



Relatório Questionário

HOME OFFICE 2024

COLABORADORES

Diretoria de Gestão de Pessoas e Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida





Apresentação

Senhora Diretora de Gestão de Pessoas,
Senhora Diretora de Saúde e Qualidade de Vida,

Trata-se de relatório acerca do acompanhamento dos colaboradores em *home office*, previsto na Resolução GP n. 31/2020, do ano de 2024.

As informações que se apresentam foram obtidas mediante questionário respondido no mês de dezembro de 2024 pelos colaboradores que ingressaram ou que permanecem no referido regime, e cujas perguntas visavam aferir características pessoais, motivação para o ingresso/permanência em *home office*, como tem se desenvolvido os trabalhos em suas equipes em relação ao trabalho não presencial, bem como a adequação ergonômica do seu ambiente de trabalho e sua autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto.

Do total de 3.379 colaboradores que aderiram ao regime de home office, participaram do questionário 1.481 respondentes, dentre os quais 69% encontram-se na modalidade parcial e 31% na modalidade integral, mesma proporção entre as modalidades informadas no ano de 2023.

Apresentação

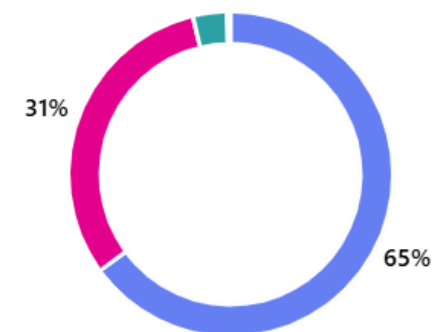
Ano	2022	2023	2024
Total de colaboradores	3.893	3.658	3.379
Respondentes	1.211 (31%)	1.387 (38%)	1.481 (43,8%)
Modalidade parcial	87%	69%	69%
Modalidade integral	13%	31%	31%

Observa-se, ainda, que 38% dos colaboradores em *home office* residem fora da sede da lotação, quatro pontos percentuais a mais que os registrados no ano de 2023.

2023

12. Você reside:

● Na cidade sede da lotação	901
● Em cidade diversa da lotação	435
● Em outro Estado da Federação	47
● Em outro país	5

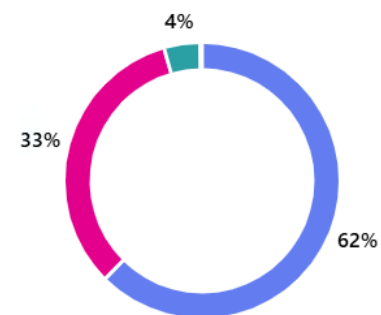


Apresentação

2024

16. Você reside:

● Na cidade sede da lotação	925
● Em cidade diversa da lotação	490
● Em outro Estado da Federação	63
● Em outro país	3



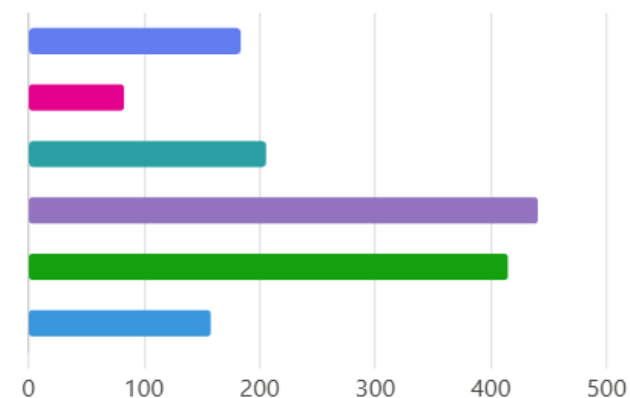
Tal constatação reforça um dos benefícios do regime de *home office*: a retenção de talentos, evitando que alguns colaboradores peçam a exoneração de seus cargos ou o gozo de licença para tratamento de interesses particulares, bem como possibilita ao Poder Judiciário catarinense a especialização e a estadualização dos serviços jurisdicionais.

1. Características das unidades

As respostas angariadas demonstram a consolidação do caráter heterogêneo de colaboradores que ingressaram no trabalho não presencial pela via do *home office*, já percebida nos anos de 2021, 2022 e 2023: há colaboradores com menos de 3 anos e com mais de 25 anos de tempo funcional no PJSC; a maioria de 10 a 15 anos conforme gráfico abaixo. A faixa etária é de 19 a 69 anos, de forma a demonstrar a adaptabilidade do capital humano às novas tecnologias e regimes de trabalho.

2. Há quanto tempo trabalha no Poder Judiciário?

● Menos de 3 anos	183
● De 3 a 5 anos	82
● De 5 a 10 anos	205
● De 10 a 15 anos	440
● De 15 a 25 anos	414
● Mais de 25 anos	157



Impende registrar que ao ingresso no regime do *home office* são elegíveis tanto servidores efetivos e comissionados, quanto estagiários e voluntários.

Restou demonstrada, também, a democrática adesão ao regime entre os colaboradores independentemente do estado civil ou arranjo familiar, visto que se distribuíram entre casados/em união estável (71%) e separados/divorciados/viúvos/solteiros (29%), com filhos (62%) ou sem (38%).



