

**Paulo Sérgio Barbosa Carvalho**

## **Teletrabalho no Poder Judiciário Trabalhista mineiro: uma abordagem à luz da teoria dos custos de transação.**

### **RESUMO**

O conceito de trabalho como uma atividade profissional exercida em um local físico e com tempo regular está se remodelando em decorrência das novas exigências de mercado e das tecnologias assistivas disponíveis. Por consequência, as relações de trabalho também estão em processo de mudança. Diante desse novo cenário, este ensaio se propôs a fazer uma revisão de literatura seguido de uma pesquisa quantitativa do tipo exploratória e descritiva. Os resultados apresentados demonstram que há uma tendência na redução dos custos fixos quando os trabalhadores em sua grande maioria de uma unidade da Justiça do Trabalho – TRT de Minas Gerais -, assumem o teletrabalho. O trabalho suscitou a possibilidade de se expandir os resultados para outras unidades e assim promover um estudo comparativo entre a unidade do TRT-MG e atrelado aos custos que os trabalhadores provavelmente tiveram que arcar com as novas configurações de trabalho.

**Palavras-chave:** teletrabalho, Poder Judiciário Trabalhista mineiro, teoria dos custos de transação.

### **ABSTRACT**

*The concept of work as a professional activity performed in a physical location and with regular time is being remodeled due to the new market demands and available assistive technologies. Consequently, labor relations are also in the process of changing. In view of this new scenario, this paper proposed to carry out a literature review followed by an exploratory and descriptive quantitative research. The results presented demonstrate that there is a tendency to reduce fixed costs when most workers at a Labor Judiciary - TRT-Minas Gerais -, unit take on teleworking. The work gave rise to the possibility of expanding the results to other units and thus promoting a comparative study between the TRT-MG and linked to the costs that workers probably had to bear with the new work configurations.*

**Keywords:** *teleworking, Minas Gerais Labor Judiciary, transaction cost theory.*

## 1 INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho representa, aproximadamente, 44% (R\$17.494.960.098,00) da estrutura do Poder Judiciário federal (R\$39.771.457.086,00) em números orçamentário-financeiros de 2018. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) é considerado o terceiro maior do país em termos de jurisdição e de recursos orçamentário-financeiros (PLOA/2018 - R\$1.843.495.538,00). A implantação do processo judicial eletrônico (PJe) e a Reforma Trabalhista (incorporou a modalidade do teletrabalho à Consolidação das Leis do Trabalho) importaram na mudança do modelo de gestão e dos processos de trabalho em razão do uso da tecnologia da informação e comunicação (TIC).

Com efeito, o teletrabalho passa a ser um importante regime de trabalho disponível ao gestor para aumento da eficiência do órgão fracionário trabalhista (princípio constitucional), por exemplo, redução de gastos de custeio. A importância do tema ganha relevância também em razão dos impactos causados às organizações (privadas e públicas) pela pandemia mundial (Covid-19), ante a restrição de circulação de pessoas e de bens o que levou o Governo Federal optar pelo teletrabalho como primeira medida para enfrentar os efeitos econômicos e do estado de calamidade pública visando a manutenção das atividades organizacionais das relações de emprego dentre outras.

Assim, as teorias referentes aos custos de transação e ao trabalho à distância contribuem para ampliar e aprimorar o conhecimento do gestor público para subsidiar suas ações com o objetivo de se atingir um melhor nível de eficiência administrativa, em especial a adoção do regime de teletrabalho no Poder Judiciário Trabalhista mineiro constituindo este o tema objeto deste ensaio.

