discussão dos resultados, e a conclusão.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 O ATUAL CONTEXTO DO TELETRABALHO

A evolução das configurações trabalhistas, com o surgimento do teletrabalho como nova forma de arranjo laboral nas instituições, em virtude das diversificações dos recursos tecnológicos e da ampliação do uso da *internet*, pode ser observada internacionalmente, ao se verificar que vários países como Estados Unidos, França, Alemanha, Portugal, Itália e Chile, dentre outros, já desenvolveram legislações específicas para regulamentar tal modalidade (Lima, 2018; Góes, Martins e Nascimento, 2020).

Como iniciativa de assegurar a produtividade diante de situações que ponham em risco a segurança nacional e nos casos de emergência, os Estados Unidos da América, promulgou, no ano de 2010, a Lei de Intensificação do Teletrabalho, denominada *Telework Enhancement Act of 2010*, tornando obrigatória a implementação de políticas de estímulo ao trabalho remoto, por parte das agências federais, de modo a fomentar a organização das estruturas dos órgãos governamentais, a fim de aperfeiçoar a tecnologia disponível para a maximização dos regimes de trabalho flexíveis (Lima, 2018).

Na Europa, o teletrabalho constitui-se em uma forma de organização do trabalho, com o uso da tecnologia da informação, predominantemente regulamentado por lei, a exemplo de Espanha, Portugal e Itália, que dispõem sobre o tema em seus Códigos do Trabalho. A maioria dos países analisados demanda acordo contratual para adoção do teletrabalho (CNI, 2020). O Código de Trabalho Francês, por sua vez, permite o teletrabalho por determinação unilateral, por parte dos empregadores, em casos excepcionais, incluindo a ameaça de uma epidemia ou em casos de força maior. Já na Alemanha, o teletrabalho pode ocorrer por acordos coletivos ou por determinação unilateral do empregador (CNI, 2020).

Em um estudo desenvolvido com 86 países, Dingel e Neiman (2020), apontam Luxemburgo, na Europa, como o país com maior proporção de adoção de teletrabalho, aplicável em 53,4% das ocupações laborais, e Moçambique, na África, com o menor potencial, com 5,24%. Isto retrata “a existência de uma relação crescente entre a proporção de empregos que podem ser realizados em casa e o nível de desenvolvimento econômico de um país” (Dingel e Neiman, 2020; Góes *et al.*, 2020, p. 2).

Na América Latina, Dingel e Neiman (2020), estudaram a adoção do teletrabalho em doze países (Brasil, Bolívia, Chile, El Salvador, Equador, Guatemala, Guiana, Honduras, México, Panamá, República Dominicana e Uruguai), onde o Uruguai se destaca com maior percentual de teletrabalho na região, com 27,28%; seguido do Chile, com 25,74%; e o Brasil, em terceira posição, com 25,65%, e em 45º posição de teletrabalhadores, no quadro geral dos 86 países pesquisados.

Dingel e Neiman (2020) apontam que o Brasil tem um potencial de 20,8 milhões de teletrabalhadores, o que representa 22,7% dos postos de trabalho que podem ser realizados remotamente, ou seja, dentro do âmbito residencial dos brasileiros, mas com variações expressivas no que tange as diferentes Unidades da Federação (UFs) e os tipos de atividades ocupacionais. A Agência Brasil (2020) enfatiza que as desigualdades regionais no país têm reflexos na potencialidade da prática do teletrabalho e nas diferenças de acesso desta modalidade em cada UF. Outrossim, o estudo de Góes *et al.* (2020, p. 6) evidenciou que “há uma correlação positiva entre o percentual de teletrabalho e a renda *per capita* dos estados brasileiros, corroborando a tese de Dingel e Neiman (2020)”.

Ademais, o estudo de Góes *et al.* (2020) demonstra que, a depender da atividade ocupacional, utilizada a Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD), certas categorias profissionais se mostram mais propícias na adoção do teletrabalho do que outras, a saber os profissionais das ciências e intelectuais (65%), seguidos de diretores e gerentes (61%), apoio administrativo (41%) e técnicos e profissionais de nível médio (30%). Apresentam baixo potencial de teletrabalho os trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados, (12%), e os trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios (8%), não sendo possível a realização de teletrabalho para membros das Forças Armadas, policiais e bombeiros militares, para operadores de instalações e máquinas e montadores, para ocupações elementares e para trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e pesca.

2.2 O TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No âmbito do serviço público brasileiro, o teletrabalho foi impulsionado pelos avanços tecnológicos que possibilitaram maior mobilidade ao setor e que foi introduzido por meio de projetos pilotos, cujo pioneirismo da modalidade ocorreu no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), em 2005 (Silva, 2015; Filardi *et al.*, 2020; Pandini e Pereira, 2020; Vilarinho *et al.*, 2021).

Outras experiências se seguiram no Tribunal de Contas da União (TCU), em 2009, e consolidado pela Portaria n. 101 (2019); na Receita Federal, em 2012, por meio da Portaria RFB n. 947 (2012); e na Controladoria-Geral da União (CGU), em 2015, por meio da Portaria n. 1242 (2015), que instituiu uma experiência piloto denominada Programa de Gestão de Demandas (PGD), alterada pela Portaria n. 1.730 (2016), e esta, revogada por meio da Portaria n. 747 (2018). Posteriormente, outros órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo, Judiciário, bem como o Ministério Público brasileiro adotaram esta modalidade de trabalho (Filardi *et al.*, 2020; Pandini e Pereira, 2020).

Na Administração Pública brasileira, não há uma legislação única regulamentando o teletrabalho, de modo que cada instituição pública disciplina o tema com normas internas e a adoção desta modalidade laboral é facultativa. No Poder Judiciário, o trabalho remoto foi regulamentado pela Resolução n. 227 (2016), do CNJ, em virtude da implantação dos processos judiciais eletrônicos e das experiências de êxito no Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e no Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF-4); e, posteriormente, alterada pela Resolução n. 298 (2019), flexibilizando a prática do teletrabalho fora da sede de jurisdição do tribunal, inclusive podendo ser realizada em outro país (Pandini e Pereira, 2020).

O trabalho remoto permite que o servidor público execute suas atividades em plataforma digital que traduz a interface e o sistema operativo da instituição, por meio de senhas ou certificados digitais para garantir a confiabilidade, a integridade e a segurança ao acesso de documentos, proporcionando as condições e o suporte que se fizerem necessários para se utilizar todos os programas, arquivos e recursos digitais, como se o teletrabalhador estivesse presente na sede da instituição, prestadora do serviço público, mas realizando seu trabalho no seu domicílio, fora do espaço convencional, sob controle gerencial eletrônico (Gunther e Busnardo, 2016; Rocha e Amador, 2018).