2. Motivação para o ingresso/manutenção em *home office*

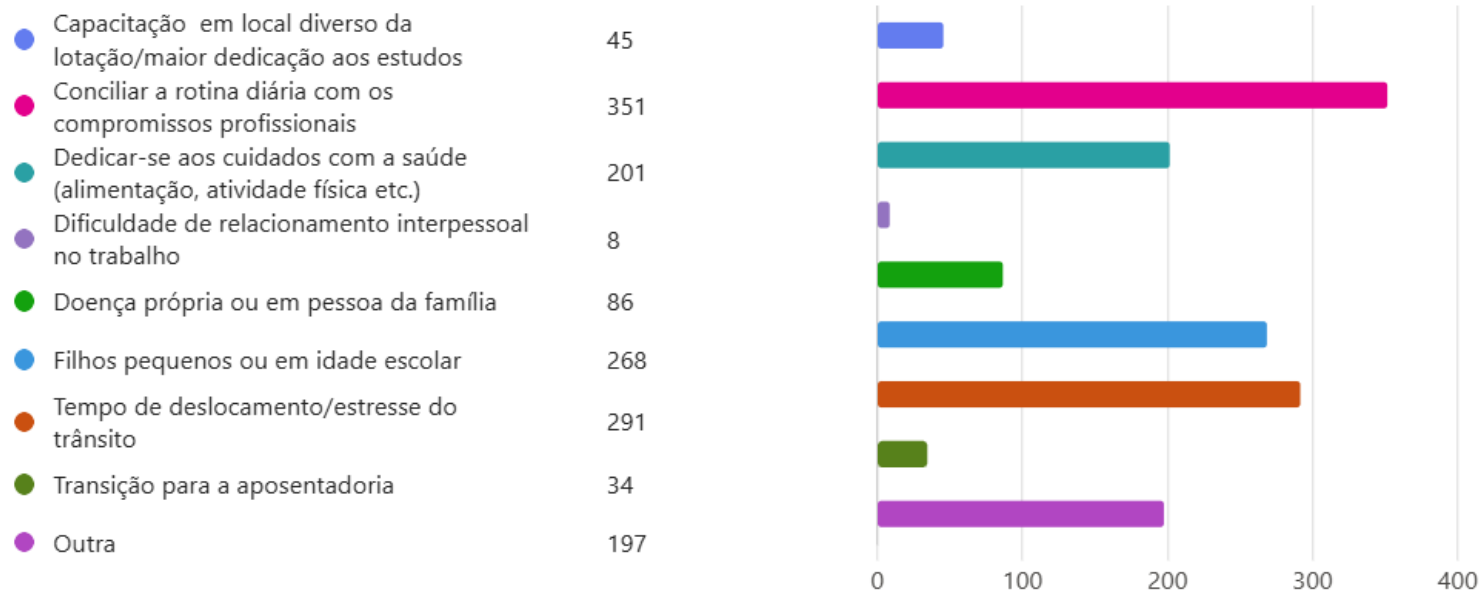
Dentre as **principais motivações** para o ingresso ou a manutenção no regime no último ano elencadas no questionário, restaram ranqueadas:

- Conciliar a rotina diária com os compromissos profissionais (24%);
- Tempo de deslocamento/estresse do trânsito (20%);
- Filhos pequenos ou em idade escolar (18%);
- Dedicar-se aos cuidados com a saúde (alimentação, atividade física, etc) (14%);
- Doença própria ou em pessoa da família (6%);
- Capacitação em local diverso da lotação/maior dedicação aos estudos (3%);
- Transição para aposentadoria (2%);
- Dificuldade de relacionamento interpessoal no trabalho (1%); e
- Outros (12%).

Quanto aos outros motivos apontados, destaca-se: incremento da produtividade; ser Contador na Contadoria Judicial Estadualizada; maior concentração; ficar mais próximo da família; pais idosos; acompanhar cônjuge, etc.

2. Motivação para o ingresso/manutenção em *home office*

12. Qual a sua principal motivação para ingressar e/ou manter o regime *home office* no último ano?



Afere-se, em todas as motivações listadas, que a busca por um melhor desempenho aliado ao aumento da qualidade de vida dos colaboradores permanece como norte para o ingresso no trabalho não presencial.

2. Motivação para o ingresso/manutenção em *home office*

Motivação	2022	2023	2024
Conciliar a rotina diária com os compromissos profissionais	26%	27%	24%
Tempo de deslocamento/estresse do trânsito	20%	20%	20%
Filhos pequenos ou em idade escolar	16%	18%	18%
Dedicar-se aos cuidados com a saúde (alimentação, atividade física, etc)	11%	13%	14%
Doença própria ou em pessoa da família	4%	4%	6%
Capacitação em local diverso da lotação/maior dedicação aos estudos	4%	3%	3%
Transição para aposentadoria	1%	1%	2%
Dificuldade de relacionamento interpessoal no trabalho	0	1%	1%
Outros	14%	12%	12%

Verifica-se na tabela acima que na série histórica dos anos de 2022, 2023 e 2024 as principais motivações para o ingresso ou a permanência do regime se mantiveram, e com os percentuais muito próximos.

3. Aspectos interpessoais - como tem sido desenvolvidos os trabalhos em suas equipes em relação ao trabalho não presencial

Referente à pergunta **“Na rotina da unidade em que você trabalha, costuma haver espaços para encontros e/ou reuniões virtuais com toda a equipe?”**, 85% dos respondentes afirmaram positivamente, enquanto 15% informaram que não encontram espaço para esse tipo de interação, índice próximo ao constatado no ano de 2023 (89%).

20. Na rotina da unidade em que você trabalha, costuma haver espaços para encontros e/ou reuniões virtuais com toda a equipe?

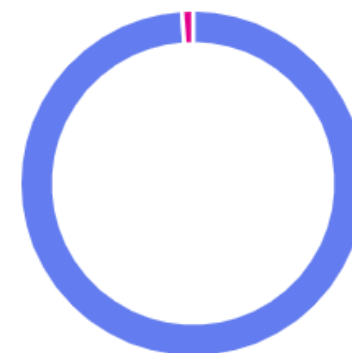


Acerca do **sentimento de pertencimento**, permaneceu o índice de 99% dos colaboradores que afirmaram se sentir parte das equipes que integram, em contraponto aos 1% que disseram não se sentir parte, índices também verificados nos anos de 2022 e 2023.

3. Aspectos interpessoais - como tem sido desenvolvidos os trabalhos em suas equipes em relação ao trabalho não presencial

19. Você se sente parte integrante da equipe de trabalho?

● Sim	1466
● Não	15



Sobre a **qualidade da comunicação com o superior hierárquico no último ano em *home office***, 68% informaram que a mesma se manteve, enquanto 31% sentiram melhora e menos de 1% avaliam que houve piora na comunicação. Houve, em relação às respostas do ano 2023, aumento em 5% da percepção de manutenção na qualidade da comunicação, bem como a oscilação em 5 pontos percentuais na melhora da qualidade da comunicação com o gestor após o ingresso em *home office*, conforme se extrai da tabela comparativa abaixo.