As organizações (privadas) existem para reduzir os custos de suas transações em busca de um melhor desempenho (econômico e eficiência). Todavia, as públicas não visam lucro, mas eficiência administrativa em prol de melhores resultados. Williamson (1981) “[...] visualizou a sociedade como uma rede de transações – contratos no sentido

*lato* do termo –, e sugere que um ‘paradigma transacional’ fornecerá as razões para a existência das organizações” (citado por Pugh & Hickson, 2004, p. 46). Essa abordagem considera a transação (interna e externa) como a unidade básica de análise e principal aspecto para o estudo das organizações na busca de eficiência econômica. Esta, por sua vez é obtida por meio de ações nas unidades hierárquicas da organização (interna), incluindo-se as relações de trabalho (Williamson, 1981). Para P. Lawrence e J. Lorsch ao questionarem sobre os motivos pelos quais as pessoas constituem empresas, afirmam que: “[...] as organizações permitem às pessoas encontrar melhores soluções para os problemas relacionados com as questões ambientais com que defrontam” (citado por Pugh & Hickson, 2004, p. 79).

O advento da rede mundial de computadores - *Internet* - ensejou a mudança de paradigma da configuração da sociedade - “sociedade de rede” -, permeada por uma nova economia e comunicação global que possibilita a interação imediata de muitos com muitos (Castells, 2003, p. 8). O autor defende a ideia de que o trabalho continua sendo a “[...] fonte de produtividade, inovação e competitividade” (Castells, 2003, p. 26), posto que é essencial para a manutenção da economia que depende de descobrir, processar e aplicar informação, cada vez mais *on-line*. Nesse contexto, configurou-se progressivamente “[...] novas formas sociais por meio das quais as pessoas não estão obrigadas a viver, encontrar-se ou trabalhar face a face para produzir mercadorias, oferecer serviços ou manter relações sociais significativas” (Igarria, Shayo, & Olfman, 1999, p. 81), e, por conseguinte, a flexibilidade surge como uma transformação fundamental nas relações de trabalho promovendo novas práticas individuais e horizontais (Castells, 2003).

O tema é recente e pouco explorado no âmbito da Administração, notadamente do Poder Judiciário Trabalhista, apesar de abranger as dimensões das organizações, das pessoas e da sociedade. Em consulta às publicações científicas no portal eletrônico de repositório da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) sobre o tema, apurou-se apenas 12 artigos, sendo 10 relativos ao teletrabalho, um referente a *home office* e outro a trabalho remoto, no período de 2000 a 2019. Todavia, nenhum deles abordou o tema sob o prisma da teoria dos custos de transação e sua implicação na Justiça do Trabalho revelando o caráter inovador e contributivo deste ensaio. Soma-se o fato de o TRT-MG ser um dos 24 Regionais que, em conjunto do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) integram o Poder Judiciário Trabalhista, cujo ensaio poderá ser aplicado em

âmbito nacional e, por conseguinte, com redução de custos orçamentário-financeiros significativos.

Assim, passa-se na sequência à revisão da literatura a respeito da teoria dos custos transacionais e do teletrabalho, metodologia, análise dos dados, resultados, discussão, conclusão e referências.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este tópico abordará a teoria dos custos de transação e a respeito do trabalho à distância para demonstrar que a adoção deste modelo de trabalho enseja a redução dos custos administrativos do Regional Trabalhista Mineiro, conforme passa a discorrer nos subtópicos seguintes.

### 2.1 Teoria dos custos de transação

Este subtópico discorrerá, em síntese, de cinco teóricos dos custos de transação: Williamson (1981), North (1984), Rindfleisch (1997), Adler (2016) e Choi (2019).

Williamson (1981), em seu artigo “*The Economics of Organization: The Transaction costs Approach*”, afirma que “[...] uma transação ocorre quando um bem ou serviço é transferido por meio de uma interface tecnologicamente separável” (p. 552), ou seja, quando uma etapa da tarefa termina e se inicia outra. Para tanto é necessário que haja uma interface ou máquina que funcionem bem para que as transferências também ocorram bem. Portanto, a análise dos custos de transação superam internamente as questões fabris, exigindo o exame organizacional dos custos de planejamento, adaptação e monitoramento da conclusão de tarefas. O autor chama a atenção para o fato de que a especificidade de ativos é a dimensão mais importante nas transações, contudo com o menor número de estudos a respeito. A especificidade de ativos pode surgir de três maneiras: (i) local (estações alinhadas, de modo a economizar despesas de estoque e transporte); (ii) físico (necessidade de matrizes especializadas para produção de determinado item); (iii) pessoas (o fazer gera conhecimento). E uma vez feito o investimento, a especificidade de ativos torna-se crítica, em razão da relação bilateral de trocas por um longo período. O autor considera um único núcleo tecnológico, porém com atenção nos estágios anteriores, posteriores e laterais, em que

