

TELETRABALHO: OS DESAFIOS ENFRENTADOS DURANTE A COVID-19 SOB A PERSPECTIVA DOS SERVIDORES PÚBLICOS JUDICIAIS DA COMARCA DE FLORIANO/PI

TELEWORKING: THE CHALLENGES FACED DURING COVID-19 FROM THE PERSPECTIVE OF CIVIL SERVANTS IN THE DISTRICT OF FLORIANO/PI

Ildenice Azevedo Piaba¹
Talita Vieira Lima Carvalho Guimarães²
Waleria Farias Barbosa dos Santos³
Graco Araújo Guida de Miranda⁴

RESUMO: O teletrabalho é um regime de trabalho, onde o empregado realiza suas funções laborais fora das dependências do empregador, muitas vezes em sua própria residência. Apesar de não ter uma origem definida, esta modalidade de trabalho foi muito difundida por todo o mundo e ganhou impulso durante a pandemia da COVID-19, diante das medidas protetivas de urgência, como uma forma de amenizar os efeitos da paralisação decorrentes da pandemia e flexibilizar o trabalho sem que haja prejuízos tanto para o empregador quanto para o empregado. O presente artigo tem o objetivo de explanar sobre o regime do teletrabalho, bem como identificar os desafios enfrentados pelos servidores públicos judiciais da Comarca de Floriano/PI durante a COVID-19, descrevendo as vantagens e desvantagens desta modalidade pela ótica dos entrevistados. Utilizou-se a metodologia quantitativa por meio de pesquisa aplicada, com caráter exploratório e descritivo, aplicando um questionário aos entrevistados através do formulário do Google. A análise dos resultados obtidos através da pesquisa instigou à busca por soluções quanto às desvantagens, uma vez que o teletrabalho ainda é implantado aos empregados e servidores mesmo após o término do período pandêmico.

3379

Palavras-chave: Teletrabalho. Pandemia. COVID-19. Servidores judiciais.

ABSTRACT: Teleworking is a work regime where the employee performs their work duties away from the employer's premises, often in their own home. Despite not having a defined origin, this type of work has been spreading around the world and has gained strength during the COVID-19 pandemic, in the face of emergency protection measures, as a way of mitigating the effects of the paralysis resulting from the pandemic and making work more flexible without harming either the employer or the worker. The aim of this article is to explain the teleworking regime, as well as to identify the challenges faced by civil servants in the District of Floriano/PI during COVID-19, describing the advantages and disadvantages of this modality from the perspective of the interviewees. Quantitative methodology was used through applied research, with an exploratory and descriptive nature, applying a questionnaire to respondents using a Google form. The analysis of the results obtained through the research instigated the search for solutions to the disadvantages, since teleworking continues to be implemented for employees and civil servants even after the end of the pandemic period.

Keywords: Teleworking. Pandemic. COVID-19. Judicial servants.

¹ Aluna do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Ensino Superior de Floriano – FAESF, Floriano-PI.

² Aluna do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Ensino Superior de Floriano – FAESF, Floriano-PI.

³ Aluna do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Ensino Superior de Floriano – FAESF, Floriano-PI.

⁴ Advogado, Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Piauí e professor da Faculdade de Ensino Superior de Floriano – FAESF, Floriano-PI.

INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos contribuíram para grandes mudanças na vida em sociedade, como na economia, na política, no desenvolvimento social, dentre outros. Tais evoluções refletiram no âmbito jurídico, que trouxe em suas legislações, inovações pertinentes, como é o caso da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

A Reforma Trabalhista inseriu uma nova modalidade de trabalho, o teletrabalho, que consiste em uma espécie de trabalho à distância, ou seja, fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias de comunicação e informação.

A ideia de um trabalho realizado fora das dependências de uma empresa existe há muito tempo. Com a Revolução Industrial por volta de 1950, essa modalidade laboral foi comumente aplicada, e conseqüentemente, a pandemia da COVID-19 fez com que o teletrabalho tivesse um impulso maior no mercado de trabalho, principalmente por causa da evolução das tecnologias de informação e telecomunicação.

