



**Recibo de Protocolo:**

Número do Protocolo: **011083/2020**  
Número do Ofício: **51**  
Ano do Ofício: **2020**  
Unidade Administrativa: **Tribunal de Contas do Município de São Paulo**  
Unidade Gestora: **Tribunal de Contas do Município de São Paulo (\*)**  
Tipo de Entrada: **Documento**  
Data de entrada no protocolo: **15/09/2020 13:36:40**

Formato: **Eletrônico**  
Tipo de Documento: **OFÍCIO DE ENCAMINHAMENTO**

Assunto: **SINDILEX encaminha para conhecimento Pesquisa sobre Teletrabalho nos Tribunais de Contas, realizada pela Federação Nacional das Entidades dos Servidores dos Tribunais de Contas do Brasil - FENASTC, entidade à qual o Sindilex é filiado.**

Observações:

Os originais poderão ser retirados após **7 (sete) dias úteis**, nesta Unidade. Findo este prazo, permanecerão disponíveis por **30 (trinta) dias corridos**. Após, serão descartados e eventuais reclamações acerca da digitalização serão desconsideradas. Esta regra não se aplica à documentos que serão juntados em processos físicos.



São Paulo, 15 de setembro de 2020.

Ofício Sindilex nº 051/2020

Prezado Senhor,

Encaminhamos para conhecimento de Vossa Excelência Pesquisa sobre Teletrabalho nos Tribunais de Contas, realizada pela Federação Nacional das Entidades dos Servidores dos Tribunais de Contas do Brasil - FENASTC, entidade à qual o Sindilex é filiado.

Salientamos que responderam a referida pesquisa 615 servidores de 26 Tribunais de Contas do Brasil, com dados coletados no período de 09/07/2020 até 15/08/2020, por meio de formulário no Google Forms.

Informamos, ainda, que houve participação significativa de servidores desse D. Tribunal de Contas na mencionada pesquisa.

Sendo o que nos cumpria para o momento, aproveitamos para renovar nossos protestos de elevada estima e distinta consideração.



Sônia Maria Corrêa Alves  
Presidente

Excelentíssimo Senhor  
Conselheiro João Antônio da Silva Filho  
DD Presidente do Tribunal de Contas do  
Município de SP





## 1. Introdução

As mudanças tecnológicas com a utilização de novas metodologias de trabalho provocaram a possibilidade do surgimento do trabalho à distância, também denominado teletrabalho.

Alguns Tribunais de Contas do país já haviam iniciado a sua implantação , como modalidade de trabalho e outros tribunais estudavam a adoção.

A crise sanitária acelerou esse processo, de forma que, dada a urgência da situação, o trabalho a distância se disseminou.

Levando em conta essa nova situação, a Fenastc preparou a presente pesquisa, cujo objetivo foi avaliar os resultados do teletrabalho nos Tribunais de Contas do Brasil. Trata-se de uma pesquisa inicial e será utilizada nos estudos e ações que a Fenastc e as entidades filiadas pretendem realizar.

Responderam essa pesquisa 615 servidores, de 26 Tribunais de Contas do Brasil, com dados coletados no período de 09/07/2020 até 15/08/2020, por meio de formulário no Google Forms.

## 2. Considerações metodológicas

Em uma pesquisa, a amostra é um fragmento da população (um pedaço do bolo). Ainda que estatisticamente válida pode não dar conta da variabilidade dos elementos dessa população (o pedaço do bolo pode não ter pego todos os recheios). Assim, o tamanho da amostra não está relacionado necessariamente a uma proporção em relação à população mas sim aos casos heterogêneos (os recheios).

Nesse sentido a presente pesquisa apresenta limitações relativas a casos heterogêneos não analisados previamente à definição do tamanho da amostra. Dentre eles estão aspectos regionais, territoriais, praticas administrativas associadas a tribunais de contas que podem ter influência nas respostas. Não houve, por exemplo, uma definição preliminar de que os respondentes à pesquisa por TC deveriam guardar a mesma proporção da distribuição de servidores pelos TCs brasileiros.

Tratando-se de uma pesquisa sobre trabalho remoto, aspectos externos à relação servidor e TCs que podem ter influência nas respostas, também não foram captados, tais como: a tendência das servidoras mulheres ficarem mais com as tarefas domésticas influenciando na percepção do teletrabalho; a existência de parentes que exigem cuidados (idosos e crianças) compartilhando o espaço destinado a home office; dentre outras.

Em relação a eventuais influências de afinidades políticas, o fato dos TCs com maior ou menor proximidade à FENASTC (realizadora da pesquisa) também não recebeu tratamento prévio.

Tais aspectos indicam que os resultados da pesquisa podem ter captado vieses em relação a esses aspectos não considerados preliminarmente. O que pode ser aprimorado em levantamentos futuros, onde o propósito seja criar aproximações adicionais à realidade dos TCs.

Priorizou-se a celeridade de uma primeira aproximação com fenômeno do Teletrabalho dos TCs durante a pandemia, tornando as referidas limitações justificáveis. Assim, a presente pesquisa tende a homogeneizar uma realidade diversa (e de difícil padronização), presente entre os servidores dos TCs. Contudo o rigor estatístico do tamanho da amostra foi assegurado.

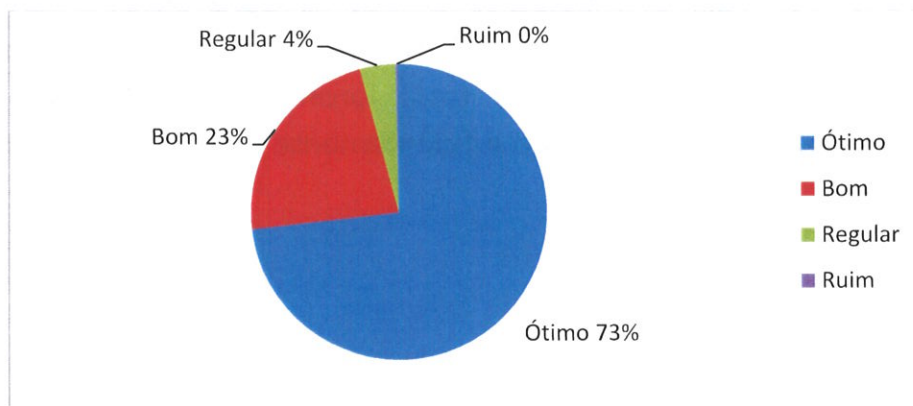
A presente pesquisa utilizou como critérios de definição do tamanho da amostra a margem de erro e o nível de confiança. A margem de erro

representa o intervalo que pode estar determinado resultado, tendo sido utilizado o parâmetro de 5%. Já o nível de confiança, definido como a probabilidade do resultado estar naquele intervalo, foi de 95%.

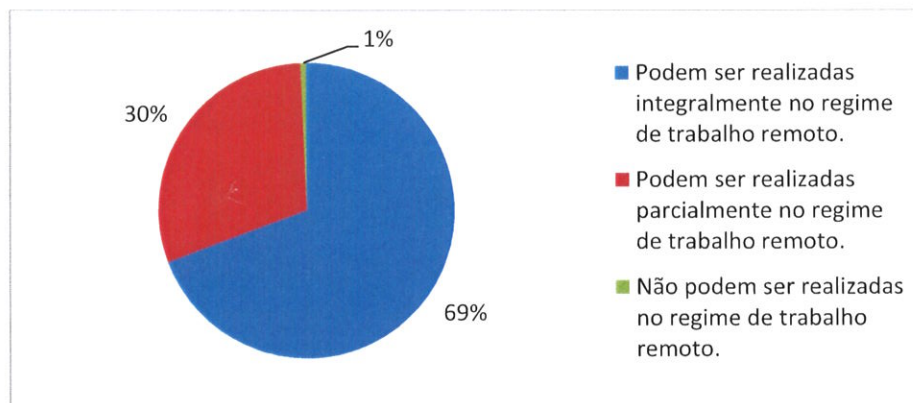
Uma vez que se desconhecia a quantidade de servidores correspondente ao universo dos TCS, extrapolou-se a mesma para 50.000 servidores. Pelos critérios estatísticos definidos anteriormente, haveria a necessidade de obter no mínimo 382 respondentes. Ao total foram obtidos 615 respondentes (já expurgados erros), quantidade suficientemente superior ao mínimo desejável.

### 3. Resultados da Pesquisa

*“1. De maneira geral, como você avalia o aproveitamento das atividades realizadas em teletrabalho?”*

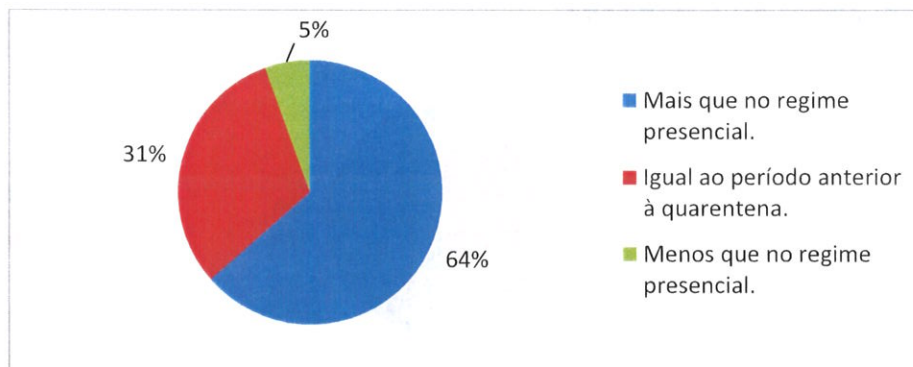


*“2. Com respeito às atividades laborais que você desenvolve:”*

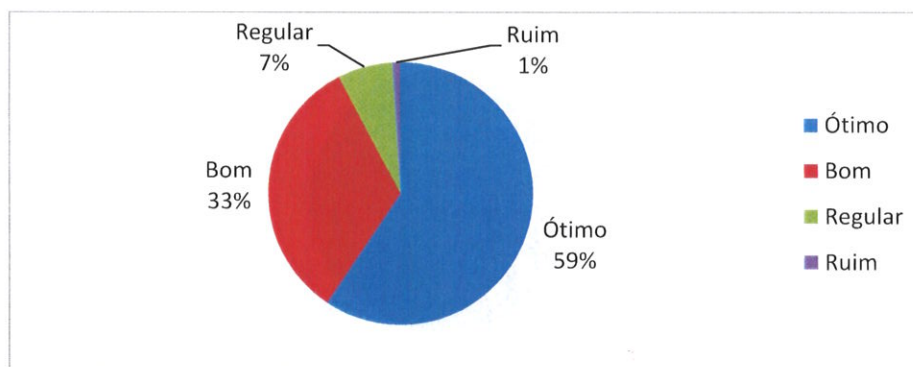




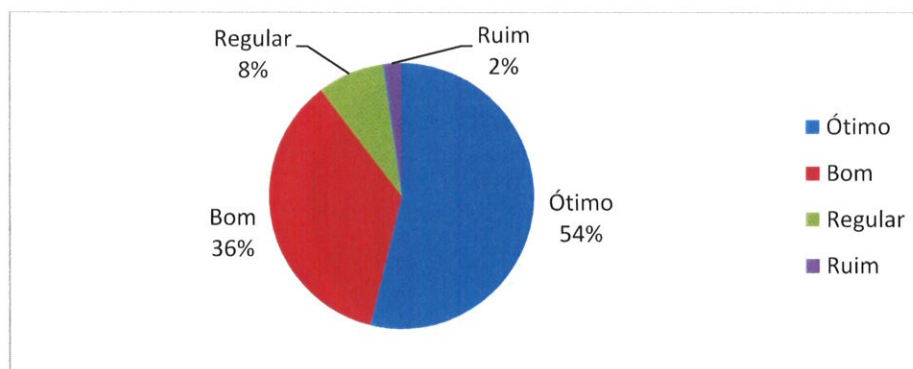
**“3. Durante o período de quarentena, você avalia que está trabalhando:”**