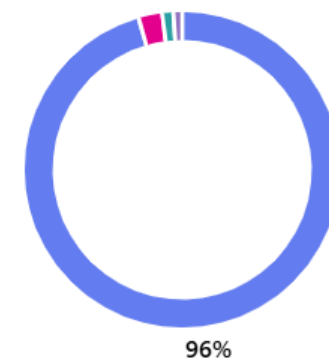
3. Aspectos interpessoais - como tem sido desenvolvidos os trabalhos em suas equipes em relação ao trabalho não presencial

Qualidade de comunicação	2022	2023	2024
Manteve	72%	63%	68%
Melhorou	27%	36%	31%
Piorou	1%	1%	1%

À questão **“Você encontra alguma dificuldade (resistência, falta de apoio, imposição, desconfiança, preconceito, etc.) para atuar em home office, em relação à(s) chefia(s) ou aos colegas da equipe?”**, 96% dos respondentes sinalizaram não encontrar dificuldades, em paralelo aos 4% que afirmaram encontrar algum tipo de dificuldade com chefia e/ou a equipe que integra, mantendo-se praticamente os mesmos índices verificados nos anos de 2022 e 2023. Percebe-se a manutenção da confiança entre colegas e gestores das equipes no terceiro ano do instituto do *home office* no PJSC.

22. Você encontra alguma dificuldade (resistência, falta de apoio, imposição, desconfiança, preconceito, etc.) para atuar em *home office*, em relação à(s) chefia(s) ou aos colegas da equipe?

- Não 1415
- Sim, da chefia 36
- Sim, dos colegas 17
- Sim, de ambos 13



4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

Diante do regime de trabalho *home office*, instituído pelo PJSC, a adequação ergonômica do posto de trabalho torna-se de suma importância, a fim de minimizar a incidência de riscos à saúde e proporcionar conforto e segurança ao trabalhador.

Nesse cenário, avaliar a percepção dos trabalhadores sobre a ergonomia de seus espaços laborais é fundamental para orientar ações corretivas e preventivas. Com relação à **adequação ergonômica do ambiente de trabalho em *home office***, 85% dos respondentes consideram seu local de trabalho quase totalmente ou totalmente adequado. Por outro lado, 13% o consideram apenas parcialmente adequado, enquanto 1% não o considera adequado.

Em comparação com as respostas do ano anterior, não houve alteração significativa.

Ergonomia do ambiente e mobiliário	2023	2024
Quase totalmente e totalmente adequado	86%	85%
Parcialmente adequado	13%	13%
Não está adequado	2%	1%

Quanto às **pausas necessárias durante a jornada laboral**, constatamos que 77% realizam algumas pausas durante sua jornada de trabalho e 9% fazem a cada hora trabalhada. Com relação às respostas do ano anterior, notou-se que se manteve a porcentagem de servidores que não realizaram pausas durante o dia de trabalho. A Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida vem acompanhando e analisando os dados catalogados. Com vistas à prevenção e qualidade de vida dos servidores e magistrados, elaborou um projeto

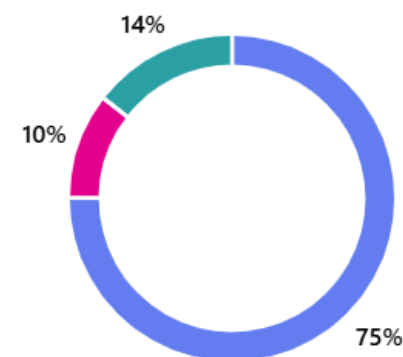
4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

para implementar pausas durante a jornada laboral. O projeto Pausa Ativa, aprovado pela presidência do PJSC, propõe a adoção de pausas durante a jornada de trabalho para que toda a qualidade na prestação jurisdicional alcançada por esta instituição não seja prejudicada pela falta de prevenção de problemas típicos de saúde causados pela atividade virtual, na frente de telas de computador e outros dispositivos tecnológicos. A previsão é que o programa inicie no mês de julho de 2025.

2023

22. Quanto às pausas durante a realização de suas atividades no *home office*, você está fazendo:

● Algumas pausas durante a jornada	1042
● Pausas a cada hora trabalhada	145
● Praticamente não faço pausas	201

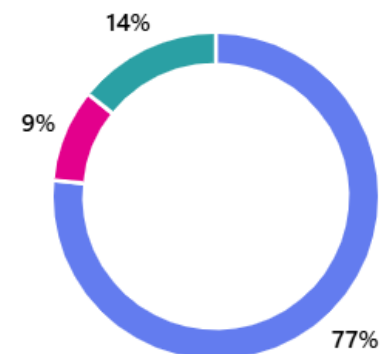


4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

2024

26. Quanto às pausas durante a realização de suas atividades no *home office*, você está fazendo:

● Algumas pausas durante a jornada	1134
● Pausas a cada hora trabalhada	136
● Praticamente não faço pausas	211



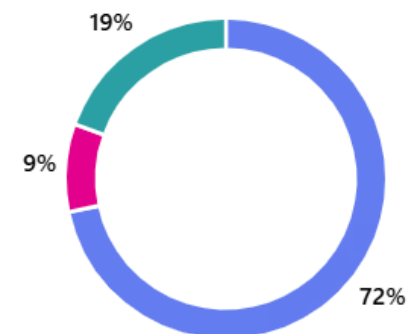
Outro dado importante para a saúde do servidor diz respeito à **prática regular de ginástica laboral e de atividades físicas**. Ao comparar as respostas atuais com as do ano anterior, constatou-se que não houve alteração, permanecendo os mesmos 72% de respondentes que praticam algum tipo de atividade física regular e/ou ginástica laboral.