Gunther e Busnardo (2016) fazem uma análise acerca da relação de emprego desenvolvida sob a ótica do teletrabalho no contexto do Judiciário brasileiro, revelando que “o Poder Judiciário Federal, alinhado ao paradigma gerencial” possibilitou “um diferencial competitivo com o cumprimento de metas funcionais à distância” (Gunther e Busnardo, 2016, p. 43). Neste escopo, o setor público deve se alinhar com a lógica do mercado em face à realidade globalizada (Gunther e Busnardo, 2016; Bohler, 2019).

Destarte, observa-se que a modernização do aparelho e das atividades estatais marca a “transformação da administração pública burocrática pela administração pública gerencial” (Di Pietro, 2018, p. 61), conhecida como a Reforma do Estado, estabelecida pela Emenda Constitucional n. 19 de 1998, que inseriu a eficiência como princípio a ser alcançado pelas instituições governamentais, e eleva o nível de conscientização dos segmentos sociais e agentes econômicos quanto à modernização e ao fortalecimento da administração pública, através de processos permanentes de investimentos em capital humano, infraestrutura e recursos tecnológicos (Matias-Pereira, 2012).

Neste contexto de novas demandas e necessidades da sociedade, os gestores públicos são desafiados a criarem novas metodologias de práticas de trabalho que visam à racionalização das tarefas, à economicidade dos recursos e à prestação de serviços de qualidade para a sociedade, onde se desenvolve como instrumento de inovação tecnológica o teletrabalho, que moderniza as atividades do Estado ao flexibilizar o local de trabalho, que passa a ser realizado à distância, a fim de atender a reestruturação do mundo do trabalho e, que no cenário de crise, tende a atuar com foco na efetividade e manutenção dos serviços públicos (Silva, 2015).

Com esse entendimento, buscou-se identificar na literatura estudos sobre a adoção da prática do teletrabalho, tendo sido realizada uma revisão de artigos publicados na última década, a partir de repositórios digitais de produção científica nacional e internacional, tais como *Scientific Periodicals Electronic Library (Spell - Anpad)*; *Scientific Electronic Library Online (SciELO)*, *Science Direct (Elsevier)*; *Esmerald*; *ScienceDirect (Elsevier)* e *Web of Science (Thomson Reuters Scientific)*, dos quais foram selecionados os estudos mais alinhados aos objetivos desta pesquisa, sendo utilizados como aporte teórico para investigação e aprofundamento desta temática.

Depreende-se dos artigos analisados que as vantagens do teletrabalho podem ser percebidas em três níveis: individual, organizacional e social. No nível individual, as vantagens mais preponderantes são: a melhoria da qualidade de vida (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017; Bergamaschi *et al.*, 2018; Lima, 2018; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Pereira *et al.*, 2021; Vilarinho *et al.*, 2021); a redução de gastos com deslocamento (Barros e Silva, 2010; Silva, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017; Lima, 2018; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Vilarinho *et al.*, 2021); a flexibilidade de horários (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Vilarinho *et al.*, 2021); e a autonomia (Barros e Silva, 2010; Silva, 2015; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Pereira *et al.*, 2021; Vilarinho *et al.*, 2021).

À nível organizacional, as implicações positivas que mais se destacam são: a redução de custos (Barros e Silva, 2010; Silva, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017; Lima, 2018; Pandini e Pereira, 2020; Vilarinho *et al.*, 2021); o aumento da produtividade (Barros e Silva, 2010; Yole, 2015; Leite e Muller, 2017; Lima, 2018; Pandini e Pereira, 2020; Vilarinho *et al.*, 2021); e a redução do absenteísmo (Leite e Muller, 2017; Lima, 2018; Pandini e Pereira, 2020). Já no nível social, são percebidas as seguintes vantagens: menos trânsito e menos estresse; menos poluição; melhoria no meio ambiente (Pandini e Pereira, 2020); e inclusão social com o aproveitamento de pessoal com deficiência (Lima, 2018).

Por fim, no outro extremo, as desvantagens mais comumente citadas na literatura estão associadas ao isolamento social (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Leite e Muller, 2017; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Pereira *et al.*, 2021); à falta de convívio com os colegas (Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Leite e Muller, 2017; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Vilarinho *et al.*, 2021); aos conflitos entre trabalho e vida familiar (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Bohler, 2019; Vilarinho *et al.*, 2021); às distrações do lar e interrupções de familiares (Barros e Silva, 2010; Yole, 2015; Abreu, 2016; Leite e

Muller, 2017); e às cobranças por produtividade (Barros e Silva, 2010; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa classifica-se quanto aos objetivos como exploratória, conduzida por uma *survey* de abordagem quantitativa, uma vez que visa mensurar relações entre variáveis e avaliar os dados coletados, com a finalidade de contabilizar o número ou a proporção dos membros que tem determinada opinião (Sampieri, Collado e Lucio, 2013).

A população da pesquisa foi constituída por servidores do Fórum da Comarca de Parnamirim que já exerceram atividade de teletrabalho, sendo formada por 3 oficiais de justiça, 71 servidores efetivos e comissionados (entre eles, auxiliares técnicos, técnicos judiciários, assistentes de gabinete e assessores judiciários) e 16 servidores requisitados de outros órgãos públicos, totalizando 90 servidores.

O questionário desta pesquisa foi aplicado por intermédio do *Google Forms* e enviado ao universo populacional por meio digital, para garantir mais eficiência e rapidez na sua distribuição, utilizando-se os aplicativos de comunicação rápida, de mensagens instantâneas, WhatsApp® e Telegram®, como também o e-mail funcional, que, ao final da etapa de coleta de dados, período este compreendido entre 17 de maio a 04 de junho de 2021, retornou 60 questionários respondidos, alcançando um nível de confiabilidade de 95% e erro amostral de 6% (Fonseca e Martins, 1996; Sampieri *et al.*, 2013).

Os dados foram coletados através de um questionário que objetivou analisar a percepção dos respondentes quanto aos impactos positivos e negativos da adoção do teletrabalho, durante a pandemia de COVID-19, no Fórum da Comarca de Parnamirim, por meio de 6 perguntas demográficas, para traçar o perfil dos pesquisados e de 36 assertivas, a partir de uma adaptação ao modelo elaborado e validado por Filardi *et al.* (2020), que foram mensuradas através de uma escala do tipo *Likert* de 11 pontos, variando de 0 a 10, onde 0 significa discordância total e 10, a concordância total (Sampieri *et al.*, 2013).

Os dados coletados na pesquisa foram analisados através de técnicas de estatísticas descritivas e de modelagens multivariadas de Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Correlação Canônica. A estatística descritiva objetivou caracterizar o perfil demográfico dos participantes desta pesquisa, a partir da análise quantitativa dos dados baseada no cálculo da frequência absoluta, frequência relativa, média, mediana e desvio padrão. Já a técnica multivariada de dados denominada de AFE realizou o agrupamento de variáveis interdependentes, que retratam vantagens e desvantagens do teletrabalho sob a ótica dos respondentes, em que se identificam em dimensões de variabilidade comuns no conjunto de fenômenos em estudo, onde cada uma dessas dimensões recebe a denominação de fator, por apresentarem, entre si, coeficientes de correlação relativamente elevados (Fávero e Belfiore, 2017).