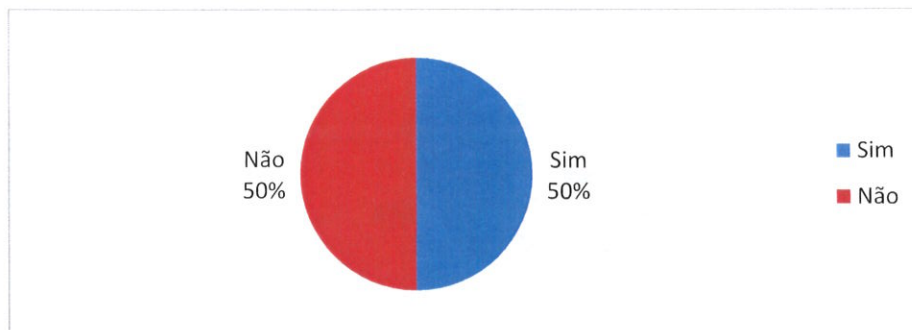
**“4. Como você avalia a comunicação com os outros membros de sua equipe de trabalho?”**



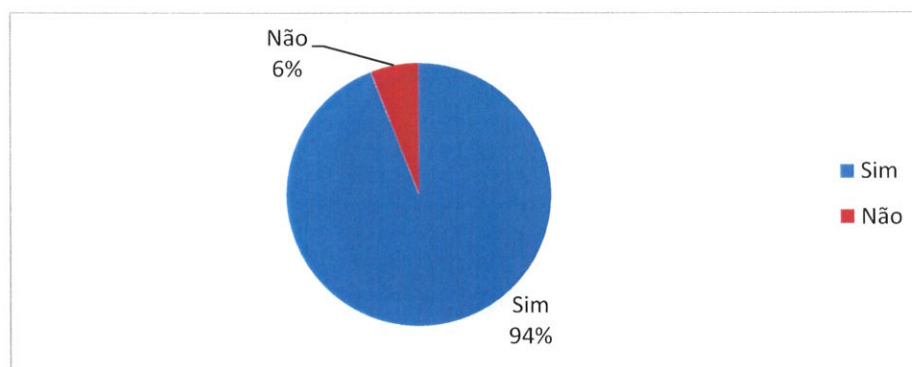
**“5. Como você avalia o suporte administrativo-tecnológico recebido de seu Tribunal neste período de quarentena?”**



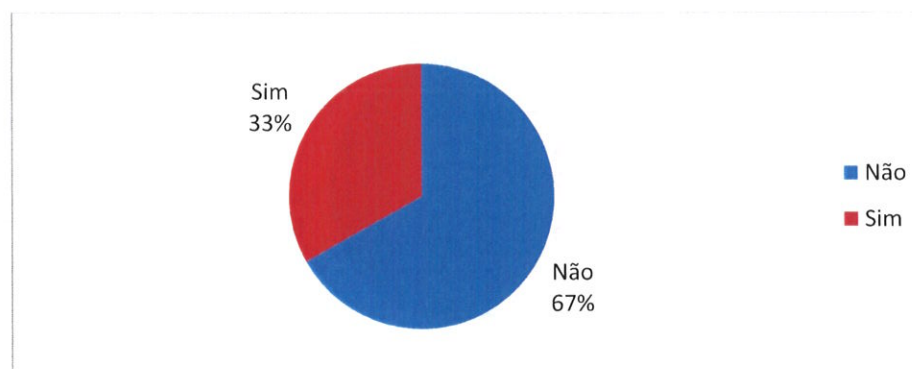
*“6. Seu Tribunal de Contas fornece equipamentos de informática, como computador ou notebook?”*



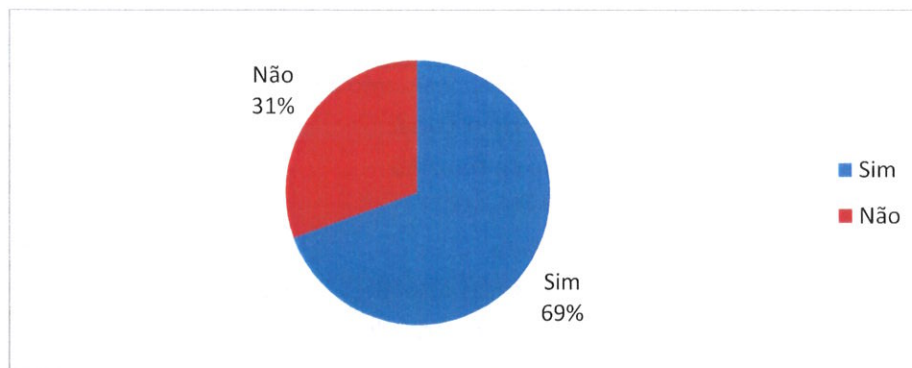
*“7. Seu Tribunal de Contas forneceu apoio remoto do setor de Tecnologia da Informação?”*



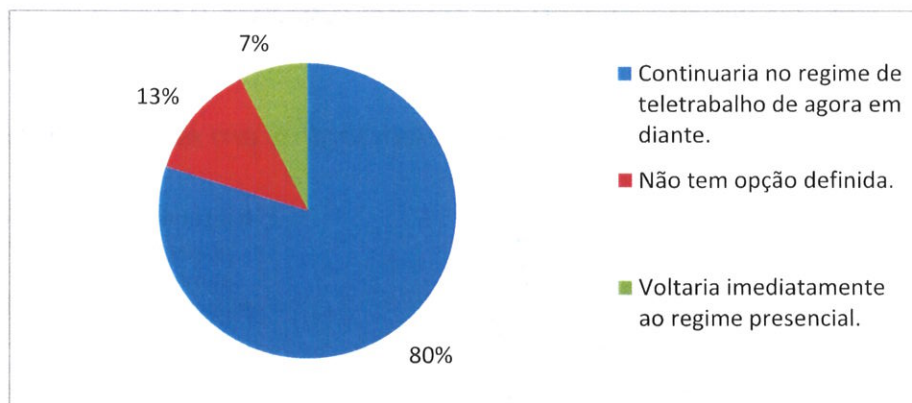
*“8. Durante o teletrabalho (na pandemia) alguém, em nome do Tribunal, entrou em contato para saber se você e sua família estavam bem de saúde?”*



*“9. Durante a pandemia seu Tribunal disponibilizou profissionais da área médica (com contatos por email e/ou telefone)?”*



*“10. Caso houvesse opção de escolher entre o regime de teletrabalho e o trabalho presencial, você:”*

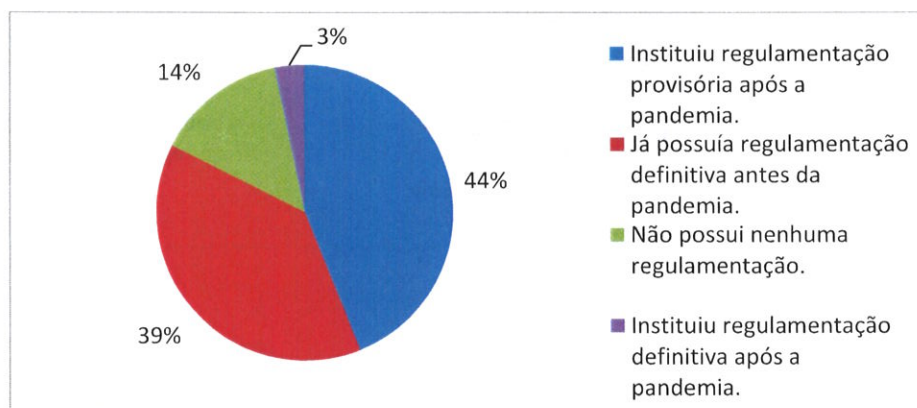


**“11. Na sua opinião, quais os benefícios potenciais do teletrabalho?”**

Respostas	% Total
Diminuição do tempo de deslocamento ao trabalho	90%
Redução de custos fixos do tribunal	89%
Flexibilidade de horário de trabalho	86%
Melhoria da qualidade de vida	82%
Melhoria da produtividade	78%
Redução da emissão de gases poluentes no meio ambiente	71%
Menos interrupções durante o trabalho	65%
Desoneração do transporte público	65%
Conciliação das atividades profissionais e domésticas	62%
Modernização da força de trabalho	52%

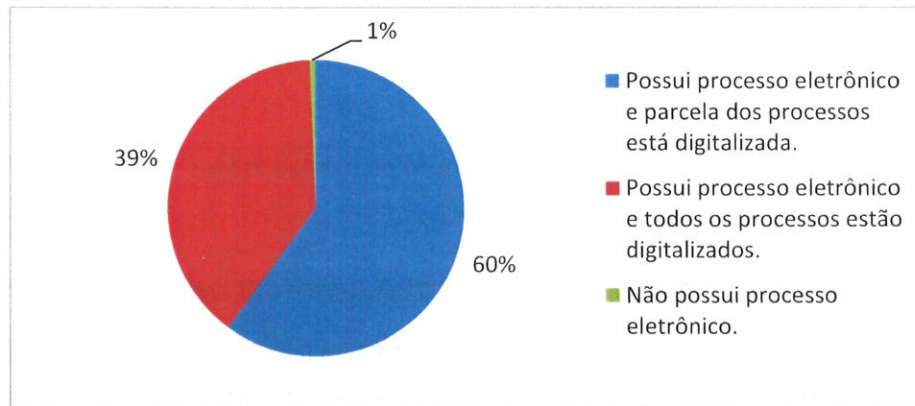
Veja no anexo 1 relação das demais respostas a esta questão 11.

**“12. Quanto à regulamentação do teletrabalho, em seu Tribunal de Contas:”**

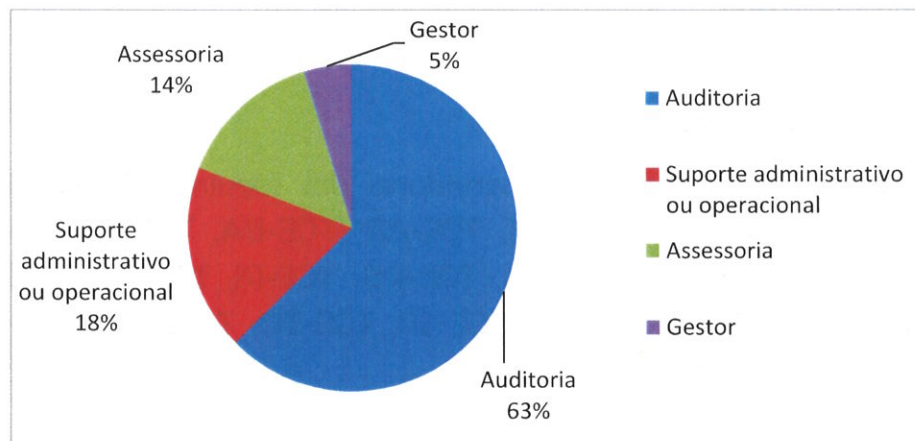




**“13. Quanto à tramitação de processos, em seu Tribunal:”**



**“14. Qual é a sua área de atividade no Tribunal?”**



**“15. Qual o seu cargo no Tribunal?”**

Cargo	Qtde
Agente de fiscalização	68
Analista	2
Analista de Controle Externo	27
Assessor	30
Assistente	9
Auditor	54
Auditor de Contas Públicas	6
Auditor de Controle Externo	213
Auditor Estadual de Controle Externo	13
Auditor Federal de Controle Externo	2

Auditor Fiscal de Controle Externo	22
Auditor Público Externo	29
Auxiliar	21
Técnico	64
Outros	55

\* Obs. Conforme informado pelos pesquisados

*“16. Descreva seus comentários, críticas e sugestões quanto ao teletrabalho.”*

A pesquisa coletou 310 comentários, críticas e sugestões referentes ao teletrabalho. A Fenastc fará análise destas respostas e irá utilizá-las nos estudos e ações que a Fenastc e as entidades filiadas pretendem realizar.