Em decorrência da COVID-19, o contato entre pessoas diminuiu, uma vez que era uma das medidas protetivas relacionadas à proteção da saúde do trabalhador. Portanto, o teletrabalho foi totalmente adotado a fim de que as atividades laborais das empresas não cessassem, bem como preservar a vida e a saúde da classe trabalhadora.

Nesse sentido, o seguinte trabalho tem por objetivo analisar como se deu o desenvolvimento do teletrabalho durante a pandemia, além de averiguar as vantagens e as desvantagens na implementação desta modalidade de trabalho durante o período da COVID-19 e após a declaração do fim da pandemia em abril de 2022 no âmbito do Judiciário.

A metodologia de pesquisa utilizada foi a quantitativa, onde fora realizada a coleta de dados dos servidores do Fórum Ministro Aldir Passarinho, do Juizado Especial Cível e Criminal, da Subseção Judiciária e da Vara do Trabalho da Comarca de Floriano/PI, relativos ao teletrabalho no período da pandemia da COVID-19, com a finalidade de analisar a quantidade de servidores que estiveram nessa modalidade e observar quais os desafios que foram enfrentados por eles, bem como os benefícios que esta modalidade de trabalho trouxe para os setores que aderiram ao teletrabalho. A natureza foi pesquisa básica focado na melhoria dessa nova modalidade de trabalho, com caráter exploratório e descritivo, por meio de pesquisa de campo, a qual se deu através de entrevistas com os servidores judiciais que obtiveram experiências ligadas diretamente com o teletrabalho durante a pandemia, com o preenchimento do formulário do Google.

O presente trabalho é de suma relevância, visto que foi adotado o regime de teletrabalho durante o período da pandemia da COVID-19, como uma forma de amenizar os efeitos da paralização decorrentes da pandemia e flexibilizar o trabalho sem que haja prejuízos tanto para o empregador quanto para o empregado. Outrossim, ainda com o fim da pandemia, muitos servidores e empregados estão exercendo suas atividades laborais na modalidade de teletrabalho, os quais enfrentaram, e ainda enfrentam, desafios de se trabalhar nesta modalidade, conforme apontado na pesquisa realizada.

Portanto, o teletrabalho foi um meio encontrado para a diminuição dos impactos decorrentes da pandemia da COVID-19, contudo, não se pode ignorar os desafios enfrentados pelos servidores públicos durante este período pandêmico, os quais são objetos do presente estudo.

DESENVOLVIMENTO

Origem, Conceito e Disposições Legais

A legislação trabalhista traz em seu bojo modalidades de trabalho, entre elas, tem-se o teletrabalho, o qual é objeto do presente estudo. Não se sabe com exatidão sobre a origem desta modalidade de trabalho, contudo, estima-se que seu surgimento se deu no ano de 1857, conforme explicita Silva (2020):

Quando a origem do teletrabalho, não é possível ser preciso, no entanto, alguns eventos na história indicam o que pode ser chamado de seu início, como segue. No ano de 1857, o proprietário da estrada de ferro Penn, J. Edgard Thompson, utilizou-se de seu engenho, manuseando o sistema privado de telégrafo de sua empresa Penn Railroad, com o objetivo de gerenciar divisões remotas, cuja finalidade era de monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro.

Conforme a transcrição acima, não há exatidão quanto a origem do teletrabalho, porém evidencia-se a sua repercussão por todo o mundo. Assim, esta modalidade de trabalho não é nenhuma novidade, pode-se dizer que é um fenômeno em expansão, devido às mudanças constantes na tecnologia e no cotidiano das pessoas. Tanto é que hoje, passados décadas, o teletrabalho continua sendo implantado em algumas empresas e órgãos da administração pública, direta e indireta.

Devido a sua propagação pelo mundo, existe uma diversidade de nomenclaturas estrangeiras que apontam para o teletrabalho, entretanto, o significado permanece o mesmo. Sob esse prisma, discorrem Antunes e Fischer (2020, p. 3):

Diferentes denominações são encontradas nas línguas portuguesa e inglesa para a modalidade. Em português temos teletrabalho, trabalho em domicílio, à distância ou remoto, e na língua inglesa encontramos os termos *home-working*, nos Estados Unidos, e *telecommuting*, na Europa. Há ainda outras variações, incluindo *telework*, *work-at-distance*, *off-site work* e *remote work*. A ideia principal é a mesma, de que as atividades de trabalho sejam realizadas fora das instalações da empresa.