a estrutura organizacional deverá ser eficiente para essas mudanças de ativos físicos e humanos, considerados por ele relevantes nos custos de transação. Conclui que as transações específicas do local interno da organização não garantem que haverá eficiência econômica da análise de custos, tornando-se necessário a análise dos ativos humanos, quanto à adequação das relações de trabalho. A questão está na organização interna entre etapas, posto que as transações apresentam problemas apenas em relação à especificidade do ativo humano, uma vez que os ativos físicos não são volitivos. Nas conexões entre os ativos humanos, um fator essencial é a aquisição de habilidades, o que fará a diferenciação entre os colaboradores (especializados ou não). E em razão dessa especialização, problemas de governança interna poderão surgir nas organizações, porquanto o colaborador espera ser retribuído por suas habilidades específicas. Salvo se tais habilidades sejam prestadas para uma determinada organização, o colaborador não terá interesse em manter uma relação continuada de trabalho, podendo a organização substituí-lo sem perda de valor. Quanto ao fator incerteza interna da organização, ele é uma facilidade mensurável da produtividade dos ativos humanos, segundo Williamson (1981), ao fazer referência ao trabalho de A. Alchian e H. Demsetz, no que se refere ao tratamento da organização, em 1972, no sentido de que, quando as atividades não são separáveis, a produtividade individual deve ser avaliada pelas entradas, e não pela produção. Entretanto, determinadas avaliações de tarefas são mais sutis do que aquelas que se pode medir o esforço. Se o funcionário ajuda em atividades de planejamento e de respostas complexas às incertezas, a avaliação se torna extremamente difícil, exceto se for observada por um longo período. Por conseguinte, o autor afirma que os ativos humanos podem ser descritos de duas formas: o grau em que são específicos para a organização e a facilidade com que a produtividade pode ser avaliada. Dessarte, elaborou um modelo para representar as estruturas internas de governança com os seus respectivos atributos transacionais, conforme **Quadro 1** a seguir:

**Quadro 1** – Estruturas da governança interna da organização.

		Ativos Humanos	
		Não Especializado	Altamente Especializado
Avaliação	Fácil	Mercado Interno	Mercado Obrigatório
	Difícil	Equipe Primitiva	Equipe Relacional

Fonte: adaptado pelo autor (Williamson, 1981, p. 566).

O autor ressalta que, apesar de sua simplicidade quanto às relações de trabalho, ele é útil para desmistificar governança unificada, bem assim para reconhecer que uma transação contínua envolve um ativo altamente especializado e organizado sob uma governança unificada, todavia isto não garante que se realize a análise da transação de custos com a eficiência econômica desejada. Além disso, a especialidade do ativo possui categorias (local, físico e humano) com interações internas organizacionais diversas. Diante disso, faz uma comparação com o modelo de ecologia populacional de M. Hannan e J. Freeman (1977, p. 936), ao questionarem: “Por que existem tantos tipos de organizações” (citado por Williamson, 1981, p. 568). Segundo Williamson (1981) a resposta está no fato de as transações serem diferentes entre si, por conseguinte, a eficiência será concretizada caso as estruturas de governança interna sejam ajustadas a cada transação específica. Cabe frisar que a abordagem dos custos de transação ocorreu no segmento das organizações comerciais nas quais o produto e a concorrência de mercado de capitais é a fonte da seleção natural, razão pela qual o autor chama a atenção para o fato de que não se sabe a sua aplicação em outros segmentos. Não obstante, frisa que é “[...] interessante que os serviços públicos possam ser estudados dessa maneira (Williamson, 1976, p. 568)”.