Apresentamos no anexo 2, a relação completa das respostas referentes a esta questão.

*“Informe o seu Tribunal de Contas”*

Responderam a pesquisa servidores dos seguintes Tribunais de Contas: TCE-AC, TCE-AL, TCE-AM, TCE-AP, TCE-BA, TCE-CE, TC-DF, TCE-ES, TCE-MA, TCE-MG, TCE-PA, TCE-PB, TCE-PI, TCE-PR, TCE-RJ, TCE-RN, TCE-RO, TCE-RS, TCE-SC, TCE-SP, TCE-TO, TCM-BA, TCM-PA, TCM-RJ, TCM-SP e TCU.

#### 4. Resumo dos resultados

- 4.1. Como um levantamento inicial, a presente pesquisa atingiu os seus objetivos de levantar a situação do teletrabalho nos Tribunais de Contas do Brasil, numa primeira aproximação. Será utilizada para novos estudos e ações que a Fenastc e as entidades filiadas pretendem realizar.
- 4.2. Os dados coletados indicaram que a nova forma de trabalho gerou benefícios para os servidores, mas também trouxe questões negativas que devem ser devidamente mitigadas.
- 4.3. As respostas quanto à produtividade em regime de teletrabalho indicaram que:
  - 73% consideraram como ótimo o aproveitamento das atividades realizadas em teletrabalho;
  - 69% avaliaram que atividades laborais podem ser realizadas integralmente no regime de trabalho remoto.
  - 64% avaliaram que durante o período de quarentena estão trabalhando mais que no regime presencial.
- 4.4. Quanto à comunicação com os outros membros da equipe de trabalho, 59% avaliaram como ótima.
- 4.5. Referente a recursos tecnológicos:
  - 54% avaliaram como ótimo o suporte administrativo-tecnológico recebido de seu Tribunal neste período de quarentena.
  - 50% informaram que o seu Tribunal de Contas fornece equipamentos de informática, como computador ou notebook.
  - 94% informaram que seu Tribunal de Contas forneceu apoio remoto do setor de Tecnologia da Informação.
  - 60% já trabalham com processo eletrônico e com parcela dos processos já digitalizada.
- 4.6. Referente a acompanhamento de saúde:

- 67% dos pesquisados informaram que não foram contatados por seu Tribunal de Contas, durante o teletrabalho na pandemia, para saber quanto à sua saúde e de sua família.
  - 69% dos pesquisados informaram que seu Tribunal disponibilizou profissionais da área médica, com contatos por email e/ou telefone.
- 4.7. Caso houvesse opção de escolher entre o regime de teletrabalho e o trabalho presencial, 80% dos pesquisados continuaria no regime de teletrabalho de agora em diante.
- 4.8. Quanto à regulamentação do teletrabalho nos Tribunal de Contas:
- 44% informaram que o seu Tribunal de Contas instituiu regulamentação provisória após a pandemia.
  - 39% informaram que o seu Tribunal de Contas já possuía regulamentação definitiva antes da pandemia.
- 4.9. Quanto aos comentários presentes nos anexo 1 e 2, a Fenastc utilizará, em conjunto com suas afiliadas, em estudos e ações das dinâmicas do teletrabalho.

Porto Alegre, setembro/2020



**Anexo 1**

**Relação das demais respostas à questão 11:**

*“11. Na sua opinião, quais os benefícios potenciais do teletrabalho”*

Mais tempo pra estudar
Qualidade de vida, uma vez que o deslocamento até o trabalho é motivo de estresse, causando irritação que provoca um desgaste desnecessário ao funcionário, com isso o mesmo chega em seu local de trabalho com seu rendimento comprometido
Possibilidade de estar em outra cidade/ estado diferente da sede do TCE, por um período de tempo, conciliando o trabalho com demanda pessoais, como por exemplo acompanhar marido/esposa em cursos....
Maior objetividade nas comunicações e na produção
Proximidade com a família
Redução de custos para o Servidor (aluguel principalmente)
Desgaste emocional
Redução de custos com alimentação e transporte
Economia para o TCE e para o servidor
Diminuição da possibilidade de desentendimentos extra serviço com os colegas, no horário de trabalho
O transporte público é ruim para ir para o trabalho e só tem vagas para Conselheiros, Procuradores e chefes
Redução de riscos com o Covid-19
Incremento de projetos de melhoria não oportunos no regime presencial
Tenho um filho com deficiência. Trabalhar de casa me permite cuidar melhor dele, pois nunca sei quando ele vai convulsionar
Aumento de renda líquida, pois possibilita morar em cidades com custo de vida menor, bem como reduz o custo com gasolina e estacionamento
Não dividir o banheiro com ninguém pois diversas vezes o banheiro fica inadequado mesmo com a limpeza
Pergunta já pressupõe que existam benefícios e os listados.... Benefício pra quem?
Não vislumbro nenhum tipo perda no teletrabalho, há somente benefícios
Maior proximidade à família
Economia de combustível e gastos extras
Desenvolver novas habilidades pela realocação de atividades
Menor foco em controle formal, e maior foco no controle de resultados,

Anexo 2

Relação das respostas referentes à questão 16:

*“16. Descreva seus comentários, críticas sugestões quanto ao teletrabalho.”*

Necessidade do tribunal dar apoio de equipamentos. Uns 2 ou 3 dias de trabalho presencial para troca de informações, socializar. Trabalhar o tempo todo em casa onera um pouco os gastos e não tem espaço físico totalmente adaptado
Deveria ter sido planejado, regulamentado e implementado desde antes da pandemia.
Muito bom o teletrabalho
- não haver parametros para realização do teletrabalho com a limitação de carga horaria. Perca da qualidade de vida e de contato com colegas e jurisdicionados. Excesso de atividades extras(Webinares/Cursos EAD) dificultando a conciliação das tarefas e as ações de capacitação;
O teletrabalho traz para o servidor um incremento em suas despesas, pois houve a redução de remuneração, já que o auxilio do vale transporte deixa de ser pago, e os gastos em casa com energia, internet, adaptação mobiliária e manutenções ficam por conta somente do servidor.
Apenas propiciar mais suporte aos funcionários no trabalho remoto.
Aprimorar a interação
tem um problema que ninguém tem interesse de discutir e que pode servir para os que são contrários detonar o home office: inspeções e auditorias.
para trabalharmos com home office, tem que ficar bem definido como serão os trabalhos em campo, planejamento, viagens, auditoria, elaboração conjunto do relatório, etc.
ou seja, precisaria de uma planejamento de auditoria que ainda não existe no meu tribunal
O teletrabalho mostrou-se eficaz. Caminho sem volta.
O Tribunal deveria disponibilizar equipamentos de informática, bem como sua manutenção e internet.

Não nos foi facultado levar o computador do TCE com as 2 telas para casa. Então estou há 4 meses usando meu netbook de 11.6", extremamente pequeno, o que dificulta a leitura dos processos e o tempo de análise. Hoje, 03.08, vou pegar o notebook da minha mãe que a tela é maior. Estou trabalhando mais horas em casa do que no TCE.... equipamento incorrendo, velocidade de internet, casa com 7 pessoas, cachorro, idoso, campainha, difícil estabelecer rotina nesse momento, além de tantas mortes e doenças de pessoas próximas.

Além disso, a meta em nenhum momento foi diminuída em razão da pandemia, levando em consideração essa mudança abrupta na vida dos servidores. Em outro momento adoraria o tele trabalho, me programando para comprar um bom computador com uma tela enorme... uma cadeira confortável....

Excelente iniciativa, a ser tornada permanente após a pandemia em minha opinião.

A situação atual (pandemia) exigiu a generalização do teletrabalho, que antes era parcial (poucas pessoas aderiam ao modelo, seja por perfil, preferência ou necessidade). Agora, todos (ou quase todos) tiveram de ser deslocados para o teletrabalho, o que gera uma série de novidades e necessidades. Primeiro, é preciso deixar claro qual é o acordo de trabalho: o que se espera como produtividade, a "job description" (descrição clara de tarefas), reuniões periódicas com as pessoas da equipe (nos EUA chamam de "1:1 meeting"), e uma clara definição da repartição dos custos do local de trabalho (se o empregador fornecerá apoio para hardware, software e conexão à internet, ou se isso será por conta do funcionário). Segundo, é preciso que todos compreendam o próprio perfil de trabalho, e o perfil de seus colegas de trabalho (há pessoas mais resistentes à tecnologia, mas que nem por isso deixam de ser relevantes para o trabalho dos TC's; e há pessoas que excedem no uso de tecnologias, o que pode causar problemas); é preciso haver equilíbrio e compreensão mútua. Terceiro, é necessário definir claramente o objetivo, forma e momento no uso de cada TIC (Tecnologia de Informação e Comunicação), ou seja, em que casos deve-se enviar e-mail, agendar reunião virtual/presencial, mandar WhatsApp, usar sistema corporativo de mensagem instantânea, fazer ligação, etc.; a comunicação é ampla, o que cada um precisa é ser treinado em como usar da melhor forma possível cada TIC sem exagerar nem subutilizar (o exagero pode levar a problemas de saúde; a subutilização é desperdício de recursos).

Devemos buscar conscientizar os demais colegas sobre a maior responsabilidade e comprometimento que devemos adotar para permanecer neste modelo de trabalho.

Melhora a produtividade e reduz custos.



<p>Com o teletrabalho a jornada de trabalho ficou muito flexível e dá para conciliar melhor o trabalho e as atividades pessoais (médico, curso, dentista).</p> <p>Ir uma vez por semana ao local de trabalho seria interessante para rever os colegas, planejar atividades e reuniões com a chefia. Acho as reuniões pela internet desconfortáveis, prefiro presenciais.</p> <p>Algumas auditorias como denúncias, inspeções e acompanhamento de execução contratual precisam ser realizadas na entidade auditada, portanto, nem sempre é possível a realização do teletrabalho nesses casos.</p>
<p>Acredito que ainda precisamos de uma melhora na infraestrutura para reduzir as desconexões, mas, no geral, poder ir morar perto da família e não perder 3h por dia de deslocamento me deixaria muito satisfeito.</p>
<p>Veio para ficar.</p>
<p>Deveria ser híbrido com presencial. Conceito de Smart Work</p>
<p>É necessário planejar a distribuição de tarefas aos servidores envolvidos, evitando-se a duplicidade na execução.</p>
<p>O teletrabalho veio para ficar. Não tem volta.</p>
<p>Acredito que o ideal seria uma regime híbrido.</p>
<p>Gostaria que revise está possibilidade do trabalho em casa pois poderá acarretar no desemprego de muitos trabalhadores da classe inferior.</p>
<p>O teletrabalho não me agrada, pois dificulta e muito a coordenação e orientação da equipe. Não consigo parar de pensar em trabalho, já que tenho em casa disponíveis todos os processos. Pode até ser que outros colegas gostem, mas eu acho um horror!!!</p>



- A possibilidade de teletrabalho, hoje em dia, deveria ser automática para as atividades que assim podem ser realizadas, por todos os motivos listados em uma das questões acima, mas considero que a interação pessoal e o trabalho presencial sejam muito importantes também. Não existe nenhuma justificativa para a ausência de teletrabalho (pelo menos parcial) antes da pandemia, pois há muitos recursos tecnológicos para viabilizá-lo hoje em dia, mas também considero que o trabalho presencial não pode ser substituído integralmente pelo teletrabalho. Não sem perdas na interação da equipe, no senso de pertencimento comunitário, nem sem dificuldades de comunicação.

