

restrição de servidores aos seus ambientes físicos de trabalho, como medida de isolamento social, a fim de contribuir com a não proliferação do vírus. Entretanto, o TRT 14, para o desenvolvimento e implementação de sua missão institucional, conta com 32 (trinta e duas) unidades de atendimento aos jurisdicionados (Varas do Trabalho), as quais estão localizadas nos estados do Acre e Rondônia, estados que compõem a jurisdição do TRT 14, de acordo com a Lei nº 7.523/1986, que cria a 14ª Região da Justiça do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT 14).

Uma vez que a missão do TRT 14 tem como fundamento desenvolver as atividades inerentes à Justiça do Trabalho nos estados de Rondônia e Acre, com celeridade e efetividade, verifica-se como desafio institucional a manutenção dos índices de eficiência estabelecidos pelo TRT 14, nos anos anteriores a 2020, frente à pandemia causada pelo vírus da COVID-19.

Logo, em um panorama de paralisação dos serviços presenciais, o acesso à Justiça do Trabalho deve ser garantido à sociedade, de modo a atender às demandas dos trabalhadores e empregadores, porém de modo remoto, buscando a manutenção da eficiência alcançada. Assim, após sucinta caracterização do panorama do serviço público e breve relato do panorama institucional do TRT 14, pergunta-se: qual o impacto causado pela COVID-19 na produtividade dos servidores e na celeridade processual, no âmbito do primeiro grau do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região?

Objetivos: A presente pesquisa tem por objetivo geral identificar o impacto da COVID-19 e das ações implementadas para enfrentamento da pandemia, nas atividades jurisdicionadas, com base nos indicadores de celeridade e efetividade, os quais são auferidos por índices próprios, organizados pela ferramenta IGest14, sistema que realizada a parametrização dos dados estatísticos do TRT 14.

Na busca pelos resultados da pesquisa, são indicados como objetivos específicos:

- ✓ Elencar as ações implementadas pelo TRT 14 para suprir a ausência do atendimento presencial aos jurisdicionados;
- ✓ Analisar os índices de produtividade e celeridade, utilizando os indicadores e mesoindicadores fornecidos pela ferramenta IGest14, utilizando-se como ano base o exercício de 2018;
- ✓ Comparar a visão do *home office* dos teletrabalhadores e dos trabalhadores remotos.

Análise dos Resultados: quanto ao mesoindicador acervo, houve à redução do tempo médio dos processos pendentes de julgamento em 60%. Em relação à celeridade dos processos, os prazos médios das fases processuais do conhecimento e da liquidação foram reduzidos em mais de 30% e o prazo da execução teve aumento de 3,53%.

Quanto à produtividade, identificou-se o aumento da taxa de conciliação em 10,21% e da taxa de execução da ordem de 20,15%. Entretanto, a resolução dos processos sofreu queda de 15,71%. Identificou-se, ainda, o congestionamento na fase do conhecimento, com o aumento de 21%.

O mesoindicador Força de Trabalho apresentou aumento da ordem de 5,60% dos processos baixados nas fases do conhecimento e execução e aumento dos processos pendentes por servidor em 3,68%.

Com referência à percepção dos respondentes da pesquisa quanto à impressão de ser mal avaliado pelo superior, 23,26% das mulheres concordam com a afirmação quanto a impressão de serem mal

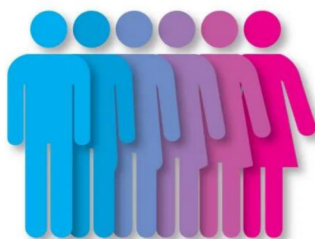


avaliadas; para o gênero masculino, 8,70% tem a impressão de serem mal avaliados pela chefia.

Quando comparadas as impressões das mulheres e dos homens quanto à impressão de serem mal avaliados, há uma redução de 62,61% dos homens, se comparados às mulheres. Em relação à alienação aos acontecimentos sociais devidos ao *home-office*, o percentual de homens que concordaram com a afirmativa foi 59,10% menor que o das mulheres.

Identificou-se, também, que, ao longo do período de isolamento social, o sentimento de medo estava sempre presente, sendo que o percentual de homens que declararam discordar da afirmação foi 66,93% maior do que o percentual de mulheres.

Outro ponto de diferença evidenciado na amostra foi em relação ao sentimento de falta da equipe de trabalho; dentre os servidores que moram com mais duas



personas, 80% dos respondentes declararam sentir falta da equipe, do mesmo modo que os

servidores que residem com cinco ou mais pessoas, cujo percentual dos respondentes atingiu aproximadamente 89%.

Com relação à percepção dos servidores respondentes ao instrumento de coleta de dados quanto às diferentes formas de *home office*, abordado na afirmativa 12, no que concerne à percepção do aumento da produtividade, tanto os trabalhadores em trabalho remoto quanto aqueles em teletrabalho concordam que, após aderir ao *home office*, sua produtividade aumentou.