North (1994), no artigo “*Economic performance through time*”, sustenta que um pressuposto não expresso do modelo de regulação do mercado concorrencial é no sentido de que, em havendo custos significativos de transação, as organizações induzirão os atores para aquisição de informações importantes de modo que possam ajustar seus modelos. Isto porque as organizações são estruturadas visando a eficiência de resultados, mas também porque elas desempenham atividades independentemente do desempenho econômico. No seu entender, as organizações não são necessariamente instituídas para terem resultados sociais, posto que algumas servem àquelas que possuem poder de negociação de novas regras. Assim, os custos de transação são aqueles de especificar o objeto de troca e de fazer adimplir os ajustes, posto que no mercado o que é avaliado (especificado) são os atributos de valor, tais como: os direitos físicos e de propriedade, bens e serviços ou o desempenho dos agentes. Segundo North (1994):

As organizações são constituídas por grupos de indivíduos reunidos por algum objetivo comum que atingem determinados objetivos. As organizações incluem órgãos políticos (partidos políticos, Senado, prefeitura, órgãos reguladores), órgãos econômicos (empresas, sindicatos, fazendas familiares,



cooperativas) órgãos sociais (igrejas, clubes, associações atléticas), órgãos educacionais (escolas, universidades, centros de formação profissional). (p. 11)

North ressalta, ainda que: *“Time is it relates to economic and societal change is the dimension in which the learning process of human beings shapes the way institutions evolve”* (1994, p. 12).

Rindfleisch (1997), no artigo *“Transaction cost analysis: past, present, and future applications”*, abordou a Análise dos Custos de Transação (TCA), apesar de ela ainda não estar bem integrada, a literatura identificou condições antecedentes distintas - problemas de governança -, como garantia dos ativos específicos. Estes são as variáveis independentes da TCA e as dependentes são os mecanismos de governança usados para gerenciar os problemas. Segundo o autor, a proposição de Coase, de 1937, era de que as empresas e o mercado constituíam estruturas de governança alternativas, com custos de transação diferentes. Assim, os custos de transação seriam os “custos de manutenção do sistema”, que incluía os custos *ex ante* (elaboração e negociação de contratos) e *ex post* (monitoramento e execução dos ajustes) (1997, p. 31). Afirma que Williamson incluiu aos custos de transação diretos (gerenciar relacionamentos) os de oportunidade (tomar decisões de governança inferiores), cujo modelo se baseia em fatos humanos (racionalidade limitada e oportunismo) e nas transações (especificidade de ativos e incerteza). Segundo o autor, a TCA pressupõe que, se a adaptação, a avaliação de desempenho, os custos de garantias são baixos ou inexistentes, os atores favorecerão a governança de mercado. Todavia, se tais custos excederem as vantagens de custo de produção de mercado, as empresas favorecerão a organização interna. Isto ocorre em razão das propriedades da organização interna e de sua capacidade de minorar os custos de transação, especialmente porque as organizações: (i) possuem mecanismos de controle e monitoramento mais eficazes (capacidade de medir e recompensar o comportamento, e a produção) do que o mercado, por conseguinte a organização melhora a percepção do oportunismo e sua capacidade de adaptação; (ii) podem ofertar recompensas por um tempo maior (promoções), neutralizando ou reduzindo o pagamento de comportamentos oportunistas; (iii) reconhecem os possíveis efeitos, em que a cultura e os processos de socialização criam objetivos comuns entre as partes e reduzem o oportunismo *ex ante*. O autor cita Williamson (1985, p. IX citado por Rindfleisch, 1997, p. 32): “Qualquer problema que pode ser formulado, direta ou indiretamente, como um problema contratual pode ser investigado como vantagem em termos de custo de transação”. Quanto ao aspecto da especificidade de ativo, o autor