No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado e inserido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e está previsto no art. 75-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O conceito legal se encontra no art. 75-B da CLT, onde é definido como a prestação de serviço exercido pelo empregado, fora das dependências da empresa empregadora, utilizando-se de recursos tecnológicos, desde que não constitua trabalho externo. Importante a ressalva feita pelo legislador quanto ao trabalho externo, que muito se confunde com o teletrabalho. Sob esse prisma, da Silva (2020):

O trabalhador externo, por sua vez, não desempenha seu trabalho em casa ou nas dependências da empresa. Suas atividades são realizadas todas externamente, pois precisam, por exemplo, realizar visitas a clientes para efetuar vendas. Essa é uma hipótese comum de contrato de trabalho realizado nos moldes do artigo 62, I, CLT.

Assim, conforme supracitado, os trabalhadores que exercem suas funções em áreas externas, que não sua residência ou o estabelecimento do empregador, não se confunde com o teletrabalhador, vez que este realiza suas atividades estando em sua própria casa.

3382

Há, portanto, o entendimento que o teletrabalhador tem a possibilidade de prestar seus serviços sem que haja a necessidade de deslocamento até o estabelecimento do empregador, podendo realizar suas atribuições em sua residência, sem deixar, entretanto, de se comunicar com o empregador através dos meios tecnológicos de comunicação existentes atualmente, como *WhatsApp*, por exemplo (Correia; Miessa, 2018). Frise-se que a forma como comunicação entre o empregado e o empregador ocorrerá, poderá ser definida em acordo individual, podendo dispor, ainda, sobre os horários de trabalho com a observância dos repousos legalmente fornecidos ao teletrabalhador (Brasil, 1943).

Muito se fala sobre a ausência do teletrabalhador nas dependências da empresa, mas vale ressaltar que o comparecimento do empregado na empresa para a realização de algumas atividades de sua função que necessitem de sua presença, não descaracteriza a modalidade de teletrabalho, ainda que seja de forma habitual (Brasil, 1943).

No que diz respeito ao controle de jornada no regime de teletrabalho, a legislação trabalhista prevê em seu art. 62, inciso III, que os teletrabalhadores que prestem seus serviços por produção ou tarefa não estão sujeitos ao controle de jornada e, conseqüentemente, não percebem horas extras. Nesse sentido, de Paula (2022):

Portanto, todo empregado em regime de teletrabalho, trabalho remoto e/ou regime híbrido de trabalho, que não prestar serviços por produção ou tarefa – ou seja, que preste serviço por jornada determinada – deve ter o horário de trabalho controlado e ter direito a horas extras ou compensação de jornada por meio de banco de horas, desde que haja cumprimento da lei e/ou normas sindicais sobre a matéria.

Desta feita, após a alteração do dispositivo legal supracitado, deve ser assegurado ao teletrabalhador o controle de jornada, bem como o recebimento de horas extras no que exceder o horário estabelecido para o exercício de suas atividades laborais, e horas noturnas, taxa de deslocamento, remuneração por turno ou descanso diário e intradiário.

Se a jornada de trabalho não for controlada, não há como saber o número de horas trabalhadas para eventuais horas extras ou extras noturnos, nem as horas trabalhadas para as quais poderão ser concedidos intervalos. Assim, atualmente é possível controlar o horário de trabalho dos trabalhadores em teletrabalho, mas isso apenas se aplica aos trabalhadores em regime de jornada diária, cuja remuneração está vinculada ao cumprimento dos dias de trabalho acordados.

Existem duas formas presentes na legislação trabalhista que possibilitam o exercício do teletrabalho. A primeira, ocorre no ato da contratação, ou seja, para que o empregado trabalhe na modalidade de teletrabalho, é necessário que esta modalidade esteja prevista no contrato individual de trabalho assinado. A segunda forma, dá-se na alteração de regime de trabalho, mudando do presencial para o teletrabalho; nesta, é necessário o acordo mútuo tanto do empregador quanto do empregado, o qual é registrado em aditivo contratual (Brasil, 1943).