- Eu precisei comprar um notebook para poder trabalhar em home office. Entendo que a instituição deveria ser responsável pela compra do equipamento.

- Outro ponto é que não é possível comparar produtividade no teletrabalho durante a pandemia (em que crianças e outros dependentes estão em casa, sem escola, sem poderem frequentar seus círculos sociais) e a produtividade em uma situação normal, em que crianças estejam na escola e dependentes estejam sendo assistidos por outras pessoas além dos familiares que precisam trabalhar.

Eu respondi que estou trabalhando menos do que no regime presencial porque comparando exatamente com o que eu fazia antes, está havendo menos demanda porque na instituição não há digitalização integral de processos, então parte dos processos ficou parada por um tempo. Todavia, não sei se conseguiria dar conta do serviço na quarentena se ele estivesse vindo na mesma intensidade de antes da quarentena.

Acho que deveria ser regulamentado permanentemente no meu tribunal

Teletrabalho integral e permanente

Falta de material para trabalhar e suporte técnico.

Sugestão: Vincular o teletrabalho à produtividade e não a horário de expediente.

Uma excelente experiência

Qualidade de vida. Sem tempo de deslocamento para o trabalho e poder ficar mais próximo de família. Ótimo.

Teletrabalho devia ser implantado em todo o setor público onde as atividades fossem compatíveis. Gera redução de gastos para o servidor, já que não precisa gastar com deslocamento, e principalmente para o Estado.

Economia de tempo no deslocamento casa trabalho. Meio ambiente agradece. Condições de vida mais saudável. Produtividade e possibilidade de aprimoramento profissional.

<p>O teletrabalho se demonstrou muito efetivo, com aumento de produtividade . O coordenador soube direcionar os servidores da área, dando apoio necessário. O TCE-RJ pensou em implantar ano passado, mas houve resistência interna. Quando a pandemia começou, o processo foi feito meio que de improviso com dificuldades(falta de informação, sistema para conexão fraco, falta de suporte nesta area(TI), falta de comunicacao, orientação dos superiores e da área medica). Nunca foi disponibilizado qualquer suporte financeiro para aquisição de equipamentos(laptop, maior banda larga, cadeiras ergonomicas) como sei que algumas empresas fizeram.</p> <p>Acaso o teletrabalho permaneça entendo importante algumas regulamentações, apoio, além de ajuda de custo para os materiais necessários.</p>
<p>Noto que em relação à nossa inspetoria que trata de atos sujeitos a registro, há total compatibilidade com o teletrabalho em razão dos processos em sua maior parte serem eletrônicos. Houve maior produção por parte destes servidores, isso porque houve maior tempo disponível para a análise dos processos, com maior concentração no âmbito do lar e com flexibilidade de horário.</p>
<p>Estou muito bem adaptada e gostando bastante de trabalhar em home office</p>
<p>Na atualidade, sem sombra de dúvidas é a melhor opção.</p>
<p>Uma das vantagens é fazer seu horário, desde que se cumpra as metas. Uma das desvantagens é a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.</p>
<p>Excelente forma de trabalho, tanto para o servidor, quanto para o Tribunal.</p>
<p>Na minha opinião parte dos trabalhos do Tribunal devem ser desenvolvidos em casa, parte no Tribunal ou nos Órgãos auditados.</p>
<p>Acho que deveria ter tb uma opção de trabalho híbrido.</p>
<p>De uma maneira geral acredito que a implantação do teletrabalho nos Tribunais é irreversível. Os inúmeros benefícios proporcionados demonstram que essa será a nova maneira de trabalho daqui por diante. As possibilidades de integração, consulta e acesso às informações por meio eletrônico permitem, na quase totalidade dos casos, agilidade e melhor desempenho dos auditores.</p> <p>Contudo, será necessário superar as resistências oriundas de uma visão antiquada a respeito dos processos de trabalho.</p>
<p>Todos os elogios possíveis.</p>
<p>O teletrabalho não é incentivado, pelo contrário se cobra 30% a mais de produtividade. O atedimento do setor de informática poderia ser feito por sistema. O contato ainda é feito por telefone.</p>
<p>Adequar e fixar o teletrabalho, mas, no meu caso especificamente, não deixar de fazer inspeção presencial.</p>



<p>Sigiro permanecer o teletrabalho com subsídios aos gastos gerados para cada auditor.</p>
<p>Acredito que pelo menos para as equipes de desenvolvimento de sistemas, seria interessante o tribunal fornecer equipamentos móveis (notebook) pois o equipamento de casa nem sempre atende as necessidades e fica despadronizado</p>
<p>O teletrabalho deve ser incentivado e valorizado, tendo em vista os benefícios advindos dele.</p>
<p>O aumento da carga de trabalho e excesso de comunicação estressam o indivíduo.</p>
<p>A viabilidade depende de sistema eletrônico e métricas de produtividade para acompanhamento objetivo das entregas.</p>
<p>De início, parece "o máximo" mas considero que deve ser mantido após a pandemia como OPCIONAL para nós podendo, por exemplo, ser feito em alguns dias da semana (1, 2 ou 3 no máximo) mas que nós não percamos a possibilidade de integração entre os colegas, o que só pode ocorrer presencialmente. Além disso, no TCE-SP ainda temos estoque de processos físicos.</p>
<p>Teletrabalho é proveitoso para atividades desenvolvidas individualmente , para trabalho em equipe a distância não vejo vantagens</p>
<p>Acredito que o teletrabalho pós pandemia poderia ser parcial , também é interessante o contato pessoal entre os servidores.</p>
<p>Achei super válido, e principalmente me gerou maior foco. Sinto falta da convivência com as pessoas no Tribunal.</p>
<p>Para ser viável, é preciso de um sistema de acompanhamento de produtividade, capaz de permitir o estabelecimento de metas individuais.</p>
<p>Acredito ser uma forma mais racional (levando em consideração os avanços tecnológicos dos últimos anos), humano (permite a pessoa ter mais controle sobre a própria vida pelo gerenciamento do seu tempo) e econômico.</p>
<p>Proteção ao teletrabalhador, sem a criação de impendimentos desnecessários e ilógicos.O TCE/RS adota o teletrabalho desde 2006. Em 2018 teve alterações na norma que influenciaram o local de residência do teletrabalhador, limitando quem quem pudesse laborar em teletrabalho. O servidor do TCE/RS deve exercer suas atividades no RS. Por causa disso tive que me mudar de SC para o RS, sem que houvesse qualquer ganho para o TCE e para mim. Inclusive poderia morar em lugares mais distantes do que residia, desde que fosse no RS. Acredito que o ideal é que as normas afeitas ao teletrabalho foquem no essencial que é produtividade e controle dos trabalhos.</p>
<p>Meu setor precisa ser presencial.</p>
<p>A interação propiciada pelos ambientes virtuais não se equivale à presencial.</p>

<p>Caso haja uma ordem de prioridade para colocar os servidores em teletrabalho, sugiro que sempre levem em consideração as necessidades específicas dos servidores que tenham filho com deficiência. Meu filho tem autismo severo, não fala e não escuta, epilepsia em investigação. Poder trabalhar de casa permite que eu cuide melhor dele e também trabalhe melhor, devido à flexibilidade de horário.</p>
<p>O teletrabalho proporciona maior produtividade e maior qualidade nos processos analisados. Para o servidor proporciona melhor qualidade de vida e motivação para novos aprendizados na área.</p>
<p>Sugestão: Possibilitar a residência em Estado da Federação distinta daquela do Tribunal de Contas. Atualmente, muitos servidores estão distantes de suas famílias, entretanto residir em outro estado não se torna empecilho, pois é possível estar presencialmente na sede do Tribunal de Contas de um dia para o outro, caso seja convocado.</p>
<p>Só vejo pontos positivos, principalmente redução de custos e aumento de produtividade.</p>
<p>Adequada exploração do potencial das ferramentas de colaboração poderá agregar inúmeras melhorias aos processos vigentes.</p>
<p>Para mim e uma opção que veio para ficar. Estou conciliando muito melhor Trabalho e Vida Pessoal e conseguindo produzir muito mais.</p>
<p>Dar mais instruções de utilização de alguns sistemas para agilizar o acesso à informações que devido a pandemia não foi possível.</p>
<p>Acho que o ideal é o sistema misto, alguns dias presenciais pra ter contato com a equipe e outros de teletrabalho</p>
<p>Só vejo pontos positivos no teletrabalho mesmo usando meus equipamentos eletrônicos já que o TCMRJ não os fornece p todos os funcionários.</p>
<p>Gostaria que fosse uma opção para o funcionário</p>
<p>Considero a experiência satisfatória, podendo se tornar definitiva com alguns encontros presenciais a ser definidos a frequência.</p>
<p>Isolamento... Soluções individualizadas, prejuízos de ações coletivamente amadurecidas</p>
<p>Creio ser essa uma grande oportunidade para continuarmos com o trabalho remoto, tendo em vista que todos ganham, o TCE-RJ em economia e os servidores em qualidade de vida.</p>
<p>Deveria ser implantado imediatamente para os servidores que quisessem.</p>
<p>Não exigir maior produtividade no teletrabalho, mas a mesma do regime presencial. Atualmente, o teletrabalho obriga 30% a mais de produtividade. A vantagem é para ambas as partes e a natureza, o trânsito e a cidade agradecem.</p>
<p>a equipe deveria conversar mais, ter reuniões de trabalho para melhor padronização de procedimentos, troca de conhecimentos, interação, discutir ideias e outros.</p>



<p>A digitalização dos processos físicos será de grande importância para o teletrabalho e para a modernização do Tribunal.</p>
<p>Só sinto dificuldade com a regularidade, por estar trabalhando de casa</p>
<p>Acho muito produtivo. Já utilizava antes da pandemia.</p>
<p>Há de se tomar cuidado e ter uma disciplina maior, para não deixar as coisas atrasarem e depois ter que fazer um "intensivo com horas extras" para recuperar o tempo perdido. Eu ainda sofro com algumas dessas oscilações. Menos que no início da pandemia, mas ainda sinto que o desafio não foi totalmente superado.</p> <p>De qualquer forma, os benefícios são muitos em relação aos contras.</p> <p>Soma-se aos contras a diminuição de contato com as pessoas que trabalham no local, o que eu vejo como o verdadeiro contra, já que a questão da disciplina/produtividade é só mais uma competência a ser desenvolvida pelo profissional, o que o tornará um ser humano melhor.</p>
<p>Além de melhorar a produtividade, pois o deslocamento até o Tribunal em uma cidade grande acaba tomando muito tempo em transporte público lotado, nenhuma das atividades deixou de ser realizada com o teletrabalho e com mais rapidez, pois a concentração é muito maior.</p> <p>O teletrabalho gerou ainda a redução de gastos para o Estado com eletricidade, telefone, internet, manutenção de computadores e impressoras, papel e tantas outras coisas e é possível até reduzir o espaço físico do Tribunal com a venda de prédios.</p>
<p>Deveria ser adotado definitivamente. Aqueles que não se adaptarem deveriam fazer a parcela residual do trabalho presencial, até que este seja eliminado por completo.</p>
<p>Tem sido muito produtivo os estilos de reuniões e acesso a servidores via aplicativo (Teams).</p>
<p>O teletrabalho em tempos de pandemia com serviços de casa e homeschooling de filho ficou um pouco tumultuado no início, mas aos poucos se ajeitaram. O bom é a flexibilidade de horários. Ruim é quando tem chefes que fazem questão de controlar o horário padrão como se fosse presencial, sendo que o home office deve ser gerido por resultados, prazos a cumprir e não necessariamente precisam ser feitos no horário comercial.</p> <p>Ruim não disponibilizarem notebook pois muitas vezes o que temos em casa não tem a mesma capacidade e tb tem que ser compartilhado com filho, cônjuge. O ideal é ter um só para trabalho.</p> <p>Home office gera economia de combustível e de tempo que se perde muito em trânsito. Melhora muito a qualidade de vida.</p> <p>O que faz falta é o contato social com os colegas de trabalho.</p>