Para a verificação da adequabilidade e da significância da AFE foram utilizados a estatística de *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett, adotando-se valores de KMO > 0,7 e Bartlett test (p-valor) = 0,000. O KMO indica o grau de explicação do modelo tomando-se como base os fatores obtidos na análise fatorial (Corrar, Paulo e Dias Filho, 2011) e “fornece a proporção de variância considerada comum a todas as variáveis na amostra em análise, ou seja, que pode ser atribuída à existência de um fator comum” (Fávero e Belfiore, 2017, p. 385). Os dados foram rotacionados por meio da técnica *Varimax*, que consiste um método de rotação ortogonal, que visa minimizar a ocorrência de uma variável possuir elevadas cargas fatoriais para diferentes fatores, possibilitando a fácil identificação de uma variável com um único fator (Corrar *et al.*, 2011).

Para a verificação da consistência interna dos fatores encontrados com a AFE, foi utilizado o coeficiente *alpha de Cronbach*, o qual possibilitou identificar se “uma escala produz

resultados consistentes entre medidas repetidas ou equivalentes de um mesmo objeto ou pessoa, revelando ausência de erro aleatório” (Corrar *et al.*, 2011, p. 64). Nesta pesquisa, adotou-se para o coeficiente *alpha de Cronbach* valores iguais ou superiores a 0,6 (60%) para cada fator gerado com a análise fatorial (Corrar *et al.*, 2011).

Definidos os fatores para os construtos da percepção dos respondentes acerca das vantagens e desvantagens do teletrabalho, estes foram nomeados de acordo com o resultado do agrupamento das variáveis (Fávero e Belfiore, 2017), bem como as indicações teóricas (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Vilarinho *et al.*, 2021); e a autonomia (Barros e Silva, 2010; Silva, 2015; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Pereira *et al.*, 2021; Vilarinho *et al.*, 2021). Ademais, foi realizada uma distribuição em grupos de cada observação para se avaliar o grau de concordância, estratificando o intervalo de respostas dos servidores pesquisados, a partir da escala do tipo *Likert* de 11 pontos, variando de 0 a 10, da seguinte forma: nível crítico (0 – 2,5), nível baixo (2,6 – 5,0), nível moderado (5,1 – 7,5) e nível alto de concordância (7,6 – 10).

A avaliação do teletrabalho, a partir da percepção dos respondentes, foi distribuída em fatores, que representam o agrupamento de variáveis, no tocante as vantagens e desvantagens desta modalidade laboral, sendo realizado o cálculo da média, mediana e desvio padrão para cada fator, definidos na análise fatorial, obtendo-se os valores que possam identificar o grau de concordância dos pesquisados, nos níveis crítico, baixo, moderado e alto, possibilitando, assim, mensurar os impactos percebidos, de modo que valores mais altos denotam que os respondentes visualizam mais impactos positivos do que negativos, e valores mais baixos, denotam que os impactos negativos são mais perceptíveis que os positivos.

Finalmente, para se construir uma compreensão das relações existentes entre as características sociodemográficas e a percepção dos respondentes sobre as desvantagens do teletrabalho, e os impactos gerados por estas variáveis sobre os fatores percebidos como vantagens do teletrabalho, utilizou-se a análise de correlação canônica. Para efeito deste estudo, foram consideradas como variáveis independentes: idade dos respondentes (IDADE), anos de estudo (ANOSEST), tempo de trabalho no TJRN em anos (TEMPTJA), tempo no teletrabalho no TJRN em meses (TEMPTTTJM), estrutura domiciliar (AVTDFAT1), e despesas pessoais e infraestrutura (AVTDFAT2), incluídas como variáveis preditoras ou explicativas. Ao passo que são consideradas como variáveis dependentes: qualidade de vida no trabalho (AVTVFAT1), indicadores pessoais do teletrabalho (AVTVFAT2), fatores externos ao trabalho (AVTVFAT3), fatores de produtividade e qualidade do trabalho (AVTVFAT4), equilíbrio entre trabalho e família (AVTVFAT5), e custos pessoais e adequação tecnológica (AVTVFAT6). Sendo assim, o modelo final se apresenta com a seguinte função canônica: $AVTVFAT1, AVTVFAT2, AVTVFAT3, AVTVFAT4, AVTVFAT5, AVTVFAT6 = f (IDADE, ANOSEST, TEMPTJA, TEMPTTTJM, AVTDFAT1, AVTDFAT2)$.

Para validação do modelo canônico, observaram-se algumas suposições estatísticas, dentre as quais: i) a verificação da linearidade nas relações entre as variáveis estatísticas, pois, se esta condição não for atendida, a relação não será capturada; ii) a normalidade multivariada, necessária para testes de inferência estatística de significância das funções canônicas, de modo que os dados desta pesquisa foram normalizados pela aplicação da função *Zscores* para todas as variáveis do modelo, visto que buscou-se testar, estatisticamente, as hipóteses propostas para o estudo; iii) a homocedasticidade, necessária para a correção entre as variáveis; e iv) a ausência de multicolinearidade, para tornar a interpretação dos resultados da correção mais confiável (Fávero e Belfiore, 2017).

Para garantia da robustez da interpretação da função canônica, esta foi realizada por meio da utilização conjunta de quatro critérios, de modo a observar o nível de significância estatística de cada função canônica, a verificar a magnitude da correção, a analisar a medida de

redundância para o percentual de variância a partir dos dois conjuntos de dados e os valores da carga canônica (Fávero e Belfiore, 2017). Os dados foram tabulados e analisados através do *software* de análise estatística Stata®, versão 16.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com o intuito de caracterizar o perfil dos 60 respondentes da pesquisa, foi realizada uma avaliação demográfica dos participantes desta pesquisa, na qual foi possível verificar que a maioria dos pesquisados (51,67%) tem entre 40 e 49 anos, 56,67% são do gênero feminino e que 65% dos participantes são do estado civil casado. Também foi possível identificar que 45% dos respondentes possuem algum tipo de curso de pós-graduação concluído (especialização / MBA), seguidos de 38,33% com graduação e 6,67% com mestrado, totalizando que 90% da amostra analisada tem, pelo menos, o ensino superior completo, e apenas 10% têm somente o ensino médio, evidenciando um perfil de maior escolaridade dos pesquisados. Além do alto índice de escolaridade dos pesquisados revelado neste estudo, evidenciou ainda que um terço dos respondentes (33,33%) trabalha no TJRN entre 11 a 15 anos, e que 80% desenvolvem o teletrabalho neste órgão público há um período compreendido entre 11 a 20 meses. De acordo com Filardi *et al.* (2020), esta pesquisa reforça que o perfil de maior experiência e maior escolaridade constitui requisito para atuação dos servidores no teletrabalho em instituições públicas, a exemplo do Serpro e da Receita Federal, constatado naquele estudo.