4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

2024

24. Você está fazendo atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral?

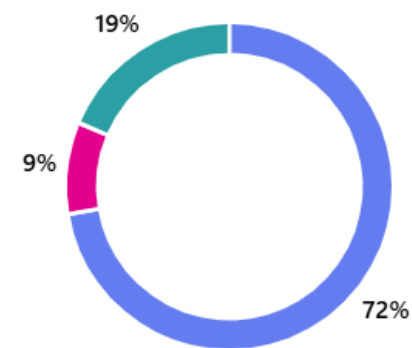
● Sim	995
● Não	123
● Às vezes	270



2024

28. Você está fazendo atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral?

● Sim	1071
● Não	134
● Às vezes	276

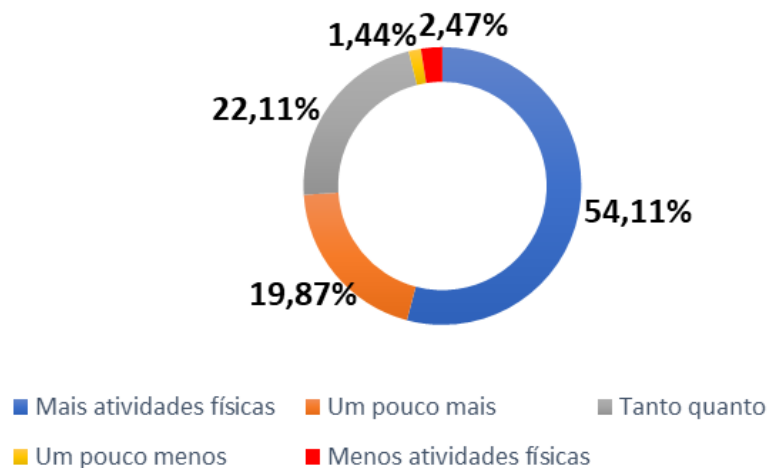


4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

Para uma análise mais fidedigna, no que se refere a essa prática, perguntou-se: **“Com relação às atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral, você está realizando no período de home office, em comparação com o trabalho presencial”**. Podemos inferir que o *home office* trouxe benefícios a 88% dos respondentes da pesquisa, sendo que 50% dos colaboradores estão praticando mais atividades físicas neste regime de trabalho. Em contrapartida, 3,91% dos respondentes afirmaram praticar menos ou um pouco menos atividades físicas. No comparativo com os índices aferidos no ano anterior, não houve alteração significativa.

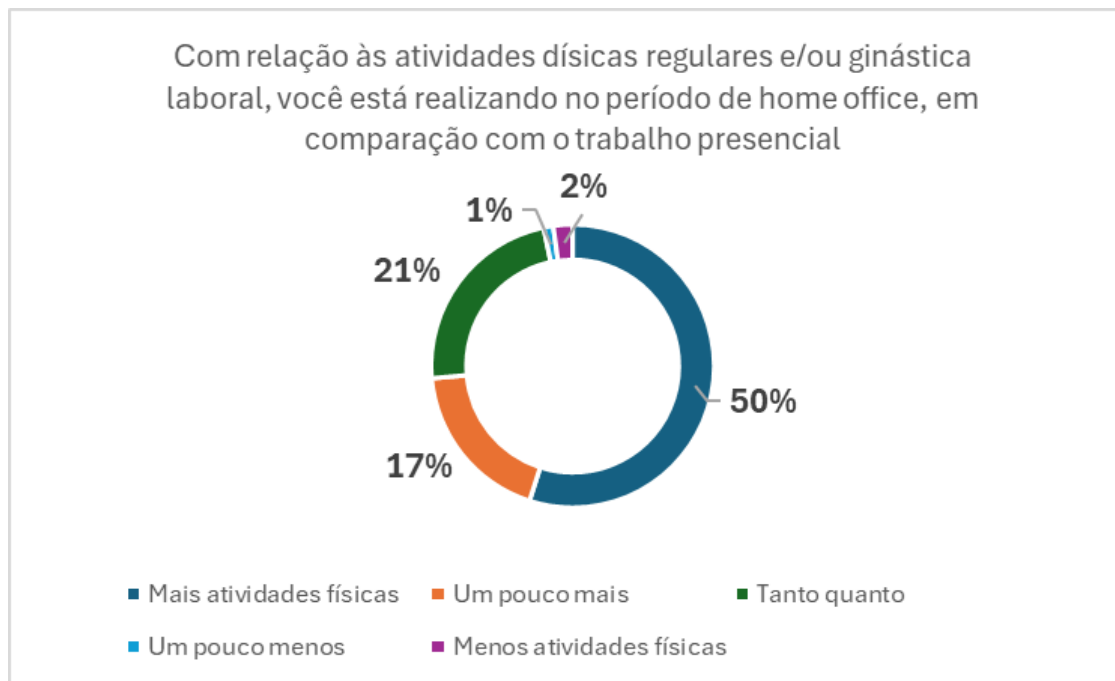
2023

Com relação às atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral, você está realizando no período de home office, em comparação com o trabalho presencial



4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

2024

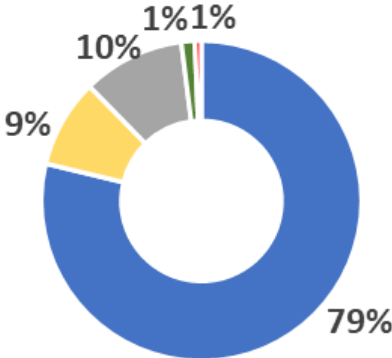


Ademais, infere-se que 88% dos respondentes avaliam que sua **sensação de bem-estar físico** foi afetada positivamente ou um pouco positivamente, manteve-se o índice aferido no ano anterior; enquanto apenas 1% sente que o *home office* afetou um pouco negativamente ou negativamente sua sensação de bem-estar físico. Estes dados demonstram, assim como nos anos anteriores, que esse regime de trabalho traz benefícios à qualidade de vida e à saúde dos colaboradores.