<p>Desvantagens: parte do trabalho de auditoria só pode ser feito presencialmente e a comunicação entre pares é muito mais eficiente estando cara a cara com os colegas. No início é muito vantajoso o home office, mas depois de um tempo, ele se torna enfadonho e, portanto, o ganho de produtividade inicial se perde. O ideal, na minha opinião, seria voltar (quando possível) ao trabalho presencial e abrir maior possibilidade de home office em alguns dias da semana, para quem quisesse. Flexibilidade é a palavra chave.</p>
<p>Infelizmente o TCMRJ ainda está engatinhando no teletrabalho. Apenas este ano foi introduzido o processo eletrônico. E somente devido a pandemia o assunto teletrabalho veio à tona. A maioria dos processos ainda são físicos (quase 95%). A cultura de quem detém o poder é fortemente voltada para a modalidade presencial e contra o teletrabalho. Não possui ainda nenhuma regulamentação acerca do teletrabalho. O sucesso desta modalidade depende fortemente da mudança de cultura de quem detém poder de decisão, pois o corpo técnico em sua grande maioria é favorável e mostrou um considerável aumento na produtividade durante a pandemia. Outro ponto é o fortalecimento do setor de informática que possui um fator determinante na implantação do mesmo.</p>
<p>Nova experiência e oportunidade. Dificuldades por passar a realizar tarefas não desenvolvidas anteriormente (Da auditoria para a instrução processual) sem a transição necessária devido à pandemia.</p>
<p>O teletrabalho poderia ser desenvolvido melhor se tivéssemos disponibilidade de rede em nossos computadores e o Tribunal fornecesse computadores para melhorar o trabalho.</p>
<p>Sobre as questões 2 e 10, o teletrabalho devia ser a regra, as exceções seriam: reuniões presenciais no TCE/BA e inspeções nos órgãos auditados, ambos, qdo se fizer necessário</p>
<p>Só elogios para este regime de trabalho moderno com muito mais vantagens do que eventuais desvantagens</p>
<p>O teletrabalho pode ser muito eficaz no aproveitamento de tempo e na qualidade de vida! Contudo, para realização das auditorias, principalmente na área de obras, são necessárias algumas visitas presenciais!</p>
<p>Apesar do período difícil que enfrentamos com a saúde ainda tivemos que mudar completamente nossa rotina de trabalho. Acabou dando super certo e trabalhamos muito mais e com qualidade.</p>
<p>A minha experiência de teletrabalho durante a pandemia se diferencia da experiência em momentos normais pelo fato de termos uma criança de 2 anos que não está frequentando a escola e demanda bastante atenção dos pais.</p>
<p>Teletrabalho traz incremento de produtividade e melhoria na qualidade de vida. É inerente à maior eficiência e à modernização da administração pública.</p>



Sem sugestões
Acredito que além de aumentar a produtividade, desde que regulamentada adequadamente, melhora significativamente a qualidade de vida e a satisfação profissional e pessoal.
O maior problema é falta de integração da equipe quando se está em teletrabalho.
A grande vantagem é a flexibilidade de horário para a execução do trabalho.
O TCM-SP deve-se inserir na modernidade das organizações de trabalho, ser mais objetivo e transparente nas auditorias, privilegiar auditorias externas e não trabalhos internos, evitar trabalhos excessivamente burocráticos e improfícuos e dar mais apoio aos auditores.
O HO pode ser ampliado. Os gestores precisam estabelecer comunicação mais frequente (semanal) entre a equipe.
Experiência bastante positiva, que necessita de suporte tecnológico adequado para sua implementação total.
Excelente
O potencial comprometimento do servidor com o Órgão é aperfeiçoado nesses momentos em que, em meio a tantos desafios, prioriza-se a saúde e a qualidade de vida do profissional.
Fomos pegos de surpresa e sem tempo para planejamento, o q prejudicou a qualidade e produtividade dos trabalhos.
Acredito que a produtividade aumentará substancialmente com o teletrabalho.
Acho excelente e, inclusive, tem a possibilidade de gerar melhores resultados após o período de isolamento, considerando que não teremos que conciliar o tempo com o período de aulas remotas para os filhos.
Não havia realizado teletrabalho até o início da pandemia, mas me adaptei muito bem, principalmente porque o nosso Tribunal já estava preparado tecnologicamente para o teletrabalho com suporte adequado na área de TI, e falando pelo meu setor (NOF) houve melhoria significativa na produtividade.
O problema que estou tendo com o teletrabalho é não ter móveis próprios para poder trabalhar confortavelmente e muito menos um local apropriado para me concentrar. O notebook está com problemas o quê ocasionou a perda de trabalho.
O teletrabalho, desde março de 2020, surpreendeu a todos pelo êxito obtido na execução das tarefas, haja vista que começou de forma provisória, mas vem atendendo satisfatoriamente. Destaca-se, ainda, a ótima coordenação da chefia imediata, bem como o excelente trabalho desenvolvido pelo setor de informática que está se aprimorando e melhorando a plataforma de trabalho. Assim, para a plena satisfação falta a

regulamentação pelo TCE-RJ.
Dar um salário extra pra quem trabalha presencialmente.
Uma jornada presencial por semana ou uma semana por mês, são suficientes e necessárias ao bom andamento do teletrabalho
A única critica seria o tempo atribuído para a realização das tarefas.
Necessidade de adaptação de ambiente, de cultura pessoal, de cultura profissional, de padrões, de treinamento, de acesso remoto, de salas virtuais, etc; Ao menos momentaneamente, em função do confinamento e da falta de uma cultura de teletrabalho, há um ônus enorme para gestão que não tem tempo para iniciar e terminar os trabalhos, mesmo em finais de semana (necessidade de criar regras domésticas e profissionais para trabalhar o tema). Para os servidores, a adaptação ao cumprimento de prazos, resistência ao modelo de teletrabalho momentaneamente obrigatório, necessidade de acompanhamento mais próximo com entregas parciais. No particular ao COVID, a pauta da fiscalização ficou substancialmente comprometida com as diligências e o retorno de documentos.
Acredito que o teletrabalho deve ser algo bem planejado e estruturado e que sejam definidas as tarefas e periodicidade que o servidor possa ficar atuando em home office. Entendo que não deva entrar todo o efetivo simultânea em teletrabalho, sendo que devem ser mapeadas as tarefas que prioritariamente sejam exercidas por essa modalidade de trabalho. Entendo que afastamento muito prolongado pode gerar descompromisso e perda de identidade do gestor com a instituição e que o teletrabalho seja estruturado e regulamentado. Nessa pandemia a necessidade de entrada de todos os servidores simultaneamente em home office, sem planejamento, ampliou as discrepâncias entre as equipes. Muitos trabalhos continuaram sendo desempenhados por um grupo de servidores e outros trabalhos que eram basicamente presenciais, foram suspensos. Dessa forma alguns trabalham bastante e outros se encontram subutilizados.
Falta um maior apoio na área tecnológica, suporte
Só benefícios o Teletrabalho.
Excelente iniciativa
Seja implantado permanentemente no TCE SP em todos os dias exceto nos dias da fiscalização in loco
Na minha área de atuação no momento, por ter vários trabalhos ligados à manutenção e zeladoria, é importante a presença física. A parte documental pode ser feita em teletrabalho sem problemas, mas outras atividades ficam prejudicadas pela ausência física.



<p>O teletrabalho não é bom apenas para o servidor. É preciso lembrar que a Instituição (Tribunal de Contas) pode ter significativa diminuição de custos com a implementação do teletrabalho, a medida que menos servidores fisicamente presentes na sede da Instituição representa menos gastos com luz, água, equipamentos, etc.</p>
<p>Moderno, eficiente, produtivo, econômico, sustentável, etc.</p>
<p>O teletrabalho é uma ótima ferramenta para melhora de produção e é um instrumento importante na melhoria da qualidade de vida.</p>
<p>A questão de trabalho presencial é apenas preferência.</p>
<p>O aspecto negativo é que o TCE-PI exige uma meta maior para o teletrabalho</p>
<p>No TCEES foi divulgado que houve aumento da produção e/ou produtividade após a quarentena (teletrabalho obrigatório). No meu caso, aumentei a produção (número de processos instruídos) em função do aumento de horas trabalhadas, já que, sem nada pra fazer dentro de casa, abre o notebook e vai produzindo, inclusive finais de semana e feriados. Aliado a isto, a chefia do setor havia estabelecido metas fortes para redução do estoque de processos existente - meta alcançada antes do prazo. Mas creio que a produtividade não aumentou: como eu, a maioria trabalhou mais horas. Assim, a continuar o teletrabalho, além da pandemia, vou ser rigoroso na quantidade de horas de trabalho em casa, sendo rigoroso quanto às 6h/dia. Em tese, o resultado, comparado ao período de pandemia, será "normalizado" (produção menor)</p>
<p>No TCE-RS infelizmente existe uma regra de teletrabalho que não faz sentido algum, qual seja, exigir que o servidor não se ausente do estado.</p>
<p>Com a experiência da pandemia, o teletrabalho poderá ser ampliado, promovendo ganhos ao Tribunal e aos servidores.</p>
<p>O teletrabalho tem-se mostrado bastante eficiente. Atualmente, quem exerce função gratificada não pode trabalhar à distância, entretanto, com as mudanças no cenário dos negócios e das empresas em geral, inclusive da Administração Pública, penso que o TCE deveria repensar algumas restrições e flexibilizar mais as normas vigentes do teletrabalho, passando a permitir, por exemplo, que o servidor possa residir em outra unidade da federação.</p>
<p>O teletrabalho proporciona aos servidores uma melhor qualidade de vida, aliado a isto está o aumento da produtividade. Outro fator importante a ser considerado é a economia de recursos para o ente Público. Estes são só alguns fatores para os entes passarem a adotar o teletrabalho em definitivo.</p>
<p>Por mim, teletrabalho forever</p>
<p>O tempo exigido para realização das tarefas é insuficiente, tendo que constantemente solicitar prorrogação de prazo.</p>

Sugestões:

Que se dê ao servidor, sempre q este achar q o ambiente em sua casa não está propício ao trabalho (por várias razões), liberdade para trabalhar presencialmente.

Ajuda de custo em função dos gastos extras (energia elétrica, manutenção do computador, etc.)

Grupo de trabalho com hora para abrir e para fechar, de forma q o servidor possa estar, pelo menos mentalmente, 100% desconectado do trabalho fora do "horário de trabalho", respeitado tb o horário para o almoço.