Nos casos de alteração contratual de regime, deve-se levar em conta as despesas enfrentadas pelo empregado, pois esta mudança necessita de uma estrutura adequada para a realização das atividades. Assim, no que diz respeito à equipamentos eletrônicos, computadores, internet e demais despesas estarão previstas no contrato escrito, podendo tal responsabilidade ser tanto do empregador quanto do empregado, a depender do que foi convencionado entre as partes (Brasil, 1943).

Assim como é possível alterar o contrato de trabalho da modalidade presencial para a modalidade de teletrabalho, também há possibilidade desta alteração ocorrer de maneira inversa: o empregado em teletrabalho passar a trabalhar na modalidade presencial. Nesses casos, não é necessário que haja a anuência do empregado, mas tão somente da determinação do empregador, devendo-se, para tanto, obedecer ao prazo de transição mínimo de quinze dias, não implicando no aditivo contratual que lhe é devido. Isto, para que o empregado

possa se organizar para o retorno das atividades nas dependências do empregador (Brasil, 1943).

TELETRABALHO IMPLANTADO AOS SERVIDORES JUDICIAIS DE FLORIANO/PI NA COVID-19

Apesar do teletrabalho estar regulamentado e ter sido incluído e reconhecido no ordenamento jurídico no ano de 2017 através da Reforma Trabalhista, apenas recentemente que se popularizou no Brasil e ganhou força no período da pandemia da COVID-19, entre os anos 2020 e 2021, como uma alternativa para a continuação dos serviços sem que haja prejuízo tanto para o empregado, quanto para o empregador, levando em consideração as necessidades da sociedade.

Assim, durante o confinamento, vários estabelecimentos foram fechados, contudo, os empregados exerciam seu trabalho de forma remota, dentro de suas residências. Mesmo com o fim da Era pandêmica, esta modalidade de trabalho continua em ascensão, inclusive no âmbito do Poder Judiciário, atualmente existente nos Tribunais pátrios.

Diante do estado crítico do Brasil no período da pandemia da COVID-19, os órgãos do Poder Judiciário também foram afetados, interrompendo o fluxo da rotina intensa, o que se fez necessária a implantação do teletrabalho para os servidores públicos judiciais. Nesse sentido, os dados da pesquisa apontam que cerca de 81,3% dos entrevistados trabalharam na modalidade de teletrabalho durante a pandemia da COVID-19.

Pela análise de Antunes e Fischer (2020, p. 8):

Esse regime conferiu aos tribunais a possibilidade de disciplinar o trabalho remoto de magistrados, servidores e colaboradores para realização de expedientes internos, como elaboração de decisões e sentenças, minutas, sessões virtuais e atividades administrativas. É a primeira normativa sobre teletrabalho que inclui tanto os magistrados quanto os demais servidores. Nesse momento de pandemia, os prédios dos Tribunais Regionais são fechados e o teletrabalho torna-se compulsório a todos os trabalhadores.

Vê-se que a implementação do teletrabalho foi a alternativa viável para o controle da disseminação do vírus no período da COVID-19, preservando a saúde dos servidores, sem, contudo, deixar de atender as necessidades da sociedade e de cumprir com as suas atribuições. Entretanto, também houveram pontos negativos, os quais foram descritos pelos servidores na pesquisa. Assim, existem vantagens e desvantagens de exercer o labor na modalidade de teletrabalho a serem explanadas no presente artigo.

A respeito das vantagens, engana-se quem pensa que os servidores que trabalharam nesta modalidade, tornaram-se menos produtivos pelo fato de estarem em suas residências, pois 75,1% dos servidores responderam que houve controle de jornada no período pandêmico, seja feito por um software ou aplicativo, seja por outro meio, o que dispensa a ideia de diminuição do rendimento dos servidores; somando-se a isso, 68,8% responderam que não houve aumento na jornada de trabalho, demonstrando a produtividade de maneira efetiva.

Os dados acima, dizem respeito ao direito à desconexão, no qual os trabalhadores têm o direito de não serem constantemente contatados ou acessíveis fora do horário de trabalho estabelecido. Isso visa proteger o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, promovendo a saúde mental e evitando o esgotamento devido à constante conectividade, além de ser um direito fundamental. É crucial que os trabalhadores desfrutem de um período de descanso após um período de atividade laboral, pois isso é essencial para sua saúde física e mental, além de contribuir para a preservação de sua vida social e convívio familiar (Ferreira; Rocha; Ferreira, 2020). Com isso, houve o aumento da produtividade diante do cenário pandêmico, que se deu por alguns fatores que foram percebidos através da pesquisa realizada.