4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

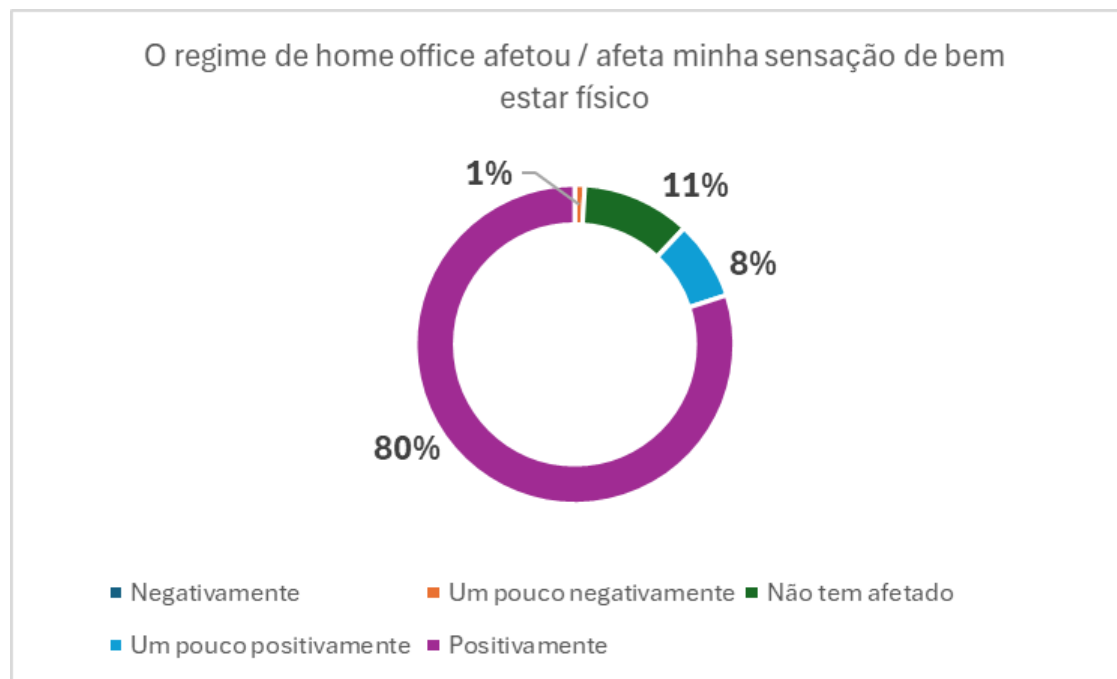
2024

O regime de home office afetou minha sensação de bem estar físico



- Positivamente
- Um pouco positivamente
- Não tem afetado
- Um pouco negativamente
- Negativamente

4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office* 2024

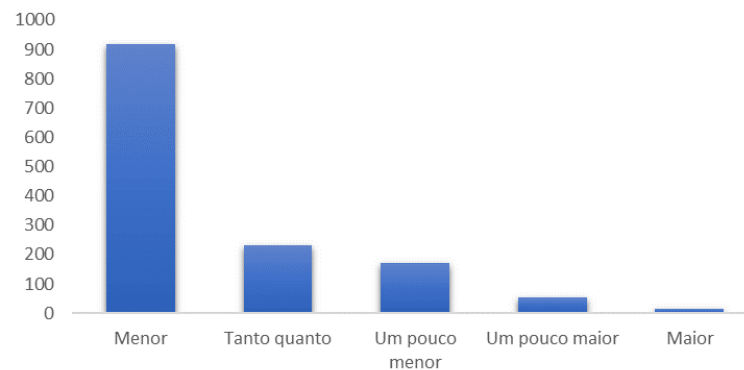


Constatamos também que para 79% dos servidores que responderam à pesquisa **o esforço e o desgaste físico realizado em *home office***, comparativamente à jornada presencial é menor ou um pouco menor. Enquanto apenas 4% responderam que seu esforço é maior ou um pouco maior. Comparativamente ao ano anterior, houve uma melhora nesses índices, os quais foram aferidos em 78% e 7%, respectivamente. Observa-se, neste quarto ano de acompanhamento dos colaboradores em *Home Office*, uma melhora em sua saúde física. Pode-se inferir que a prática de atividade física, conforme demonstrado na outra questão, trouxe benefícios aos colaboradores, sobretudo oferecendo condições físicas mais adequadas às horas de trabalho.

4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

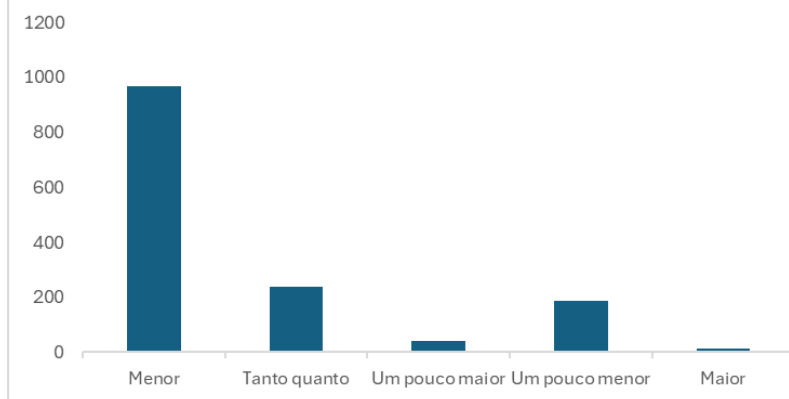
2023

O esforço e desgaste físico realizado em home office comparativamente à jornada presencial é



2024

O esforço e desgaste físico realizado em *home office* comparativamente à jornada presencial é:





4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

Com o objetivo de acompanhar os servidores que optaram pelo regime de *home office*, foi encaminhado, assim como nos anos anteriores, um e-mail aos colaboradores que responderam à pesquisa e classificaram seu posto de trabalho como não adequado, parcialmente adequado e quase totalmente adequado - totalizando 571 servidores. A comunicação foi realizada por meio da Seção de Ergonomia da Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida. Além de oferecer orientações ergonômicas e apresentar o portal “Ergonomize-se”, também foi disponibilizado o atendimento ergonômico on-line.

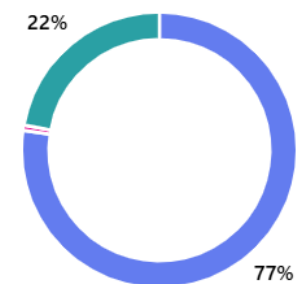
Todos os 571 servidores receberam o e-mail; no entanto, até a redação deste relatório, apenas 209 responderam, seja para agradecer as informações encaminhadas, seja para informar que já conheciam o portal “Ergonomize-se” e haviam realizado as adequações sugeridas. Dentre os respondentes, apenas três servidores manifestaram interesse no atendimento ergonômico on-line, tendo todos já sido atendidos pela Seção de Ergonomia.

5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

Em resposta ao questionamento **“Como você percebe a sua motivação no último ano para o trabalho no home office se comparado a estar apenas no regime presencial?”**, 77% afirmam ter aumentado, 22% mantiveram e 1% sentiram a diminuição de sua motivação para trabalhar no referido regime.