Os dados sugerem que o predomínio do nível de escolaridade superior, aliado à experiência em tempo de trabalho no órgão tem forte influência nesse cenário de trabalho remoto, visto que, quanto mais elevado o nível do capital humano no que tange à qualificação profissional, ao tempo de escolaridade e ao grau de experiência, associado ao domínio de ferramentas tecnológicas, mais propícias são as condições do desenvolvimento e da adaptabilidade das atividades laborativas nos moldes de teletrabalho (Filardi *et al.*, 2020; Góes *et al.*, 2020). Sendo assim, a potencialidade para a implementação do teletrabalho requer investimentos das organizações em tecnologias e o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes de seu quadro pessoal, ainda mais qualificado que o requerido pelo trabalho presencial.

Com o objetivo de desenvolver um modelo de análise que contemple à abrangência e à dimensionalidade dos construtos teóricos acerca da experiência do teletrabalho no Judiciário Potiguar, a partir da percepção dos servidores lotados no Fórum da Comarca de Parnamirim, diante do cenário pandêmico de COVID-19, utilizou-se a técnica estatística multivariada de análise fatorial exploratória (AFE) para realizar o agrupamento em fatores das variáveis atribuído às vantagens e desvantagens inerentes ao novo arranjo laboral instituído pelo teletrabalho (Fávero e Belfiore, 2017).

Para modelagem da AFE neste estudo, foi necessário se presumir a normalidade dos dados. Para tal, foi aplicada a função *Zscores* para todas estas variáveis do construto, para logo, em seguida, rodar o modelo de AFE para os modelos de vantagens e desvantagens do teletrabalho (Fávero e Belfiore, 2017). Deste modo, a aplicação da função *Zscores* às variáveis e o tamanho da amostra da pesquisa com 60 observações, levam à pressuposição de que o desvio da normalidade pouco implicará em viés da análise.

Como resultado da AFE, observa-se a criação de oito fatores de avaliação do teletrabalho relacionados às suas vantagens e desvantagens. Ao longo do processo de criação destes fatores, realizou-se uma série de testes para a determinação do modelo final apresentado nesta pesquisa. O primeiro teste foi o de adequacidade da análise fatorial de *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO), realizado conjuntamente com o teste de esfericidade de Bartlett (p-valor). Sendo assim, identificou-se que o KMO apresentou valores de coeficientes igual a 0,711 e 0,768, para os fatores de avaliação do teletrabalho considerados como desvantagens e

como vantagens, respectivamente, e em ambos os casos, com p-valor = 0,000, o que evidencia que o modelo obtido é estatisticamente significativo (Corrar *et al.* , 2011).

Tabela 1
Modelo Final da Análise Fatorial Exploratória

Fatores de Avaliação do Teletrabalho – Desvantagens						
Variáveis	AVTDFAT1			AVTDFAT2		
AVTD01				0.7089		
AVTD03				0.4905		
AVTD11	0.8097					
AVTD29	0.6729					
AVTD32	0.6590					
AVTD33	0.8887					
AVTD34	0.4888					
Autovalor	2.75905			1.00010		
Porcentagem de Variância (%)	56,84%			20,58%		
Porcentagem Acumulada (%)	56,84%			77,42%		
Alfa de Cronbach	0.8354			0.7259		
Fator de carga: Rotação <i>Varimax</i> com <i>Kaizer Normalization</i> <i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> (KMO) = 0,711 Bartlett test (p-valor) = 0,000						
Fatores de Avaliação do Teletrabalho – Vantagens						
Variáveis	AVTVF AT1	AVTVF AT2	AVTVF AT3	AVTVF AT4	AVTVF AT5	AVTVF AT6
AVTV06				0.6506		
AVTV07				0.7167		
AVTV08	0.8930					
AVTV09	0.7892					
AVTV10	0.6647					
AVTV13				0.5727		
AVTV14	0.6833					
AVTV15	0.5861					
AVTV16	0.8093					
AVTV17	0.5899					
AVTV18	0.8560					
AVTV19	0.6674					
AVTV20	0.4314					
AVTV21	0.6770					
AVTV24	0.4158					
AVTV27				0.8939		
AVTV28				0.8465		
AVTV35				0.7377		
AVTV36	0.8450					
Autovalor	4.5051	2.4560	2.4467	2.2310	1.4440	1.4260
Porcentagem de Variância (%)	25,24%	13,76%	13,71%	12,50%	8,09%	7,99%
Porcentagem Acumulada (%)	25,24%	39,00%	52,71%	65,21%	73,30%	81,29%
Alfa de Cronbach	0.8945	0.8553	0.9358	0.9434	0.6215	0.7379
Fator de carga: Rotação <i>Varimax</i> com <i>Kaizer Normalization</i> <i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> (KMO) = 0,768 Bartlett test (p-valor) = 0,000						

Nota. Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Para a análise da medida de adequabilidade da amostra para cada variável inserida no modelo, evidenciou-se que as variáveis que se encontravam dentro do padrão pré-estabelecido na literatura como adequado – valores superiores a 0,4 – conforme se verifica na tabela 1, mantiveram-se no modelo de AFE (Fávero e Belfiore, 2017). Em seguida, analisaram-se as comunalidades de cada variável, importante procedimento para validação do modelo final, visto que as comunalidades representam o percentual de explicação, sendo considerado como ponto de corte das variáveis deste estudo, valores superiores a 0,4, com autovalores acima de 1, permitindo-se, assim, maior robustez ao modelo final (Corrar *et al.*, 2011).

A análise fatorial foi rotacionada pelo método de rotação ortogonal *Varimax* com *Kaizer Normalization*, que resultou na criação de dois fatores que explicam 77,42% das variações entre as variáveis de avaliação das desvantagens do teletrabalho e na criação de seis fatores que explicam 81,29% das variações entre as variáveis avaliadas para o construto das vantagens do teletrabalho, conforme evidenciado na Tabela 1, superando, assim, o percentual mínimo de variância de 60% estabelecido pela literatura e respeitando a criação de fatores com autovalores superiores a 1 (Corrar *et al.*, 2011).

Para constatar a fidedignidade da extração dos fatores a partir das variáveis que compuseram o questionário de pesquisa, verificou-se a análise de consistência da escala pelo teste *alpha de Cronbach*, por meio da mensuração de um coeficiente de confiabilidade que avaliou de forma individual a influência dos construtos dos modelos de avaliação com variação de 0 a 1. Conforme se observa na tabela 1, os fatores apresentados possuem coeficientes de consistência interna (*alpha de Cronbach*) superiores ao padrão estabelecido pela literatura, que é igual a 0,6 (Corrar *et al.*, 2011).