A começar pela comodidade e flexibilidade, visto que não existia a necessidade de deslocamento dos servidores até o órgão judiciário, evitando a perda de tempo e o desgaste com relação aos servidores que residem em outra cidade, além de ter a possibilidade de administrar o horário de trabalho. Outra vantagem foi estar perto dos familiares, facilitando o cuidado e atenção com os mesmos, pois, dos entrevistados, 50% são casados e 56,3% possuem filho menor de idade. Além disso, fora identificado no resultado da pesquisa que 64,3% dos entrevistados afirmaram que, mesmo diante do teletrabalho, houve a exigência do cumprimento de metas, favorecendo a manutenção do fluxo norma de trabalho.

Desta forma, os fatores supracitados influenciaram em uma maior produtividade, pois a comodidade e a flexibilização beneficiaram os servidores, além de que uma boa relação familiar contribui positivamente para o bem-estar no trabalho, não interferindo nas atividades exercidas. Assim, houve aumento da produtividade em muitos órgãos do Poder Judiciário, e no Piauí, o Tribunal de Justiça foi um deles.

No Tribunal de Justiça do Estado do Piauí (TJ/PI), foram publicadas diversas portarias, dentre elas, a Portaria nº 851/2020, Portaria nº 1020/2020 e a Portaria nº 1039/2021,

sendo esta última que decretou o regime de trabalho remoto e teletrabalho, com prazo indeterminado para o retorno à modalidade presencial, ficando em vigor até posterior deliberação.

Ainda que a situação não fosse favorável, durante o exercício do teletrabalho, o TJ/PI aumentou a produtividade durante o biênio 2019-2020, o que o fez com o auxílio de recursos tecnológicos como a digitalização de todos os processos físicos e consequente migração para o Processo Judicial Eletrônico (PJe), bem como o uso de plataformas virtuais para realização de audiências de modo on-line, uma inovação que perpetua mesmo após a pandemia da COVID-19. É o que se pode observar, conforme o Relatório de Gestão – Biênio 2019/2020, emitido pelo TJ/PI.

Por outro lado, deve-se falar sobre as desvantagens do teletrabalho e os desafios superados pelos servidores judiciais, objeto da pesquisa. Apesar do teletrabalho ser aderido anteriormente por alguns poucos servidores, no período da COVID-19, os demais servidores foram inseridos nesta modalidade de forma repentina, diante da urgente situação pandêmica em que o Mundo se encontrava; isso levou à dificuldade no processo de adaptação.

Um dos desafios identificados na pesquisa, foi o controle sobre a divisão da vida pessoal do profissional e a busca pelo equilíbrio entre os dois pontos: atividades do lar, relativos ao cuidado do lar e da família, e atribuições da função de servidor público. Cerca de 56,4% dos entrevistados sentiram impactos negativos nas suas relações familiares, em níveis entre 1 e 4 de dificuldade em conciliar as atividades judiciais com a atenção familiar, de forma simultânea, sem que isso afetasse a sua produtividade profissional.

Nessa esfera, também foi mencionado pelos entrevistados a dificuldade de separar o horário de trabalho dos afazeres domésticos, bem como encontrar uma pessoa para realizar atividades do lar, a fim de que o servidor conseguisse administrar melhor seu tempo. Este ponto merece relevância, visto que o exercício dessas atividades em conjunto com o trabalho exige do servidor habilidades quanto aos desdobramentos nas mais diversas áreas da vida pessoal e profissional.

Seguindo essa ordem, outro desafio relatado pelos servidores entrevistados está na adaptação do manejo com as ferramentas digitais e softwares pelos instrumentos tecnológicos que detinham em suas casas, bem como a ausência de curso de capacitação ofertado pelo Poder Judiciário para orientação dos servidores para o exercício de suas funções durante o período da COVID-19. Conforme o resultado da pesquisa, 37,5% dos entrevistados

sentiram dificuldade no manejo das ferramentas, e 63,6% relataram a ausência de curso de capacitação pelo Poder Judiciário, o que tornou o processo de adaptação mais dificultoso.