O único fator que precisa voltar ao normal, mas devido a pandemia ainda não há uma definição do momento correto, é a possibilidade das visitas in loco nas áreas auditadas. Quanto ao teletrabalho em si, tudo está sendo desenvolvido com bons resultados. Só de não ficar 3 horas no trânsito ou transporte público por dia (ida e volta), minha qualidade de vida já melhorou muito.

Foi uma opção válida visando o enfrentamento da pandemia, porém sua continuidade em larga escala, apresenta, ainda, grandes obstáculos e problemas a serem dirimidos e/ou equacionados.

O teletrabalho favorece a produtividade e a qualidade de vida do servidor, principalmente durante a Pandemia. Vou completar 28 anos de serviço e nunca tinha me imaginado em teletrabalho. A experiência tem sido muito boa.

Estou iniciando um processo de regulamentação do teletrabalho. Inclusive já escrevi uma minuta e submeti aos meus superiores! Estou no aguardo para ver se o projeto será efetivado ou não! Vejo como a maior dificuldade, a criação de métricas de aferição de produtividade para os servidores em teletrabalho já que todos os normativos que eu estudei exigem um incremento de produção para quem está em home office! Gostaria de saber como os tribunais que já tem o teletrabalho institucionalizado registram e medem esse trabalho de forma a não gerar injustiças ou conflitos entre os que exercem suas atividades de forma presencial e em teletrabalho !

Acho que o teletrabalho gera mais economia para a administração pública e mais qualidade de vida para os servidores. Só o fato de não precisar pegar engarrafamento todos os dias, já impacta de maneira positiva as nossas vidas. Não obstante, para que a produtividade seja maximizada, o Tribunal deveria disponibilizar uma verba para custeio de uma internet mais veloz.

Aumento de produção, principalmente pela não necessidade de deslocamento da casa para o trabalho e vice versa, que antes era de no mínimo 3 horas por dia.



Regulamentação e implantacao
Ampliar
Excelente oportunidade para aumentar a produtividade e a qualidade de vida
A principal crítica é a instabilidade na ligação do computador com o Tribunal
Ganhei em produtividade e qualidade de vida. Deve continuar e ser aprimorado.
O teletrabalho tem uma dinâmica diferente do horário presencial obrigatório, portanto, trabalha-se em horas diferentes (ex.: manhã, madrugada, final de semana), da mesma forma que não é possível ficar sempre disponível no horário presencial. Portanto, o controle deve se dar majoritariamente por produtividade, porém não exagerada, considerando que o Auditor está disponibilizando espaço privado e arcando pessoalmente com custos para exercer trabalho público.
Necessitamos de apoio tecnológico e financeiro
teletrabalho reduz custos da administração, melhora a produtividade e proporciona mais tempo com a família.
Estou gostando bastante e a minha produtividade aumentou.
Ainda estou aprendendo sobre o teletrabalho. Mas essa nova foema de trabalho tem meu apoio.
Experimentando pela primeira vez em razão da crise sanitária e observando inúmeros benefícios. Deve ser regulamentado de forma a não onerar o tempo de serviço do servidor. Em meu tribunal há um acréscimo de 30% p quem faz opção pelo telentrabalho. Índice com o qual discordo.
Acho que poderia haver incentivo ao teletrabalho como a disponibilização de notebooks e mobiliário que deixou de ser utilizado na sede, além de ajuda de custo para pagamento de Luz e internet, despesas do TCE que diminuíram bastante com o trabalho remoto.
Acho excelente
Ótima opção, que tem muito a agregar.
Foi uma experiência produtiva durante a pandemia mas o trabalho presencial, na minha área, é essencial.
Ainda analisando, muitas tarefas domésticas ainda na pandemia
Acredito no teletrabalho mas também acho que devam existir algumas rotinas presenciais para discussões entre as equipes.
Deve ser regulamentado em carater permanente como opção para o servidor
Ainda estou em processo de adaptação ao regime de teletrabalho. Tenho tido dificuldades de concentração no trabalho.
O sistema de processo eletrônico poderia ser acessado diretamente na internet ao invés de ter acessar a intranet por meio de vpn para conseguir acessar o sistema de processo eletrônico. Acho que o tribunal poderia adotar o sistema SEI que já é utilizado por vários

<p>órgãos públicos.</p>
<p>O teletrabalho já é uma realidade e tem gerado muitos resultados positivos.</p>
<p>Embora em trabalho remoto, penso que o servidor deva residir na unidade da federação do seu Tribunal</p>
<p>Gosto muito do teletrabalho, principalmente porque consigo me concentrar sem interrupções.</p>
<p>Não estou muito ligado devido minha idade e ser diabetico</p>
<p>Modalidade potencialmente produtiva</p>
<p>De forma geral, muito positivo. Acredito que após a pandemia será revisto com aplicação de dias, etc...</p>
<p>Uma experiência muito importante e que devido a situação se tornou interessante solução com ganhos de produtividade e melhoria na qualidade de vida.</p>
<p>A situação atual não permite aferir se realmente houve ou não ganho de produtividade, pois a pandemia não afetou apenas a vida laboral dos profissionais, mas a doméstica também, havendo tarefas extras antes inexistentes concorrendo com o trabalho (acompanhar a educação à distância dos filhos, realizar serviços domésticos normalmente terceirizados a diaristas ou empregados domésticos, cuidar da saúde de familiares no contexto da pandemia etc.). Mas permite observar claramente que é possível no mínimo manter a produtividade, desde que a gestão do tribunal seja estruturada para esse regime, e os ganhos de qualidade de vida, meio ambiente e economia (tanto pessoalmente com transporte quanto para o órgão com custos administrativos) são ricos demais para não adotarmos mesmo sem a pandemia.</p>
<p>O teletrabalho para quem depende de produtividade é a partir de agora a melhor forma de proporcionar inúmeros benefícios tanto para o servidor como para o empregador e para a vida urbana como um todo, é economicidade em todos os aspectos.</p>
<p>Deve ser pensando como uma forma de incentivar muitos servidores que se encontram desestimulados em razão das limitações impostas aos servidores públicos, e ao mesmo tempo, dar maior celeridade processual visto que em um ambiente mais reservado, o profissional que trabalha no sistema home office, não fica sujeito às intercorrências que acontecem no setor de trabalho, como conversas paralelas, discussões sem nexo com as atividades exercidas, que atrapalham o raciocínio e o consequente desenvolvimento de suas tarefas profissionais.</p>
<p>Com atividades bem definidas será excelente para o tribunal e para os servidores</p>
<p>Permite melhor produtividade já que muitas vezes no ambiente de trabalho por existirem muitas pessoas no mesmo ambiente, podemos perder a concentração na tarefa realizada.</p>



<p>Reforça a possibilidade de deslocar o maior parcela de responsabilidade do planejamento das metas institucionais para a o servidor. Melhora a qualidade de vida do servidor e diminui os custos da administração. Aumento exagerado da cobrança de produção aos servidores o pode se configurar em assédio e, ausência de regramento no uso dessas redes, em especial no que diz respeito a qualquer dia e qualquer horário.</p>
<p>Acho o período de pandemia complicado pra analisar eficiência do teletrabalho em relação ao produtividade. Situação ímpar, muitas pessoas acumulando tarefas domésticas, filhos, etc,</p>
<p>O teletrabalho é uma tendência que foi acelerada com a pandemia. São inúmeras as vantagens tanto para a instituição como para o profissional. Contudo, ainda existem muitas barreiras culturais que impedem a adoção do teletrabalho como regra.</p>
<p>Mesmo em um cenário adverso como este da pandemia, foi possível observar um ganho de produtividade no meu setor, uma grande interação entre as equipes e reuniões virtuais muito produtivas. Foi possível acessar remotamente todos os sistemas do Tribunal, com facilidade. Os benefícios seriam muito melhores em um cenário "normal" de teletrabalho.</p>
<p>O Teletrabalho é fundamental e deve ser definitivamente implantado. A chefia deve perceber que o controle por hora de trabalho está ultrapassado, sendo contraproducente. A divisão do trabalho também deve ser melhorada, para que não sobrecarregue servidores que de fato trabalhem, enquanto outros, literalmente não fazem nada: comissionados não concursados que devem ser exonerados, pois nada agregam - apenas oneram o serviço público. (Do total de 15 servidores no setor, 7 são comissionados e desses apenas 2 trabalham).</p>
<p>Fornecimento de equipamentos para realização do trabalho.</p>
<p>O regime presencial exclui o teletrabalho, mas o teletrabalho não exclui a oportunidade do servidor também estar presencialmente no Órgão quando se fizer necessário. E, neste momento de pandemia e doenças infecciosas, torna mais seguro o teletrabalho quando realizado com o devido planejamento.</p>
<p>A experiencia foi bastante positiva, mas sempre há uma precaução quando mudamos para algo novo. A parte mais difícil de adaptação é o trabalho em equipe com a simetria de horários.</p>
<p>Deve ser a mais setores do tribunal</p>
<p>Teletrabalho é uma ferramenta moderna que deve ser utilizada em favor da Instituição e do Servidor. Diminui custos para ambos e para a cidade. O meio ambiente ganha com menos carros circulando. Há um incremento na produtividade sem qualquer prejuízo à qualidade do trabalho.</p>
<p>Nem todos os servidores têm disciplina para atuarem em teletrabalho; alguns se saem muito bem, enquanto outros decaem na produtividade. Não dá pra imaginar a instituição</p>

desse sistema a todos.
Deveria haver um apoio psicológico ao drama do confinamento, através da telemedicina.
A redução dos custos obtida pelo tribunal não é repassada ao servidor que, além não receber reposição inflacionária nos seus vencimentos, teve aumento nos seu custo de energia, comunicação, hardware e software....
Nada consta
Penso que deve ser ampliado o regime de teletrabalho, com igual avanço no monitoramento das metas. Deve preponderar uma relação de confiança entre a chefia e os subordinados. Em caso de abuso (não cumprir metas, ficar incomunicável), as chefias devem ter instrumentos para corrigir excessos. É importante separar o mau uso do regime de teletrabalho e valorizar o bom uso e os benefícios dele.
Entendo que não se justifica mais a limitação territorial do teletrabalho (por exemplo, ao estado da federação, ou até mesmo ao território nacional), podendo o auditor exercê-lo de onde for mais conveniente, considerando que não há prejuízo à produtividade, nem à qualidade do trabalho realizado.
Sugiro a possibilidade de trabalhar de qualquer lugar e não apenas na base territorial da sede.
A implantação do teletrabalho deveria ser regra para os Tribunais de Contas, excetuando os trabalhos que são imprescindíveis suas execuções presencialmente. Porém sua adesão deveria ser voluntária, no sistema integral ou misto (parte presencial).
Entretanto deveria ser dada estrutura de mobiliário e internet, bem como auxílio das despesas de energia elétrica que os servidores aumentam em suas residências e poupam das Cortes. Assim como também poupam dos Tribunais gastos com ar condicionados, elevadores, material de limpeza, água, colaboradores, etc...
O TCE PI já possuía regulamentação definitiva de teletrabalho antes da pandemia (Máx 30% de cada unidade técnica). Contudo, o aprendizado foi o de que o percentual máximo de servidores que podem estar em teletrabalho pode ser aumentado consideravelmente, sem prejuízo das ações de controle e ainda, com os benefícios elencados no item 11.
O teletrabalho só traz ganhos e benefícios ao Tribunal, aos servidores e a população, pelos motivos já citados, inclusive se for implementado poderá diminuir o espaço físico de seu funcionamento, gerando ainda mais economia, e aumentando a produtividade. É estarmos alinhados com a filosofia de trabalho mundial working anytime anywhere.
Ótimo
O problema do teletrabalho é que ele é um abrigo para o funcionário vagal.