18. Como você percebe a sua motivação no último ano para o trabalho no *home office* se comparado a estar apenas no regime presencial?

● Aumentou	1145
● Diminuiu	9
● Manteve	327



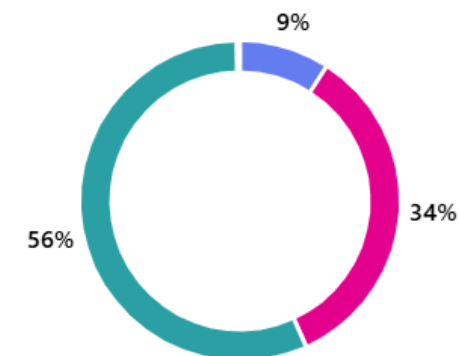
Perguntados sobre **o esforço mental necessário para atingir um bom desempenho no seu trabalho**, as seguintes respostas quedaram ranqueadas:

- 56% “esforço mental adequado”;
- 34% “às vezes excessivo”;
- 9% “sempre excessivo”, e;
- Menos de 1% “às vezes insuficiente” ou “sempre insuficiente”.

5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

34. O esforço mental necessário para atingir um bom desempenho no meu trabalho é:

● Sempre excessivo	135
● Às vezes excessivo	505
● Adequado	836
● Às vezes insuficiente	3
● Sempre insuficiente	2



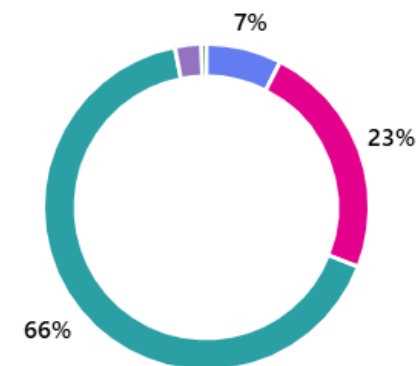
Na sequência, acerca da sensação dos colaboradores frente ao esforço empregado:

- 66% consideram o esforço empregado “satisfatório”;
- 23% consideram o esforço empregado “desgastante”;
- 7% consideram o esforço empregado “exaustivo”;
- 3% consideram “indiferente”, e;
- Menos de 1% considera “entediante”.

5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

35. Este esforço que emprego para o bom desempenho me parece:

● Exaustivo	111
● Desgastante	347
● Satisfatório	977
● Indiferente	39
● Entediante	7

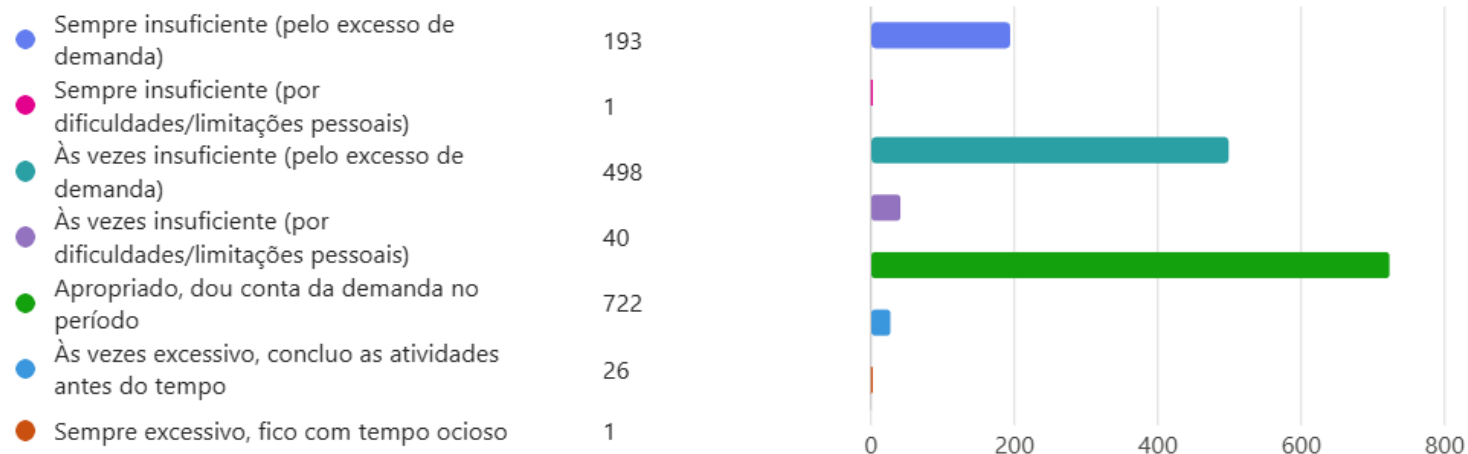


Quanto à **adequação do tempo para o exercício das atividades diárias à jornada de trabalho**, os respondentes avaliam da seguinte forma:

- 49% que o tempo é “apropriado, dou conta da demanda no período”;
- 34% que o tempo é “às vezes insuficiente (pelo excesso de demanda)”;
- 13% que o tempo é “sempre insuficiente (pelo excesso de demanda)”;
- 3% que o tempo é “às vezes insuficiente (por dificuldades/limitações pessoais)”;
- 2% que o tempo é “às vezes excessivo, concluo as atividades antes do tempo”;
- 0,06% que o tempo é “sempre insuficiente (por dificuldades/limitações pessoais)”, e;
- 0,06% que o tempo é “sempre excessivo, fico com tempo ocioso”.

5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

36. Em relação a minha jornada de trabalho, o tempo utilizado para exercer as atividades diárias é:



Novamente, verifica-se que desde 2022 a maioria dos colaboradores tem a percepção de que o tempo necessário para o exercício das atividades é adequado à jornada de trabalho. Entretanto, o somatório superior a 40% de respondentes que apontou para a insuficiência de tempo parece demonstrar que sejam necessárias a adoção de medidas orientativas aos colaboradores e também de gestão que favoreçam uma melhor relação entre jornada de trabalho e o volume de atividades.