A criação desses fatores possibilitou uma maior compreensão acerca dos fenômenos relacionados às desvantagens e vantagens do teletrabalho. Entre as desvantagens e os desafios percebidos, o estudo revelou dois fatores preponderantes: a estrutura domiciliar e as despesas pessoais e de infraestrutura. A estrutura domiciliar (AVTDFAT1) explica 56,84% da variância total do construto das desvantagens do teletrabalho, e é composta pelo agrupamento de cinco variáveis intrinsecamente relacionado aos indicadores estruturais da própria condição de trabalhar em casa, como o grau de distração das atividades domiciliares (Barros e Silva, 2010; Yole, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017), o nível de adaptação ao teletrabalho (Filardi *et al.*, 2020), o grau de dificuldade de concentração no lar (Pandini e Pereira, 2020), o índice de conflito entre o trabalho e a vida familiar (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Bohler, 2019; Vilarinho *et al.*, 2021), e a possibilidade de prejuízos na vida social dos respondentes (Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020).

A percepção de a estrutura domiciliar como fator de desvantagem neste modelo pode ser justificado pelo fato de que a maioria dos respondentes é composta por mulheres casadas, com idade variando entre 40 a 49 anos, que desempenham duplo papel profissional-familiar, conciliando as atividades laborais e familiares da rotina doméstica, em um mesmo ambiente com a prática do teletrabalho, uma vez que implica o uso e o espaço da residência como lazer e descanso familiar, concomitantemente com o trabalho, sendo necessário, assim, o bom gerenciamento e organização das atividades e rotinas domiciliares e laborais, a autodisciplina, e a autogestão do tempo despendido entre as duas, numa relação paradoxal, em que a conciliação trabalho-família é desejável e desafiadora (Barros e Silva, 2010) para se equilibrar dois universos tão distintos, estabelecendo-se limites entre as dimensões trabalho-família.

Por sua vez, o segundo fator percebido como desvantagem, que explica 20,58% de variância, refere-se às despesas pessoais e infraestrutura (AVTDFAT2), que obteve duas variáveis de representatividade no modelo, que se reportam ao aumento do custo de água e luz (Yole, 2015; Bohler, 2019), e a infraestrutura material e operacional para o teletrabalho (Yole,

2015; Abreu, 2016; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020), de modo que se faz necessário alocar recursos próprios para investimentos em uma estrutura que proporcione capacidade laboral equivalente ou similar à do órgão. Embora o TJRN permita a cessão de equipamentos de informática para os servidores em teletrabalho, não há repasse pecuniário para ajuda de custo para despesas referentes à água, luz, telefone, pacotes de dados e acesso à *internet*, mobiliários, equipamentos ergonômicos e alocação de espaço físico em casa adequado para se trabalhar, que ficam a cargo dos pesquisados.

No tocante aos benefícios percebidos pelos servidores em teletrabalho do Fórum da Comarca de Parnamirim, o estudo apontou seis fatores avaliados como vantagens. O primeiro fator (AVTVFAT1) explica 25,24% da variância total do construto dos impactos positivos do teletrabalho e reúne o conjunto de oito variáveis, que se identificam com a qualidade de vida no trabalho, referente à segurança do trabalho em casa (Barros e Silva, 2010; Abreu, 2016; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020), flexibilidade de horários (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017; Bergamaschi *et al.*, 2018; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Vilarinho *et al.*, 2021), maior privacidade (Filardi *et al.*, 2020; Pereira *et al.*, 2021), redução de deslocamento ao trabalho (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Vilarinho *et al.*, 2021), ambiente de trabalho silencioso (Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Abreu, 2016; Bohler, 2019; Filardi *et al.*, 2020), autonomia (Barros e Silva, 2010; Silva, 2015; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Pereira *et al.*, 2021; Vilarinho *et al.*, 2021), maior flexibilidade nas relações de trabalho (Abreu, 2016; Vilarinho *et al.*, 2021), e menos estresse em deslocamentos e no trânsito (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020).

Deste modo, o presente estudo, assim como a literatura (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017; Bergamaschi *et al.*, 2018; Lima, 2018; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Pereira *et al.*, 2021; Vilarinho *et al.*, 2021) apontam a prevalência da qualidade de vida no trabalho (AVTVFAT1) como principal vantagem do teletrabalho, proporcionada pela percepção de maior segurança e privacidade ao se trabalhar em casa; pela autonomia e flexibilidade de horários que resultam em uma maior liberdade na organização da própria rotina, referente à prerrogativa de planejar e definir como executar o seu próprio trabalho, de escolher os horários em que as tarefas serão executadas, dentro do limite estabelecido pelo órgão, e de possibilitar a conciliação do teletrabalho com outras atividades; pela redução do estresse no trânsito devido não ser necessário se deslocar até as dependências da sede do trabalho; pelo ambiente de trabalho em casa ser considerado silencioso; e pela maior flexibilidade nas relações de trabalho, associado ao novo molde de relacionamento diante dos novos arranjos administrativos e gerenciais entre o servidor e o seu superior hierárquico.

O segundo fator avaliado como vantagem, denominado de indicadores pessoais do teletrabalho (AVTVFAT2), agrupou três variáveis que, juntas, explicam 13,76% da variância, são elas: melhoria na qualidade de vida (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017; Lima, 2018; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Pereira *et al.*, 2021; Vilarinho *et al.*, 2021), relacionada à percepção de bem-estar e conforto, dentro e fora do ambiente de trabalho, bem como maior satisfação no trabalho; menos interrupções (Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Bohler, 2019; Filardi *et al.*, 2020), referente às ações ocasionadas por terceiros, sejam internos ou externos à organização, que ocorrem dentro do ambiente de trabalho presencial, ocasionados pelos colegas de trabalho e pelo atendimento presencial ao público ou por meio de ligações telefônicas; e maior motivação (Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017), que resulta, conseqüentemente, em servidores mais satisfeitos e produtivos, com melhores níveis de desempenho.

O terceiro fator, intitulado fatores externos ao trabalho (AVTVFAT3), explica 13,71% da variância total das vantagens percebidas e reúne duas variáveis relativas a menos exposição à violência e à poluição (Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020), proporcionando maior segurança aos servidores, na medida em que estes não necessitam se deslocar de suas casas para executar suas atividades laborais, deixando, assim, de se expor aos mais diversos riscos da violência urbana durante o trajeto casa-trabalho-casa, como assaltos, furtos e acidentes de trânsito, por exemplo. Além disso, o tempo não despendido para o deslocamento ao trabalho pode ser utilizado para gerar mais tempo de qualidade para a vida pessoal, para ser usufruído com a família, com prática de atividades físicas, com *hobbies*, com lazer e, inclusive, com capacitação e desenvolvimento profissional, e, por conseguinte, o melhor aproveitamento do tempo disponível dos servidores acrescenta-lhes maior qualidade de vida.