<p>Melhorar as ferramentas de controle da execução das tarefas transmitidas ao servidor.          Providenciar acesso a biblioteca digital pois senti muita falta dos livros para consulta.          Fornecer equipamentos adequados ao trabalho remoto. Instituir plataformas de reunião específicas do Tribunal com fornecimento do contato de todos os servidores para eventual comunicação.</p>
<p>O teletrabalho permitiu um aumento da minha produtividade e incremento da minha qualidade de vida.</p>
<p>Acredito que faltou o formulário abordar as questões ambientais do teletrabalho no atual contexto, pois a maior dificuldade pra mim e pra muitos colegas não é o trabalho à distância em si, mas sim a manutenção do isolamento social, que significa ausência de apoio em casa . No meu caso, tenho filho pequeno e foi muito difícil conciliar os cuidados necessários com ele, a casa e o trabalho. Pois demos folga para babá e secretária durante todo esse período. Então, isso foi o que prejudicou a produtividade, pois já trabalhei remoto antes e minha produção era bem melhor, mas, da maneira como as questões foram colocadas, pode aparentar que o teletrabalho não é tão produtivo, quando o que afetou mesmo a produção foi a necessidade de manter isolamento social. Aliás, sem o teletrabalho não teria sido possível termos ficado quase 5 meses em isolamento.</p>
<p>O teletrabalho tem se mostrado uma alternativa eficiente e eficaz para a grande maioria das atividades realizadas pelos Tribunais de Contas. Entretanto, algumas atividades como testes de campo e diligências ainda dependem de trabalho presencial. Além disso, no TCMSP algumas atividades cartoriais também necessitam de trabalho presencial.</p>
<p>Não há crítica. Sugestões é que o TCE-AC digitalize todos os processos e os transforme em eletrônico.</p>
<p>Deveria ser integralmente em casa. Produzo muito mais que no tribunal. Perca de tempo ir uma vez no tribunal, dá pra se resolver tudo on line.</p>
<p>Seria interessante aprimorar as ferramentas para acesso seguro aos dados dos servidores/computadores do tribunal, bem como dos equipamentos disponibilizados.</p>
<p>Achei o teletrabalho uma excelente forma de trabalhar</p>
<p>Melhor capacidade de concentração nas atividades realizadas! Falta apenas o tribunal disponibilizar computadores ou notebook!</p>
<p>O teletrabalho me faz trabalhar de uma maneira tranquila e com mais qualidade.</p>
<p>Aumento custo de internet, energia</p>
<p>Espero que o TCE-RJ adote definitivamente o trabalho remoto e abra a discussão sobre o assunto aos servidores.</p>
<p>Tenho gostado muito da opção do trabalho remoto, porém, aparentemente, ela ainda é somente provisória. Gostaria que fosse adotado em definitivo. Facilitaria a adoção se houvesse disponibilização de computadores para os funcionários.</p>

Ainda precisa se profissionalizar mais, mas aos poucos está acontecendo.
Eu não estava preparado para o teletrabalho e não tenho um local específico e isto é necessário. Tenho críticas a pesquisa ao item 6. O TCE fornece equipamento mas eu não utilizo.
Considero que a produtividade é maior no teletrabalho, pois governamos o próprio tempo. Como sugestão e solicitação fica o meu pedido de que seja restabelecido o vale refeição e alguma forma de auxílio no que se refere aos gastos com internet, energia elétrica e etc. ..
Muito bom, apenas temos que tomar cuidado para não exceder as horas trabalhadas e as pessoas nos contatar fora do horário regulamentar
1) O teletrabalho é uma boa opção para a flexibilização da jornada e para a economia de tempo com o deslocamento até o local de trabalho, porém, em tempos de pandemia, em que os colaboradores foram afastados para preservação da saúde deles e em que todos os membros da família se encontram em casa, a produtividade fica prejudicada por conta dos afazeres domésticos (que aumentaram por conta da exigência de desinfecção de tudo o que entra na residência), dos cuidados redobrados com os familiares, da preocupação maior com a saúde, da ansiedade causada pelo confinamento. 2) Ao contrário das fiscalizações, que requerem em sua maioria constatações in loco dos auditores, as atividades relativas a análises processuais podem ser tranquilamente desenvolvidas por teletrabalho em tempos normais. Porém, o TCE-ES entendia o teletrabalho como "prêmio" para o servidor e vinha estabelecendo, antes da pandemia, prazos mais curtos do que o prazo padrão para o cumprimento de tarefas, motivo pelo qual muitos optavam pelo trabalho presencial. 3) O TCE-ES registrou uma redução significativa dos custos fixos em tempos de pandemia em razão do teletrabalho. Na verdade, esses custos foram arcados pelos servidores. A opção pelo teletrabalho deveria envolver uma ajuda de custo em razão de o servidor arcar com essas despesas para desempenhar suas obrigações profissionais.
Estou gostando
Acredito que ele precise de uma regulamentação definitiva e bem detalhada.
Sou favorável ao trabalho remoto. Ele reduz os custos do TCE e me permite exercer as minhas atividades sem interrupção.
O trabalho remoto precisa de condições de acesso com menos demora para ativação.
O teletrabalho tem sido proveitoso e pode colaborar para o bem dos servidores e da instituição
Favorável. Impõe maior dinâmica, com foco na produtividade.
Uma excelente ferramenta que deve ser estimulada.



diminuição do contato entre a equipe, o que dificulta um pouco a organização das tarefas
Tem mais vantagens que desvantagens, como um todo. Mas nem todo mundo se adapta.
Pouca regulamentação, muita pressão e trabalho, poucas estrutura tecnológica, apesar dos gastos. Alguns gestores forçando uma retomada presencial pouco segura. Não houve planejamento para a tentativa de retorno presencial que está sendo feita agora
Não tenho críticas. A produtividade e a qualidade do trabalho aumentaram, devido a concentração e ausência de interrupções. Menos cansaço físico e mental o que impacta diretamente na qualidade do trabalho e qualidade de vida. O Tribunal de Contas de SC tem ferramentas rápidas e adequadas de comunicação, além de eventualmente podermos usar o whatsapp, em caso de um processo urgente. Só vi benefícios que refletiram diretamente na minha saúde . Não tenho dúvidas que se o Tribunal expandisse (antes da pandemia existiam algumas pessoas trabalhando em casa mas ainda é incipiente pois havia muita resistência) a opção do trabalho remoto, em trabalharia em casa. A unica coisa que eu poderia melhorar aqui na minha casa seria a estação de trabalho, como tudo foi feito as pressas, talvez precise de um espaço mais ergonômico, problema facil de ser corrigido.
Ausência de equipamentos, e acesso as pastas de trabalho
Melhoria na estabilidade do sistema de suporte de informática; servidor deveria escolher o modal laboral que melhor se adaptar ; auxilio financeiro ao servidor pelo aumento das despesas com luz , internet, O teletrabalho converge com as Políticas Públicas de Sustentabilidade .
Uma das alternativas que os Tribunais poderiam adotar é uma jornada híbrida, ou seja, alguns dias presenciais e outros em casa. Desta forma, seria possível manter o contato com os colegas, com a chefia e instituição (que considero ser importante), possibilitando uma satisfatória qualidade de vida.
Como é algo novo no Tribunal, temos uma certa dificuldade em estabelecer parâmetros para separar vida pessoal e profissional. Acho que a interação entre os colegas de trabalho fica prejudicada também.
Reduz a despesa do órgão público, embora aumente a despesa do servidor (ar condicionado, computador, luz). Grande vantagem é a flexibilidade de horário, que beneficia o servidor, mas, também, o órgão público, pois consultas e procedimentos médicos, por exemplo, são cobertos por atestado, logo, não são faltas. Com o teletrabalho, certamente, os servidores organizarão/adaptarão seus horários, visto que, em sua maioria, as pessoas não gostam de dar satisfações sobre todos os seus atos. Também, ao resolverem no período manhã/tarde, questões do dia-a-dia, como: reuniões em colégios, resolução de problemas em cartórios, audiências judiciais, velórios, etc., poderão compensar à noite e/ou nos finais de semana o trabalho não realizado. Logo, há

um ganho de produção/produtividade totalmente revertido ao órgão. Presencialmente, isto é impossível.

Necessário estabelecer critérios de medição da produtividade .

Definitivamente não gosto do teletrabalho

Sinto ainda resistência da cúpula diretiva, pela quantidade de serviços e prazos concedidos para sua execução, aparentemente, com exigência de produção maior do que a presencial.

Único ponto que poderia ser melhorado é a disponibilização de telefone celular, porque hoje utilizo o meu particular para ligações com os entes atendidos.

Ótimo, porém o controle não deveria ser por horário e sim por produtividade.

O teletrabalho se mostrou bastante eficaz na minha área de trabalho, tanto que a produtividade aumentou. Acredito que seria uma modalidade bastante bem vinda, embora tenha a percepção de que há necessidade de algumas atividades presenciais.

Pode ser considerado em definitivo, para diversos casos

as vantagens do teletrabalho são inúmeras . todas já descritas nos itens de vantagens .

Desonerou em custo e tempo de deslocamento, mas onerou em custo e tempo de preparo de almoço em casa. Poderia aumentar o vale-alimentação, fornecer equipamentos mais modernos de informática, sob cautela, para quem só possui máquinas desatualizadas e ajuda de custo parcial com assinatura de internet. É mais seguro do ponto de vista da saúde, mais produtivo, embora a função de auditoria necessite de troca de conhecimentos e experiências para aperfeiçoamento dos trabalhos. Para isso, a continuidade do teletrabalho precisa trazer a adoção e o aprimoramento de ferramentas de discussão e consultas técnicas. Algumas empresas têm grupos especializados de discussão nos quais os funcionários apresentam questões práticas e outros especialistas contribuem com conhecimento e experiência e recebem também o feedback da eficácia das soluções propostas, promovendo a ampliação e/ou atualização do conhecimento de todos os participantes.

A falta de um ambiente próprio para desenvolver as atividades laborais é um dos empecilhos ao meu posicionamento definitivo sobre o tema. Mas em geral, as vantagens superam as desvantagens.



A melhor solução para a sociedade, pelo menos nos aspectos laborativos, econômicos e ambientais
Acredito que, com a volta da creche, a produtividade também irá aumentar. Achei que tem menos interrupção, menos barulho (para quem se concentra melhor no silêncio, economiza-de tempo).
Me adaptei muito bem ao teletrabalho. Consigo produzir mais e não gasto tempo me deslocando até ao Tribunal (geralmente gasto 3h com a ida e a vinda).
Disponibilizar segunda tela para o trabalho em casa
Acho que deveria continuar após a pandemia.
A maior dificuldade encontrada algumas vezes refere-se à dificuldade de alguns órgãos em cumprir com as solicitações através de encaminhamento de arquivos, bem como as reuniões presenciais tem melhor efeito e impacto para a auditoria
Considero que o futuro é uma composição de agenda, com encontros presenciais e trabalho à distância. Reduzem os problemas de mobilidade, de stress no trânsito e com perda de tempo em deslocamentos. Conseguem-se adequar seu melhor período de produtividade (à noite ou de manhã, por exemplo).
a) A instituição deveria conceder equipamentos modernos aos Auditores e acesso rápido à internet (fibra óptica). b) Providenciar auxílio alimentação, uma vez que o restaurante foi desativado devido à Pandemia.
O teletrabalho instituído em nossa Corte é possível pela modernização e suporte técnico oferecido. Há vários anos a área técnica já dispunha desse canal de trabalho.
Eh preciso ajustar as inspeções
Não tenho criticas, e tenho conseguido realiza-lo sem problemas relevantes.
Maior interatividade com outros setores de controle .
Trabalho no Rio mas tenho família em Santa Catarina. Tenho total interesse em uma regulamentação para o teletrabalho.
Tele trabalho da mais mobilidade de trabalho (inclusive nos finais de semana).
Tribunal de Contas do RN
O teletrabalho se mostrou extremamente viável. Deveria ser adotado de forma ampla após a pandemia, mas por igual e não apenas para algumas áreas privilegiadas.
Ótimo sistema de trabalho. Sem ressalvas.
É possível o teletrabalho integral, mas na minha preferência seria um regime mixto, como 2 dias trabalho presencial e 3 dias trabalho remoto em uma semana
Muitos servidores enrolaram, não teve supervisão eficiente e controle de produtividade.
O desempenho poderá melhorar com a atualização de hardware/software - Notebooks processadores e sistema operacional mais recente.