afirma que “[...] se refere à transferibilidade dos ativos que suportam uma determinada transação (Williamson 1985, p. 41)”. Justificou a abordagem apenas da especificidade de ativos humanos, porquanto representa a unidade mais utilizada pela TCA, em especial porque: (i) o investimento humano possui um peso significativo no custo de fazer negócio; (ii) ativo humano especializado possui uma variedade de abordagens de medição, diretamente por meio de fontes de dados e indiretamente. No que tange à incerteza ambiental, a qual se refere a “mudanças imprevistas nas circunstâncias que envolvem uma troca (Noordewier, John, & Nevin, 1990, p. 82)”, o autor afirma ser a mais difícil para se avaliar, em razão da imprevisibilidade do ambiente. Cita Heide e John (1990) que também conceituaram a incerteza ambiental como imprevisibilidade, contudo, assevera que eles diferem quanto à operacionalização, ao diagnosticarem dois tipos: volume e tecnologia. O autor chama a atenção para a necessidade de novas pesquisas para avaliar o impacto dos custos ligados à organização interna, tais como os de monitoramento de funcionários, de despesas administrativas e da ineficiência burocrática.

Adler (2016), em sua obra *“Alternative Economic Futures: A Research Agenda For Progressive Management Scholarship”*, ressalta que o sistema concorrencial possibilitou a conquista de inúmeros benefícios, em razão de estimular a inovação, incentivar a identificação de novas necessidades e de como provê-las. Por conseguinte, possibilitou um resultado acumulado ao longo do tempo propiciando a melhora material do bem-estar das pessoas, o que tem ensejado inúmeras pesquisas a respeito. Não obstante, tais benefícios importaram também em significativos custos, tendo em vista que a atividade produtiva visa o lucro, deixando de lado por diversas vezes as necessidades sociais. Neste particular, chama a atenção para o “sistema de salário-emprego”, o qual possui custos relevantes para organizações (p. 126 – tradução livre). Ressalta, ainda, que o governo se mostra ineficiente ao não alocar recursos produtivos de modo a satisfazer o atendimento às necessidades básicas da sociedade, que fica a mercê do mercado e da iniciativa privada. O autor chama a atenção para o artigo - *“Can an Economy Survive Without Corporations? Technology and Robust Organizational Alternatives”* -, de J. Davis, o qual revela os impactos das novas tecnologias de informática e de comunicações para o desenvolvimento capitalista, o que importou em redução drástica dos custos de transação, apesar de comprometer, de certa forma, as organizações e os empregos.



Choi (2019, p. 102), na obra “*A culture of rent seeking*”, afirma que a cultura afeta a busca pelos lucros, definindo-a como “[...] um conjunto de significados socialmente transmitidos legado por uma geração a seus descendentes”. Para o autor, a cultura “É uma lente através da qual reconhecemos e entendemos nosso ambiente e as oportunidades disponíveis à nossa frente, e quais moldam nossas decisões entre estratégias alternativas na busca de nossos objetivos” (p. 102). O autor cita North (1990, p. 3), que definiu instituições como “as regras do jogo em uma sociedade” e “as restrições humanamente concebidas que formam a interação humana” (citado por Choi, 2019, p. 104). Acrescenta que cultura, como instituição informal, é “[...] uma coleção de atitudes compartilhadas, crenças, valores e preferências entre um grupo de pessoas que define certas expectativas comportamentais e governa suas interações” (p. 108). Frisa, ainda, que instituições são similares às regras de um jogo, possuindo normas que vetam, beneficiam e sancionam determinadas atividades. E são essas restrições formais (p. e., leis e contratos), informais (p. e., códigos de conduta e convenções) e regras de execução que forneçam estruturas de trocas nos aspectos sociais, políticos e econômicos. Assim, segundo North (1990, p. 8 citado por Choi, 2019, p. 104), “Ambas, as formais e as restrições institucionais informais resultam em organizações específicas de intercâmbio que existem por causa dos incentivos incorporados na estrutura e, portanto, dependem da rentabilidade das atividades que realizam”. Referencia Congleton *et al.* (2008, citado por Choi, 2019, pp. 104-105), que explicam:

*The rules of a rent-seeking contest [i.e., institution] determine both the feasible range of rent-seeking methods and the net returns from private investment in rent-seeking contests. ... To the extent that existing formal and informal rules can be modified, or new formal rules introduced, rent-seeking expenditures can be reduced (or increased) through institutional design. (p. 30)*

Choi (2019, p. 108) afirma que:

Em economia, a cultura é mais popularmente entendida como uma forma de capital ou como uma instituição informal. Como capital, é interpretada como conhecimento específico da cultura que molda nossas experiências e oportunidades disponíveis. É uma doação de pontos de vista, atitudes e disposições que ajudam nossas atividades econômicas (Bourdieu, 2002).