O quarto fator explica 12,50% de variância total das vantagens do teletrabalho apresentadas no modelo de análise fatorial, relacionado aos fatores de produtividade e qualidade do trabalho (AVTVFAT4), que agrupou duas variáveis quanto à percepção da melhoria da qualidade do trabalho e da melhoria da produtividade (Barros e Silva, 2010; Yole, 2015; Leite e Muller, 2017; Lima, 2018; Pandini e Pereira, 2020; Vilarinho *et al.*, 2021), o que demonstra a autoavaliação dos respondentes sobre a percepção do maior desempenho e do melhor engajamento no trabalho face à satisfação pessoal e no trabalho, à maior motivação, com a interdependência de tarefas, o que resulta no aumento da produtividade e da qualidade do serviço realizado.

O quinto fator, denominado equilíbrio entre trabalho e família (AVTVFAT5), explica 8,09% de variância, e apresenta duas variáveis relacionadas à possibilidade de realizar refeições em casa e à maior interação com a família (Santos *et al.*, 2014; Abreu, 2016; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020), em decorrência do teletrabalho, o que confere usufruir de maior comodidade e conforto do lar enquanto se trabalha, bem como desfrutar de maior qualidade da alimentação consumida e das pausas para se realizar as refeições em casa, gerando, assim, maior qualidade de vida e bem-estar aos servidores, com a possibilidade de estar mais próximo aos seus familiares, de acompanhar os filhos e de gerenciar as obrigações domésticas, de forma conciliatória com o teletrabalho, proporcionando um estilo de vida mais saudável e de mais qualidade.

Por último, o sexto fator, referente aos custos pessoais e adequação tecnológica, explica 7,99% da variância das vantagens do teletrabalho, e reúne duas variáveis associadas à economia dos custos dos servidores (Barros e Silva, 2010; Abreu, 2016; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020) e ao grau de adequação à tecnologia disponível (Santos *et al.*, 2014). Embora o ônus da infraestrutura (água, energia elétrica, *internet*, equipamentos e mobiliário) seja custeado pelos servidores em teletrabalho, em contrapartida, há economia de recursos próprios em razão da redução de despesas com alimentação, transporte, combustível e vestuário, e isso é percebido como um benefício pelos respondentes.

Com a avaliação teórica dos fatores avalia-se o grau de presença das desvantagens e vantagens do teletrabalho. Quanto às desvantagens, observa-se que o fator associado à estrutura domiciliar impactou de forma baixa, apresentando média de 2,82 e mediana de 2,00, conforme a percepção dos respondentes, para a execução do teletrabalho. Deste modo, os servidores avaliam que esta desvantagem, embora existente, pouco influenciou na avaliação sobre o teletrabalho, e mesmo as despesas pessoais e de infraestrutura, que apresentaram média e mediana moderada de impacto, não foram consideradas como algo prejudicial para o desenvolvimento do teletrabalho na seara judiciária local.

Quanto ao grau dos fatores de avaliação identificados como vantagens do teletrabalho, tais como fatores externos ao trabalho, qualidade de vida no trabalho, equilíbrio entre trabalho e família, fatores de produtividade e qualidade do trabalho, e indicadores pessoais, demonstra valores expressivos, identificados por médias altas, com valores superiores a 7, em uma escala

de 0 a 10, inclusive observa-se fator que atingiu mediana com valor igual a 10, o que demonstra que estas vantagens, além de estarem presentes no teletrabalho no Fórum da Comarca de Parnamirim, são perceptíveis de maneira forte pelos respondentes, o que tem contribuído sobremaneira para aceitação e avaliação positiva deste modelo de trabalho pelos servidores desta unidade judiciária.

Como última análise do estudo, objetivando identificar os impactos das características sociodemográficas dos sujeitos pesquisados, bem como os fatores de desvantagens do teletrabalho sobre as suas vantagens, foi utilizado o modelo de correlação canônica. Ao se avaliar os resultados, observou-se que a única função canônica que apresentou significância estatística foi a primeira, a qual apresentou como resultado do teste F ($F = 2.6291$ e $Sig. = 0.0000$), o que permitiu a rejeição da hipótese nula para não validação do modelo canônico. A função canônica com significância estatística apresentou uma capacidade explicativa de 80,86% ($R^2 = 0.8086$) do conjunto de variáveis independentes, composto pelas características sociodemográficas dos respondentes, tais como idade dos pesquisados (ZIDADE), anos de estudo (ZANOSEST), tempo de trabalho no TJRN em anos (ZTEMPTJA), tempo no teletrabalho no TJRN em meses (ZTEMPTTJM), e pelas variáveis de desvantagens percebíveis no teletrabalho judiciário local, como estrutura domiciliar (ZAVTDFAT1), e despesas pessoais e infraestrutura (ZAVTDFAT2). O conjunto dessas variáveis foi incluído no modelo como controle, também denominadas de preditoras ou explicativas, em relação às variáveis dependentes, as quais se têm aquelas percebíveis como vantagens do teletrabalho, como: qualidade de vida no trabalho (ZAVTVFAT1), indicadores pessoais do teletrabalho (ZAVTVFAT2), fatores externos ao trabalho (ZAVTVFAT3), fatores de produtividade e qualidade do trabalho (ZAVTVFAT4), equilíbrio entre trabalho e família (ZAVTVFAT5), e custos pessoais e adequação tecnológica (AVTVFAT6).

Analisando-se os dados da pesquisa, a partir da primeira função canônica, observa-se, na Tabela 2, que identifica os coeficientes canônicos normalizados, que, dentre o conjunto de variáveis independentes, apenas a variável estrutura domiciliar (ZAVTDFAT1), apresenta nível de significância estatística de 1%, sendo a única variável a explicar os fatores de vantagens do teletrabalho no modelo estudado (Fávero e Belfiore, 2017). Sendo assim, o agrupamento das cinco variáveis que compõem a estrutura domiciliar (ZAVTDFAT1) de magnitude positiva impacta as variáveis dependentes de magnitude negativa em uma relação do tipo inversamente proporcional, ou seja, quanto menor a desvantagem representada por ZAVTDFAT1, maior será a percepção dos servidores acerca das vantagens do teletrabalho, representadas pelas quatro variáveis dependentes que apresentaram significância estatística (ZAVTVFAT1, ZAVTVFAT2, ZAVTVFAT3 e ZAVTVFAT4).