<p>O teletrabalho é uma tendência mundial e deve ser implementado pelos Tribunais de Contas</p>
<p>O problema é o distanciamento entre os servidores, impedindo a troca de experiências e/ou conhecimento técnico, especialmente entre os mais antigos e os mais novos. Há um distanciamento entre os servidores onde passa uma sensação de desmantelamento institucional (enfraquecimento), especialmente, pela falta do corporativismo técnico.</p>
<p>Devido à mudança súbita, não contamos em casa com a infraestrutura adequada para trabalhar. A internet que tínhamos suportava a demanda privada. Para suportar o trabalho profissional precisamos de assinatura de internet mais ampla, de custo mais elevado. Faz falta um instrumental de ferramentas de comunicação, inclusive coletiva, com os servidores de outras unidades do Tribunal</p>
<p>Com todas as tecnologias de apoio, é a melhor opção.</p>
<p>O desenvolvimento de auditorias operacionais fica prejudicado, tendo em vista os inúmeros procedimentos realizados em equipe e a necessidade de realização de reuniões frequentes para troca de informações, bem como a necessidade premente de visitas in loco para realização de entrevistas, coleta de informações e observação visual dos procedimentos e processos no ente auditado.</p> <p>Além disto, o custo da estrutura física de internet, local específico para trabalho dentro da residência, mobiliário, equipamentos e demais itens que envolvem a atividade laboral, é transferido para o servidor.</p> <p>No quesito psicológico e social, acredito haver um grande problema, tendo em vista que o servidor fica privado do saudável contato social com seus colegas, criando um campo fértil para o desenvolvimento de doenças depressivas, em função do isolamento a que fica submetido.</p>
<p>Coordenar equipes é muito mais desgastante no remoto. Tirando esse fato, todos os demais contribuem para aumentar a produtividade.</p>
<p>O teletrabalho tem sido uma experiência importante nesta nova configuração e deveria ser implementado para alguns dias da semana, mas o trabalho presencial faz-se necessário, pelo menos na biblioteca.</p>
<p>Ganho de tempo ao reduzir deslocamento físico, aumento de tempo de qualidade com minha família, possibilidade de melhor planejamento de horário para desempenhar as atividades laborais, maior foco no trabalho com menores distrações com conversas paralelas no setor, redução de despesas com deslocamento, vestuário e alimentação na rua, estar menos sujeito ao contágio pelo coronavírus e menor exposição à criminalidade... são inúmeras as vantagens do teletrabalho frente ao trabalho presencial.</p>
<p>é super importante e acho que é a tendência mundial</p>

Como gerente, no teletrabalho, ficamos sem definição de horário de trabalho e como consequência trabalhamos ou dia inteiro.
Estressante, pois os superiores entram em contato a qualquer hora do dia e finais de semana também. Dificuldade no planejamento e execução das auditorias, uma vez que não se pode atuar "in loco".
Há de se pensar nos custos que o funcionário tem por estar trabalhando em casa (água, luz, telefone, internet, alimentação, material de escritório e impressão). Há de se pensar também no horário de trabalho ser reduzido, pois remotamente o trabalho é maior e requer mais disponibilidade do funcionário, inclusive em horário antes e pós expediente, horário de almoço, fins de semana...Deixando o horário das 8 às 18:00 sem pausas...
Existe grupo de trabalho no TCMRJ realizando estudos para a adoção do teletrabalho.
A flexibilidade e o aumento de produtividade é inegável. Entretanto, é preciso considerar como política institucional de qualidade de vida o equilíbrio entre trabalho e lazer, para evitar situações de burnout.
É viável, porém, a natureza do serviço de auditoria requer maior interação da equipe e de visitas ao jurisdicionado.
Mais produtivo e eficiente.
Achei ótimo, devia continuar
Deveria ser implantado de forma definitiva, pois faria investimentos para compra de equipamentos melhores e mais modernos.
Só poderiam ampliar pos pandemia para os servidores em estágio probatório
Acho ótimo. É eficiente e mais produtivo.
Precisamos definir normas e horários para o teletrabalho além de palestras de orientação para algo que se apresentará como uma novidade.
O teletrabalho resolveu muitos dos problemas do Tribunal. Tem Campo para melhorar.
Tendo em vista q o órgão economiza bastante com o servidor trabalhando de casa, não acho justo q a produtividade tenha q ser 30% maior, já que onera internet, luz, etc... da residência e da vida privada do servidor.
Estou achando excelente para a cidade em geral, e muito mais produtivo, pois nos concentramos muito melhor no ambiente doméstico. Processos físicos no meu tribunal são poucos e podem muito bem ser digitalizados com o tempo. Por mim continuaria assim, achei excelente, rendo muito mais. E não pegamos trânsito nem transporte público, o que já é um motivo de estresse a menos e melhora para a cidade.
NO PERÍODO DA PANDEMIA, OS GESTORES DEVERIAM TER MAIS EMPATIA COM A FIXAÇÃO DOS PRAZOS, PARA COM AQUELES SERVIDORES QUE POSSUEM FILHOS EM IDADE ESCOLAR.



Uma experiência totalmente nova na minha vida profissional.
O regime de teletrabalho é um dos meios de desonerar a máquina pública e tornar o serviço prestado mais eficiente e com qualidade, não só em sua prestação mas na vida do servidor.
Deveria ser implantado para quem assim desejasse, sob rígida avaliação de desempenho
Acredito que a produtividade aumenta, bem como a proximidade de casa melhora a mesma.
Melhora a qualidade de vida e agiliza na tramitação de processos
Acredito que na minha área, seja a melhor opção tanto pra minha qualidade de vida quanto para a significativa redução de custos da ASTCERJ, porém sinto falta de um apoio tecnológico da ASTCERJ, em fornecer por exemplo computador (o mesmo que eu usava no escritório), pacote de programas necessários para a realização do trabalho (Adobe) e acesso a internet, através de convênios que a Associação já mantém com as operadoras TIM e Claro.
Sugiro que o teletrabalho possa ser realizado em qualquer cidade do país, sem a limitação de morar no próprio estado onde está localizado o TCE. Há cidades dentro do próprio estado que demandam um tempo maior de deslocamento até a sede do que entre capitais de outros estados. Claro que, havendo necessidade, o servidor deve comparecer pessoalmente até a sede.
Em relação a questão 10, minha sugestão seria fazer um misto entre presencial (2x) e remoto (3x por semana). Em relação a questão 12 já possuía regulamentação mas ela foi readequada no período.
Os custos ficam com o servidor.
Até termos segurança, com uma vacina eficiente, o melhor é continuarmos em teletrabalho
Estou gostando, apesar sentir dificuldade de adaptação , tudo é muito novo, estou aprendendo .
Ótima opção
O servidor precisa estar atento e estabelecer marcos temporais horários trabalho / vida pessoal
É de fundamental importância que todos os TCs implementem esta modalidade de trabalho. Não há como negar o futuro no qual todos os sistemas serão integrados, para facilitar a troca de informações de Auditoria, em âmbito nacional e internacional.
É uma ótima e moderna ferramenta, mas que merece uma avaliação crítica de seus prós e contras.



Teletrabalho permite atuar de forma mais direta e produtiva, desde que existam métricas bem definidas de desempenho para possibilitar avaliar os quais servidores são mais aptos a essa forma de trabalho.
Permitir a adesão de servidores ainda em estágio probatório.
Minha sugestão é que seja institucionalizado o teletrabalho para o pós pandemia também
As perguntas do questionário não oferecem respostas intermediárias. O teletrabalho forçado, por conta do isolamento, não pode servir de parâmetro para um teletrabalho opcional, e flexível. Dessa forma, considerei, para responder às perguntas, que o regime presencial exclui o teletrabalho, mas o teletrabalho possibilita o presencial. Ao meu ver, tanto o teletrabalho quanto o presencial, quando excludentes entre si, são ruins. O ideal seria um meio termo que abarcasse ambas as possibilidades.
No teletrabalho a produtividade é melhor
Veio para ficar. Quem não adotar, será anacrônico. Poucas informações ou atividades hoje em dia não podem ser feitas à distância, até mesmo de auditoria.
Por mim, nunca mais trabalharia de forma presencial. As vantagens são infinitas. Qualquer resistência à opção pelo teletrabalho é mera resistência ao progresso e talvez até uma dose de hipocrisia.
Quem realmente precisa ir presencialmente deveria ganhar um adicional.
Acho que a pandemia serviu para estabelecer e viabilizar uma nova forma de trabalho.
Leva as pessoas a serem mais objetivas e focais, tornando-as mais útil.
Modernização de processos eletrônicos ampliando o controle social
Apesar da situação extraordinária de pandemia, está sendo uma ótima experiência porque tive que me reinventar e ser criativa na forma de realizar reuniões, pensar em novas formas de me comunicar (gravar vídeos), mandar e-mails mais atrativos (com figuras, linguagem simples e objetiva), apresentações mais dinâmicas, etc.
Gostei muito, pois ganhou-se em produtividade e muita melhoria na qualidade de vida.
E a evolução do TCE RJ, portanto deve ser melhor estruturado.
O teletrabalho nos tribunais precisa definir as atividades para todos os servidores, pois, para muitos, mais parece férias intermináveis. Precisa também melhorar a comunicação e o controle das atividades para todos os servidores para não contemplar o caráter de longas férias remuneradas para os que aproveitam essa oportunidade para descanso.
Deveria ser permanente.

Federação Nacional das Entidades dos Servidores  
dos Tribunais de Contas do Brasil – FENASTC

Diretoria

*Presidente:* Amauri Perusso

*Vice-Presidente Nacional:* Marcos Alcyr Brito de Oliveira

*Diretor de Relações Públicas:* Luiz Marcelo Fonseca Magalhães (RJ)

*Diretor de Articulação e Formação Sindical:* Rafael Batista Lamas (ES)

*Diretor Administrativo e Financeiro:* Daniel dos Santos (SP)

*Vice-presidente Norte:* Jeovan Dias Teixeira (AP)

*Vice-presidente Nordeste:* Antônio Henrique Lima do Vale (PI)

*Vice-presidente Centro-Oeste:* Marcos Pinto Perillo (GO)

*Vice-presidente Sul:* Josué Martins (RS)

*Conselho de Representantes:*

Marcos José Barbosa Cabral (GO)

Lourival Olegário do Nascimento Junior (AC)

Helder Cavalcante de Lima (AC)

Orlando de Carvalho Ribeiro (DF)

Carlos Alberto Sarlo Wilken Jr (ES)

*Conselho Fiscal Titulares:*

Wanderlei Wormsbecker (PR)

Dickson Ridrigues de Souza (GO)

Ligia Zamin (RS)