Apesar de vivermos em um mundo globalizado e movido por redes de internet, não se pode ignorar o fato de algumas pessoas terem dificuldade de manusear equipamentos tecnológicos, máquinas como computadores, notebooks e softwares utilizados para o desempenho da função de cada setor. Ao estarem no ambiente de trabalho, acostumam-se com a rotina de manejo com os computadores utilizados no órgão; por essa razão, alguns dos entrevistados registraram dificuldades nessa área para a adaptação à nova rotina.

Somados a isso, inevitável foram os abalos emocionais, psicológicos e até mesmo físicos, enfrentados pelos servidores durante o período pandêmico; é o que se pode observar dos resultados da pesquisa. Tem-se o maior percentual, totalizando 87,6% dos entrevistados que se sentiram afetados em sua saúde no período em questão. Entende-se o momento caótico e o quão difícil fora a preservação do bem-estar da população em geral, dando destaque aos servidores entrevistados que, mesmo diante de perdas e danos, permaneceram exercendo suas atividades sem permitir que haja desfalque no desempenho de suas funções.

Por todo o exposto, vê-se que existem dois polos na implantação do teletrabalho nos órgãos judiciais identificados com a pesquisa realizada, que destacam benefícios e malefícios que foram analisados com o intuito de demonstrar os desafios enfrentados pelos servidores dos órgãos do Poder Judiciário do Piauí da Comarca de Floriano/PI. No período pandêmico da COVID-19, o qual se alastrou por dois anos, o teletrabalho foi uma alternativa necessária que se logrou êxito como medida urgente a ser tomada. Entretanto, inegáveis foram os desafios enfrentados pelos servidores públicos em questão, que tiveram sua rotina adaptada ao “novo normal”, necessitando desenvolver suas habilidades para continuar trabalhando em favor da justiça.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho foi elaborado com base nas mudanças que ocorreram no ambiente de trabalho, principalmente no período da pandemia da COVID-19, quando diversos trabalhadores, inclusive os servidores judiciais da Comarca de Floriano/PI, objetos de estudo deste artigo, passaram a exercer sua profissão em suas residências, além de enfrentar diversos desafios.

Desta feita, realizou-se a análise das vantagens e desvantagens do teletrabalho através das opiniões formuladas pelos servidores judiciais da Comarca de Florianópolis/PI. Destacou-se como vantagens o aumento da produtividade, a comodidade e flexibilidade para realizar suas tarefas e estar mais perto da família. Entretanto, foram apontadas desvantagens, as quais foram obstáculos para adaptação durante a pandemia. Tais desafios foram superados pelos servidores; contudo, há de se falar nas possíveis soluções para sanar as dificuldades ressaltadas, evitando, assim, problemas vindouros.

Dentre as desvantagens, cita-se a dificuldade com o manejo dos softwares e instrumentos tecnológicos, bem como a ausência de disponibilização de curso de capacitação para os servidores. Nesse sentido, a criação de cursos de capacitação fornecidos por órgãos do Poder Judiciário, a fim de instruir no manuseio dos sistemas judiciais e aparelhos eletrônicos, possibilitaria aos servidores que adentrarão no regime do teletrabalho uma melhor adaptação.

Somado a isso, deve-se levar em conta a saúde dos servidores, outra desvantagem citada por eles. O art. 6º da Constituição Federal faz alusão ao trabalho, ao lazer e à saúde, os tratando no mesmo nível de igualdade, vez que a saúde do trabalhador é de suma importância para o desenvolvimento de suas atividades laborais. Para isso, faz-se necessário a iniciativa dos órgãos públicos na realização de ações com o intuito de sociabilizar os servidores em teletrabalho por meio de materiais que fomentem o desempenho de suas funções.

Ademais, os servidores judiciais necessitam de uma legislação mais robusta no que diz respeito a regulamentação do regime de teletrabalho, que assegure seus direitos e deveres, uma vez que essa modalidade de trabalho ainda é vigente em muitos tribunais pátrios.