Tabela 2

Coefficientes canônicos normalizados e cargas canônicas (n = 60)

Variáveis Canônicas	Coeficientes Canônicos Normalizados		Test t	P Valor	Carga Canônica	
	<i>uI</i>	<i>vI</i>			<i>uI</i>	<i>vI</i>
ZAVTVFAT1	-.2146955		-2.47**	0.016	-0.8066	
ZAVTVFAT2	-.2893085		-4.88***	0.000	-0.9361	
ZAVTVFAT3	-.165776		-1.99**	0.050	-0.4144	
ZAVTVFAT4	-.0880467		-1.75*	0.085	-0.6374	
ZAVTVFAT5	.0209588		0.38	0.704	-0.2196	
ZAVTVFAT6	.0677958		1.44	0.155	-0.3019	
ZIDADE		.0009192	0.05	0.958		-0.0586

Variáveis Independentes	ZANOSEST	.0314246	0.60	0.550	0.0766
	ZTEMPTJA	.0121172	0.58	0.567	0.0687
	ZTEMPTTJM	.0001159	0.01	0.996	-0.2638
	ZAVTDFAT1	.3895035	9.37***	0.000	0.9876
	ZAVTDFAT2	-.040479	-1.09	0.281	0.1143

Notas. Fonte: Dados da pesquisa 2021. *** $p \leq 0,01$ (significante a 1%); ** $p \leq 0,05$ (significante a 5%); e * $p \leq 0,10$ (significante a 10%). Variáveis padronizadas (*Zscores*)

Finalizando, verifica-se ainda, na Tabela 2, que a estrutura domiciliar (ZAVTDFAT1) impacta com carga canônica de 0,9876, ou seja, o comportamento do conjunto das variáveis dependentes com significância estatística (ZAVTVFAT1, ZAVTVFAT2, ZAVTVFAT3 e ZAVTVFAT4) é explicado em 98,76% pela estrutura domiciliar. Individualmente, constata-se que 80,66% da percepção da qualidade de vida no trabalho (ZAVTVFAT1), 93,61% dos indicadores pessoais do teletrabalho (ZAVTVFAT2), 41,44% dos fatores externos ao trabalho (ZAVTVFAT3) e 63,74% dos fatores de produtividade e qualidade do trabalho são explicados pela estrutura domiciliar (ZAVTDFAT1).

Diante do exposto, a relação inversamente proporcional existente entre a estrutura domiciliar (ZAVTDFAT1) e as variáveis dependentes com significância estatística (ZAVTVFAT1, ZAVTVFAT2, ZAVTVFAT3 e ZAVTVFAT4) confere inferir que quanto menor a percepção da desvantagem representada pela estrutura domiciliar, maior será a percepção dos respondentes no que tange a qualidade de vida no trabalho; os indicadores pessoais do teletrabalho acerca de conforto, motivação e bem-estar; os fatores externos ao trabalho que proporcionam menos exposição à violência e poluição urbana; e os fatores de produtividade e qualidade do trabalho desenvolvido pelo servidor. Sendo assim, o servidor que conseguiu produzir um ambiente de trabalho favorável em casa, que seja tranquilo, silencioso, sem interrupções e distrações, e de equilíbrio e harmonia da relação trabalho-família, resultou em um aumento do valor percebido dos elementos das vantagens do teletrabalho, tratadas neste estudo.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo geral analisar a percepção dos servidores acerca dos impactos do exercício laboral do judiciário potiguar na operacionalização do teletrabalho no TJRN, no âmbito do Fórum da Comarca de Parnamirim, em razão da pandemia da COVID-19. Para tal, foi realizado um estudo do tipo exploratório, conduzido por meio de um *survey* de natureza quantitativa, aplicado a 60 servidores que atuaram nesta modalidade de trabalho, e utilizando-se como método de análise dos dados a estatística descritiva, a análise fatorial exploratória e a correlação canônica.

De forma conclusiva, os resultados da pesquisa permitiram a identificação de oito fatores, sendo que dois fatores que explicam 77,42% das variações entre as variáveis de avaliação das desvantagens do teletrabalho, relacionados com a estrutura domiciliar, e as despesas pessoais e infraestrutura; e, seis fatores que explicam 81,29% das variações entre as variáveis avaliadas como vantagens do teletrabalho, tais como qualidade de vida no trabalho, indicadores pessoais do teletrabalho, fatores externos ao trabalho, fatores de produtividade e qualidade do trabalho, equilíbrio entre trabalho e família, e custos pessoais e adequação tecnológica.

Quanto aos resultados da correlação canônica, a única função canônica do modelo final que apresentou significância estatística ao nível de 1% possui capacidade explicativa de 80,86% ($R^2 = 0.8086$) do conjunto de variáveis independentes para avaliação do teletrabalho. O modelo final apresentou um total de seis variáveis independentes, mas apenas a variável estrutura domiciliar (ZAVTDFAT1), atingiu nível de significância estatística de 1%. Por sua vez, entre

as seis variáveis dependentes, somente quatro apresentaram significância estatística, com magnitude negativa, são elas: qualidade de vida no trabalho (ZAVTVFAT1), indicadores pessoais do teletrabalho (ZAVTVFAT2), fatores externos ao trabalho (ZAVTVFAT3) e fatores de produtividade e qualidade do trabalho (ZAVTVFAT4). Logo, evidenciou-se uma relação inversamente proporcional, de modo que quanto menor a percepção da desvantagem representada pela estrutura domiciliar, maior será o valor percebido das vantagens sobre a qualidade de vida no trabalho; os indicadores pessoais do teletrabalho acerca de conforto, motivação e bem-estar; os fatores externos ao trabalho que proporcionam menos exposição à violência e poluição urbana; e os fatores de produtividade e qualidade do trabalho desenvolvido pelo servidor.

Sendo assim, esta pesquisa contribui para os estudos em Gestão Pública, de forma teórica e empírica. Sua contribuição teórica concerne no aprofundamento do debate e na análise do teletrabalho na administração pública brasileira, apontando aspectos pouco discutidos na literatura, visto a lacuna de conhecimentos evidenciados por meio do reduzido número de estudos que abordam os impactos da flexibilização dos espaços de trabalho na vida pessoal, socioemocional e laboral dos teletrabalhadores (Barros e Silva, 2010; Santos *et al.*, 2014; Yole, 2015; Silva, 2015; Abreu, 2016; Leite e Muller, 2017; Lima, 2018; Bohler, 2019; Pandini e Pereira, 2020; Filardi *et al.*, 2020; Savic, 2020; Pereira *et al.*, 2021; Vilarinho *et al.*, 2021). Este estudo proporcionou explorar, no contexto de uma organização judiciária, um modelo de avaliação de fatores que impactam os servidores e a gestão pública, diante de um novo arranjo laboral realizado remotamente, e que serve como base de reflexão para o desenvolvimento de novas pesquisas. De forma empírica, com implicações gerenciais, este estudo contribuiu para analisar a percepção das vantagens e desvantagens do teletrabalho, por meios estatísticos, de modo a fornecer uma série de informações que podem ser utilizadas para o norteamento de ações para melhoria da prática do teletrabalho na gestão pública judiciária.