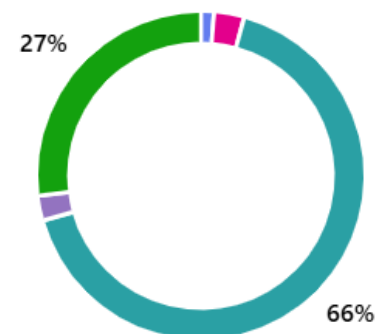
5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

Acerca da **satisfação com o próprio desempenho no trabalho, assim ficou a percepção dos colaboradores:**

- 66% “satisfatório”;
- 27% “sempre satisfatório”;
- 3% “às vezes insatisfatório”;
- 2% “às vezes satisfatório”, e;
- 1% “sempre insatisfatório”.

37. Em relação ao meu desempenho no trabalho, sinto que ele é:

● Sempre insatisfatório	19
● Às vezes insatisfatório	44
● Satisfatório	983
● Às vezes satisfatório	36
● Sempre satisfatório	399



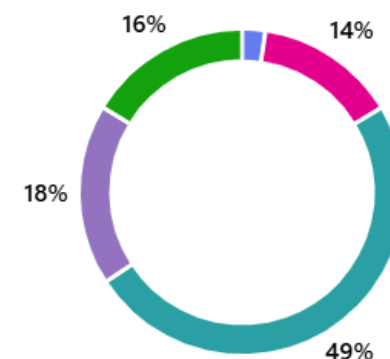
5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

Ao serem questionados sobre o quanto as **emoções provocadas pelo ambiente de trabalho interferiram no seu desempenho no trabalho**, assim informam os respondentes:

- 49% “não afetam, meu desempenho é adequado”;
- 18% “de maneira positiva, e eventualmente supero as expectativas”;
- 16% “de maneira sempre positiva, me fazendo ser mais produtivo com regularidade”;
- 14% “de maneira um pouco negativa, mas consigo lidar”, e;
- 2% “de maneira muito negativa, me adoecendo”.

38. As emoções provocadas pelo meu ambiente de trabalho (local e relações) afetam meu desempenho laboral:

● De maneira muito negativa, me adoecendo	34
● De maneira um pouco negativa, mas consigo lidar	208
● Não afetam, meu desempenho é adequado	732
● De maneira positiva, e eventualmente supero as expectativas	266
● De maneira sempre positiva, me fazendo ser mais produtivo com regularidade	241



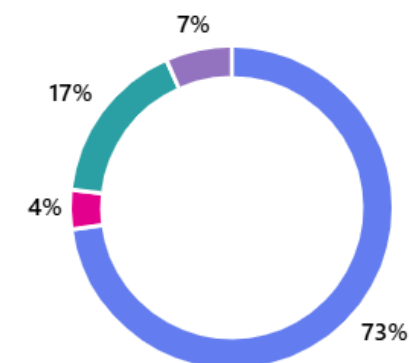
Em relação ao **volume de trabalho atribuído e a conseqüente pressão sentida**, os índices, em comparação com o ano anterior, demonstram que os colaboradores participantes do *home office* vem conseguindo manejar o stress e lidar cada vez melhor com o volume de trabalho:

5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

- 72,8% não se sentem pressionados;
- 16,6% se sentem pressionados internamente (autocobrança, imagem pessoal, expectativa de corresponder, medo de sofrer penalidade, realização profissional, etc);
- 6,6% se sentem pressionados interna e externamente;
- 3,9% se sentem pressionados externamente (prazos, atendimento ao público/partes/advogados, meios de comunicação, inspeções, cobranças dos gestores, etc).

39. Em relação ao volume de trabalho atribuído a você, você sente algum tipo de pressão estando em *home office*?

● Não	1079
● Sim, externa (prazos, atendimento ao público/partes/advogados, meios de comunicação,...)	58
● Sim, interna (autocobrança, imagem pessoal, expectativa de corresponder, medo de sofrer...)	246
● Sim, externa e interna	98



5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

Tipo de pressão	2022	2023	2024
Não sentem	67,3%	71%	72,8%
Pressão interna	20,1%	17,29%	16,6%
Pressão interna e externa	9,1%	8%	6,6%
Pressão externa	3,5%	3,5%	3,9%

Inferir-se, da tabela acima, a confirmação da tendência de aumento dos colaboradores que não se sentem pressionados e a diminuição dos que sentem pressão interna (autocobrança, imagem pessoal, expectativa de corresponder, medo de sofrer penalidade, realização profissional, etc).

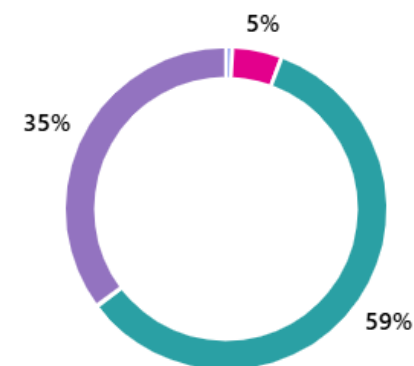
5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

Questionados se **sentem que conseguem manter um bom equilíbrio entre o atendimento de suas necessidades pessoais/familiares/sociais e de suas demandas profissionais**, responderam da seguinte forma:

- 59% quase sempre;
- 35% sempre;
- 5% quase nunca; e
- 1% nunca.

40. Você sente que consegue manter um bom equilíbrio entre o atendimento de suas necessidades pessoais/familiares/sociais e de suas demandas profissionais?

● Nunca	9
● Quase nunca	74
● Quase sempre	876
● Sempre	522



5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

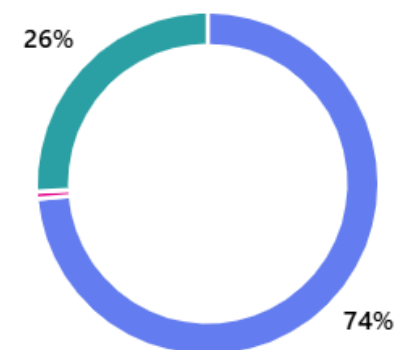
Conseguem manter o equilíbrio	2022	2023	2024
Quase sempre	56%	57%	59%
Sempre	40,6%	39%	35%
Quase nunca	3,3%	3%	5%
Nunca	0,1%	1%	1%

Constata-se, relativamente ao ano de 2024, a proximidade dos índices verificados nos anos de 2022 e 2023.