Entretanto, cabe ressaltar que o percentual de servidores em teletrabalho foi 55,70% maior que o percentual daqueles em trabalho remoto, no sentido de concordar totalmente com a afirmação.

Ainda comparando as categorias do *home office*, abordou-se, na afirmativa 13, a capacidade de gerenciamento das



atividades por metas, quesito em que o percentual de homens foi 59,10% menor que o das mulheres indiferentes à necessidade de gestão das atividades pautadas em resultado, sendo o valor aproximadamente 356% superior aos teletrabalhadores indiferentes às metas.

Quando avaliados os servidores que concordam totalmente que passaram a gerenciar suas atividades por metas, o percentual de servidores optantes pelo teletrabalho que se identificaram com a afirmação 13 foi 115,13% superior ao dos servidores em trabalho remoto.

Outro ponto em que foi identificada divergência entre os servidores respondentes lotados em trabalho remoto e teletrabalho foi quanto a não ter a mesma qualidade de equipamentos e infraestrutura para trabalhar de modo eficiente (afirmativa 21). O percentual dos servidores em teletrabalho que discordam da afirmação é de aproximadamente 123% superior aos servidores lotados no trabalho remoto. Em relação aos servidores que concordam com a afirmação 21, no trabalho remoto o percentual que concorda com a afirmação é de 63,38%, sendo que apenas 16,67% dos servidores em teletrabalho concordam com a afirmação, o que resulta em uma redução de 73,70% de uma categoria para a outra.

Recomendações de intervenção: a rotina de trabalho, que antes era desenvolvida nas



dependências das Varas do Trabalho, passaram a ser realizadas em um ambiente virtual,

com a interação dos servidores e atendimento aos jurisdicionados e advogados, o que promoveu, na avaliação dos gestores da 1ª Vara do Trabalho de Jí-Paraná, um aumento da produtividade e segurança institucional (ATENDIMENTO, 2021).

Considerando o **sentimento de falta da equipe de trabalho**, identificado pela pesquisa, cabe ao TRT da 14ª Região, promover a interação no ambiente virtual,

com a utilização dos **Balcões Virtuais**, promovendo a fácil interação com outros servidores e/ou departamentos.

A interação pode ser proporcionada por meio de escala de servidores das Varas do Trabalho, a fim de que todos possam prestar atendimento aos jurisdicionais; ao mesmo tempo, o **convívio virtual** com os colegas de trabalho pode proporcionar a transmissão de conhecimento, criando **sinergias** entre as Varas do Trabalho e as Secretarias do TRT 14 (CASTELLS, 2005).

Os aspectos psicológicos quanto aos diferentes **gêneros** carecem de atenção por parte do TRT da 14ª Região, dado que **23,26% das mulheres concordam com a afirmação referente à impressão de serem mal avaliadas** e 8,70% dos homens têm a impressão de serem mal avaliados pela chefia. A impressão de ser mal avaliada pelo gênero feminino, é reconhecida pela teoria do papel social como um estereótipo de menor disponibilidade para o desenvolvimento das atividades profissionais e do desenvolvimento da carreira, cujo os custos sociais para as mulheres são associados à maternidade e ao casamento.

Há um **conflito entre o profissional e o materno**, o qual gera um conflito carreira *versus* vida afetiva; esse conflito emocional gera estresse e frustração (RAMOS; FÉLIX, 2019).

Logo, para a superação da fragilidade emocional, apresentada por parte dos servidores, principalmente servidoras do

gênero feminino, é necessário o desenvolvimento por parte da Coordenadoria de Assistência à Saúde, a fim de ampliar as políticas de atendimento psicológico aos servidores, com foco ao desenvolvimento de competências emocionais, promovendo, o desenvolvimento de terapias ocupacionais em grupos, na perspectiva de trabalhar a autoestima das servidoras, principalmente quanto ao sentimento de serem mal avaliadas.

Responsável:

Rafael Vicente Marins dos Reis;

E-mail: rvmr85@gmail.com /

rafael.reis@trt14.jus.br

Telefone:  (69) 9 9912-3253

Orientadora: Profª. Drª. Marlene Valério dos Santos Arenas.

Referências

ATENDIMENTO virtual realizado pelo TRT-RO/AC inspira o CNJ a criar o Balcão Virtual em todos os tribunais do país. TRT 14, 2021. Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/noticias/atendimento-virtual-realizado-pelo-trt-roac-inspira-o-cnj-criar-o-balcao-virtual-em-todos>. Acesso em 21 de agosto de 2021.

CASTELLS, Manuel *et al.* A sociedade em rede: do conhecimento à política. **A sociedade em rede**: do conhecimento à ação política, p. 17-30, 2005.

RAMOS, Amanda Marques; FÉLIX, Bruno. Efeitos do gênero sobre a decisão de contratação e promoção de líderes. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, v. 18, n. 1, p. 71-89, 2019.