Por fim, como limitações do estudo, identifica-se a sua abrangência, devido à restrição do universo populacional, uma vez que os dados coletados não compreendem uma população ampla de servidores em teletrabalho, sendo constituído por uma amostra específica lotada em apenas uma comarca judiciária do Estado do Rio Grande do Norte. Além disso, o referido estudo caracteriza-se pela abordagem predominantemente quantitativa, fazendo-se necessários novos estudos mais qualitativos para colaborar com a análise dos impactos do teletrabalho no Judiciário Potiguar, para explorar com maior profundidade os fatores obtidos nesta pesquisa, de modo a verificar, subjetivamente, a contribuição de cada um deles. Como possibilidade de estudos futuros, indica-se a ampliação do universo a ser estudado, abrangendo também a pesquisa para avaliação da percepção dos gestores, com aplicação de entrevistas e realização de levantamento de dados qualitativos e quantitativos, para que se tenha maior compreensão das vantagens e desvantagens da prática do teletrabalho, podendo assim, generalizar os resultados, como também se sugere a ampliação desta temática de estudo junto a outros órgãos públicos e em outras esferas federativas da Administração Pública brasileira.

REFERÊNCIAS

- Abreu, E. V. X. D. (2016). *A adoção do teletrabalho: uma análise da aceitação do uso do trabalho a distância com jovens trabalhadores* (Dissertação de mestrado). Fundação Mineira de Educação e Cultura, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Agência Brasil (2020). *Menos de 25% das ocupações no Brasil têm potencial de teletrabalho. Desigualdades regionais também se refletem no trabalho remoto*. Recuperado em 20 março, 2021, de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/menos-de-25-das-ocupacoes-no-brasil-tem-potencial-de-teletrabalho>.

- Barros, A. M., e Silva, J. R. G. D. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *CADERNOS Ebape. br*, 8(1), 71-91.
- Bergamaschi, A. B., Filha, W. R. N., e Andrade, A. R. (2018). Home Office: Solução para Aumento de Produtividade no INPI. *European Journal of Applied Business and Management*, 4(3), 30-45.
- Bohler, F. R. (2019). *O teletrabalho no setor público: um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná*. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil.
- Confederação Nacional da Indústria. CNI. (2020). *Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho*. Brasília, DF.
- Corrar, L. J, Paulo, E. e Dias Filho, J. M. (2011). *Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia*. São Paulo: Atlas.
- Dingel, J. I., e Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Journal of Public Economics*, 189, 104235.
- Di Pietro, M. S. Z. (2018). *Direito administrativo*. Rio de Janeiro: Forense.
- Emenda Constitucional n. 19, de 04 de junho de 1998*. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Recuperado em 03 maio, 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm.
- Fávero, L. P. e Belfiore, P. (2017). *Manual de análise de dados*. (1a ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Filardi, F., Castro, R. M. P., e Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46.
- Fonseca, J. S. e Martins, G. A. (1996). *Curso de estatística* (6a ed.). São Paulo: Atlas.
- Góes, G. S., Martins, F. D. S., e Nascimento, J. A. S. D. (2020). Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta Conjunt.(Inst. Pesqui. Econ. Apl.)*, 1-10.
- Gunther, L. E., e Busnardo, J. C. (2016). A aplicação do teletrabalho ao poder judiciário federal. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, 2(4), 1199-1246.
- Leite, A. L., e Muller, I. R. F. (2017). Teletrabalho no serviço público: estudo de caso no Ministério Público de Santa Catarina–MPSC. *XX SEMEAD Seminários Em Administração*. São Paulo, SP, Brasil, 20.
- Lima, M. S. B. (2018). *O teletrabalho no poder judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade? As experiências de Santa Catarina e Amazonas* (Dissertação de mestrado). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Matias-Pereira, J. (2012). Efeitos da crise mundial e perspectivas de expansão da economia brasileira. *Administração Pública e Gestão Social*, 4(1), 02-31.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2020). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Recuperado em 05 março, 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2021). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático*. Recuperado em 05 março, 2021, de https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_772593/lang--pt/index.htm.
- Organização Pan-Americana de Saúde. (2020). Histórico da pandemia de COVID-19. *Folha Informativa sobre COVID-19*. Recuperado em 04 março, 2021, de <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>.

Pandini, L. S., e Pereira, E. D. S. (2020). O Teletrabalho no Contexto de Pandemia de COVID-19: A Percepção de Servidores Públicos do Judiciário Brasileiro E MPU. *Caderno De Administração*, 28(2), 55-81.

Pereira, L. D. J., Oliveira, A. C., Silva, L. P. D., e Mendonça, C. M. C. D. (2021). Teletrabalho e Qualidade de Vida: Estudo de Caso do Poder Judiciário em um Estado do Norte do Brasil. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, 18(1), 222-245.

Portaria n. 747, de 16 de março de 2018. Recuperado em 20 abril, 2021, de <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/41909>.

Portaria n. 1.242, de 15 de maio de 2015. Regulamenta a experiência-piloto do Programa de Gestão que permite o teletrabalho no âmbito da Controladoria-Geral da União. Recuperado em 20 abril, 2021, de <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/41082>.

Portaria n. 1.730, de 27 de setembro de 2016. Regulamenta o Programa de Gestão de Demandas no âmbito do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle. Recuperado em 20 abril, 2021, de <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/41297>.

Portaria RFB n. 947, de 20 de abril de 2012. Regulamenta a experiência-piloto de Teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil. Recuperado em 20 abril, 2021, de <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotadoeidAto=37824>.

Portaria TCU n. 101, de 08 de março de 2019. Dispõe sobre a realização de teletrabalho por servidores ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal da Secretaria do Tribunal de Contas da União. Boletim do Tribunal de Contas da União (BTCU) Administrativo, Brasília, 52(46).

Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Recuperado em 05 março, 2021, de <https://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>.

Resolução n. 298, de 22 de outubro de 2019. Altera a Resolução nº 227, de 14 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Recuperado em 05 março, 2021, de <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3109>.

Rocha, C. T. M. D., e Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape. Br*, 16(1), 152-162.

Sampieri, H., Collado, C. F. e Lucio, M. D. P. B. (2013). *Metodologia de pesquisa* (5a ed.). Porto Alegre: Penso.

Santos, E. R. P. D., Lambarine, P. P. A., e Moreira, J. R. (2014). Teletrabalho: o futuro presente nas empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação. *Negócios em projeção*, 5(2), 35-49.

Savic, D. (2020). Covid-19 and Work From Home: Digital Transformation of the Workforce. *The Grey Journal*, 16(2), 101-104.

Silva, A. M. S. D. (2015, maio). A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. *Anais do Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede*. Santa Maria, RS, Brasil, 3.

Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., e Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, 72(1), 133-162.

Waizenegger, L. McKenna, B., Cai, W. e Bendz T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during Covid-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442.

Yole, K. (2015). *Os Impactos do Teletrabalho na Produtividade do Negócio e Qualidade de Vida do Colaborador*. Programa FGV Management. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, SP, Brasil.