Por derradeiro, e considerando todos os fatores anteriores, 73,6% dos respondentes atestaram que sua qualidade de vida aumentou no último ano em *home office*, 25,7% afirmaram que se manteve e apenas 0,7% disseram que a qualidade de vida diminuiu após o ingresso no regime, índice que evidencia a escalada da qualidade de vida dos colaboradores.

41. A sua qualidade de vida, no último ano em *home office*:

● Aumentou	1090
● Diminuiu	10
● Manteve	381



5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

Qualidade de vida	2022	2023	2024
Aumentou	89,6%	80%	73,6%
Diminuiu	0,5%	1%	0,7%
Manteve	9,9%	19%	25,7%

Verifica-se o aumento do índice de quem considera que manteve a qualidade de vida e o decréscimo de quem considera que aumentou.

Ações frente às respostas angariadas

Aos servidores que relataram ter alguma dificuldade em sentir pertencimento à equipe de trabalho – bem como àqueles que sentiram piora na qualidade da comunicação ou outras dificuldades com seu superior hierárquico e com seus colegas de trabalho – foi realizado contato, de forma individualizada, colocando-se a Equipe da Seção de Desenvolvimento de Pessoas - Divisão de Desenvolvimento e Valorização de Pessoas à disposição. Em decorrência, aqueles que sentiram necessidade puderam ser atendidos pelo canal de sua preferência (vídeo, e-mail, etc), dando retorno sobre como esses aspectos se desenvolveram no período que seguiu, obtendo o devido auxílio.

De igual forma, àqueles colaboradores que responderam e expressaram encontrar dificuldades, tais como:

- uso de muito esforço mental para atingir um bom desempenho no trabalho;
- falta de tempo adequado à jornada de trabalho para exercer as atividades diárias; e
- sentimento de pressão em relação ao volume de trabalho que lhe é atribuído.



5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

Para esses casos, estabeleceu-se contato incentivando a realização ou a revisão do conteúdo do curso “Trabalho Não Presencial no PJSC”, que tem como objetivo o desenvolvimento de competências inter e intrapessoais, bem como das ferramentas de autogestão para a promoção de bem-estar no trabalho.



Comentários dos colaboradores

“O home office aumentou muito a minha qualidade de vida. Creio que ele deveria ser incentivado pelo PJSC.”

“Home office foi a melhor coisa que me aconteceu. Trabalho bem, consegui aumentar minha qualidade de vida no geral (ansiedade e exercícios físicos). Estou esperando meu primeiro filho e sei que poderei estar mais próximo dele, isso me deixa muito feliz.”

“O home office é de extrema importância para mim, posso dedicar mais tempo ao meu filho autista que demanda bastante cuidados.”

“Considero que o trabalho em regime de home office é muito significativo para a vida pessoal com impactos positivos na vida profissional pelo aumento de produtividade.”

“O regime de trabalho em home office não só aumentou a minha produtividade, como melhorou muito a qualidade de vida uma vez que propiciou o maior contato com minha família, principalmente na hora do almoço que era um pedido constante da minha filha menor. Além disso, hoje consigo praticar uma atividade física, o que antes não era possível, pois havia a necessidade de deslocamento até o trabalho o que fazia com que eu tivesse menos tempo.”

“A um aumento mensurável na eficiência das minhas tarefas e projetos. Estudos indicam que o trabalho remoto pode levar a um incremento de até 13% na produtividade, e pude observar esses benefícios diretamente no meu desempenho. Adicionalmente, a redução do estresse associado ao ambiente de escritório tradicional e a possibilidade de personalizar meu espaço de trabalho contribuíram para uma melhoria significativa na minha saúde mental e satisfação profissional. Em termos de gestão de recursos e otimização de processos, o home office foi um elemento transformador que impulsionou minha qualidade de vida.”

“Sou a favor de aumentarem o percentual de servidores em home office, uma vez que partes e advogados vêm sendo atendidos de forma extremamente satisfatória pelos vários meios de contato com as unidades judiciais.”



Considerações finais

A redução do percentual do limite de servidores em trabalho não presencial pela Resolução GP n. 14/2023 resultou em novas configurações nas unidades de trabalho, reforçando a importância do acompanhamento contínuo dos colaboradores e gestores do home office. Essa medida possibilitou à Administração e às lideranças locais identificar desafios, propor soluções e garantir suporte ágil e eficiente às equipes.

A ampliação da adesão ao home office parcial proporcionou um revezamento equilibrado entre os servidores em regime presencial, assegurando a continuidade e a qualidade do atendimento ao público interno e externo. Já a manutenção da modalidade integral seguiu desempenhando um papel estratégico na retenção de talentos, permitindo que servidores que, por razões pessoais ou familiares, precisariam se desligar do PJSC pudessem permanecer plenamente ativos.

O quarto ano de implementação do regime reafirmou seu amadurecimento, refletido na evolução da comunicação entre as equipes e suas lideranças. O uso contínuo da plataforma Microsoft Teams consolidou-se como ferramenta essencial para reuniões virtuais e interação entre os colaboradores, contribuindo significativamente para a manutenção dos altos índices de sentimento de pertencimento ao PJSC, mesmo entre aqueles em trabalho remoto.

Além disso, o home office demonstrou ser um modelo que equilibra de maneira eficaz as necessidades pessoais, familiares e sociais dos servidores com a entrega eficiente de



Considerações finais

suas demandas profissionais. A flexibilidade proporcionada pelo regime remoto, aliada ao compromisso dos colaboradores, garantiu a harmonia entre a primazia do interesse público e as necessidades individuais, sem prejuízo à produtividade ou à qualidade do serviço prestado.

Diante desse cenário, sugere-se a publicação deste relatório no Portal do Trabalho Não Presencial.

Apresentadas as informações, submetemos-as à consideração de Vossas Senhorias.

Respeitosamente,
Seção de Desenvolvimento de Pessoas - DDVP/DGP
Seção de Ergonomia - DSO/DDVP

De acordo.
À elevada consideração do Diretor-Geral Administrativo.

Deborah Moraes de Jesus
Diretora de Gestão de Pessoas

Graciela de Oliveira Richter Schmidt
Diretora de Saúde e Qualidade de Vida



**TRABALHO
NÃO PRESENCIAL**



Assessoria de Artes Visuais - Núcleo de Comunicação Institucional