Portanto, conclui-se que a pesquisa identificou aspectos positivos na análise do regime de teletrabalho, demonstrando que esta modalidade de labor foi a medida viável a ser tomada diante do cenário pandêmico da COVID-19, bem como aspectos negativos, sendo estes expostos para a criação de melhorias das condições laborais dos teletrabalhadores. Assim, vê-se que o teletrabalho logrou êxito, haja vista o desenvolvimento dos serviços do setor judiciário, fruto do enfrentamento de desafios por parte dos servidores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. **A justiça não pode parar?** Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do judiciário federal. SciELO – Scientific Electronic Library Online, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/RhJmLZY58ZMMxT5DHKhKb6P/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 30 mai. 2023.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. **Atualidade do Conceito Sociedade da Informação para a pesquisa jurídica.** PAESANI, Liliana Minardi (coord.). O Direito na Sociedade da Informação. São Paulo: Atlas, 2007. p.37-38.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 mai. 2023.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista: O que mudou?** 1ª Ed. Salvador: JUSPODIVM, 2018.

DA SILVA, Nayara Ferreira Marques. **As diferenças entre trabalho externo, teletrabalho e home office.** Consultor jurídico, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-26/opiniao-trabalho-externo-teletrabalho-home-office/>. Acesso em: 28 nov. 2023.

DE PAULA, Valéria Wessel Souza Rangel. **Nova lei do teletrabalho: o que faltou?.** Castro Barros Advogados, 2022. Disponível em: <https://castrobarros.com.br/artigos/nova-lei-do-teletrabalho-o-que-faltou/#:~:text=A%20lei%20confirma%20a%20modifica%C3%A7%C3%A3o,jornada%20e%20receber%20horas%20extras>. Acesso em: 28 nov. 2023.

FACHINI, Tiago. **Teletrabalho: entenda como funciona na nova CLT.** Projuris, 2020. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/teletrabalho/>. Acesso em: 28 nov. 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio da Rocha; FERREIRA, Versalhes. **O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano.** Revista Direitos Sociais e políticas públicas. v. 8, n.2, mai.- ago./2020, p. 439-471. Disponível em: <http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicapub/article/view/738/pdf>. Acesso em: 22 nov. 2023.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades.** São Paulo: Revista LTr, 2003.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação.** São Paulo: LTr editora, 2018.

PIAUI. **Portaria nº 851, de 12 de março de 2020.** Dispõe sobre o regime de teletrabalho pelo prazo de quinze dias no período da COVID-19. Diário Oficial da Justiça do Estado do Piauí. Teresina, PI, p. 02 e 03. Disponível em: https://www.tjpi.jus.br/diarioeletronico/public/dj200312_8864.pdf. Acesso em: 30 mai. 2023.

PIAUÍ. **Portaria nº 1020, de 20 de março de 2020.** Dispõe sobre o regime de teletrabalho até o dia trinta de abril de 2020, bem como o regime de plantão extraordinário. Diário Oficial da Justiça do Estado do Piauí. Teresina,PI, p. 05-07. Disponível em: https://www.tjpi.jus.br/diarioeletronico/public/dj200320_8870.pdf. Acesso em: 30 mai. 2023.

PIAUÍ. **Portaria nº 1039, de 03 de maio de 2021.** Dispõe sobre o regime de teletrabalho por tempo indeterminado para o seu retorno à modalidade presencial. SEI/TJPI – 2365262, Tribunal de Justiça do Estado do Piauí. Teresina,PI. Disponível em: <https://www.tjpi.jus.br/portaltjpi/wp-content/uploads/2021/05/Portaria-NAo-1039-2021-ATO-CONJUNTO-TELETRABALHO.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2023.

PIAUÍ. **Relatório de Gestão Biênio 2019/2020.** Tribunal de Justiça do Estado do Piauí. Disponível em: <https://www.tjpi.jus.br/portaltjpi/wp-content/uploads/2021/01/relatorio-publicacao.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2023.

SILVA, Andreia Ana Paula da. **Teletrabalho:** origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios. Jus, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 31 mai. 2023.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O Teletrabalho.** Revista LTr, v. 64, n. 5. WIENER, Norbert. Cibernética ou controle e comunicação no animal e na máquina. Tradução de Gita K. Ghinzberg. São Paulo: Polígono e Universidade de São Paulo, 1970.