Para o autor, a cultura “colore nossas decisões sobre quais ferramentas (estratégicas) estão disponíveis para nós e quais ferramentas devemos utilizar quando perseguimos nossos objetivos” (Storr, 2013, p. 55 citado por Choi, 2019, p. 109), além de “influenciar como os indivíduos identificam e concebem as ferramentas que eles têm à sua disposição”, bem assim “suas oportunidades e os recursos que eles podem utilizar na tentativa de aproveitar essas oportunidades” (Storr, 2013, p. 57 citado por Choi, 2019, p. 109). Conclui o autor que: “As instituições, se quiserem permanecer, devem se encaixar no contexto cultural em que estão inseridas” (p. 110), o que foi corroborado por North (1990, p. 3) ao afirmar que elas “definem e limitam o conjunto de escolhas de indivíduos” (p. 110), porquanto “orientam as interações humanas, adicionando estrutura e diminuindo incerteza” (p. 110).

O próximo subtópico abordará o referencial teórico a respeito do teletrabalho.

## 2.2 Teletrabalho (breves considerações)

Em 1973 instaurou-se a crise do petróleo norte-americana, ocasião em Jack Nilles propôs a redução do seu consumo por meio do deslocamento do trabalho até as pessoas, ao revés destas se locomoverem até a organização (de início *telecommuting*, posteriormente *teleworking*). Assim, houve a substituição do deslocamento físico pelo eletrônico e do *locus* da prestação dos serviços (da organização para residência – *home office* ou *work from home*). Este fenômeno resultou na flexibilização das relações e processos de trabalho (NILLES, 1997), bem assim na forma “[...] como o homem trabalha, se organiza e interage socialmente” (Mutsaers, Van Der Zee, & Giertz, 1998, p. 115), porquanto os “[...] teletrabalhadores podem estar em suas residências, podem ser móveis ou podem estar baseados em centros de teleserviço” (Eto, 2001 citado por Machado, 2002, p. 1).

A 3ª Revolução Industrial (Revolução Tecnológica da Informação) marcada pelo surgimento do computador pessoal e da rede mundial de computadores (*Internet*) provocou inovações nos processos organizacionais, ao integrar pessoas e trabalho, por meio de redes virtuais, propiciando a globalização (Castells, 2000 citado por Almeida & Nogueira, 2019, pp. 1-3). As autoras ressaltam que um dos efeitos da globalização foi a transformação das relações de trabalho, provocada pela flexibilidade de capital e de pessoas, diante da possibilidade de transferência de atividades organizacionais e da

contratação de colaboradores em tempo e espaços diversos. Contudo, não obstante tais recursos tecnológicos, segundo Pliskin (1997 citado por Machado, 2002, p. 1) “[...] até o presente, o teletrabalho ainda não obteve uma penetração substancial na sociedade, sendo alvo de constantes estudos e pesquisas por parte das organizações e pela comunidade acadêmica [...]” para entender esse fenômeno.

A 4ª Revolução Industrial anuncia avanços na área de TIC, a exemplo da biotecnologia, inteligência artificial, nanotecnologia etc. Para Brannen (2005, citado por Barbosa, Maranhão, & Pereira, 2015, p. 2) “o tempo de trabalho tradicional que prevaleceu por mais de meio século foi interrompido com a chegada de novos regimes de produção, novos tipos de contrato de emprego, novas tecnologias e novas formas de trabalho, como o teletrabalho”. Por conseguinte, novas formas de organização do trabalho surgem em substituição daquelas tradicionais (com local e horário de trabalho), de modo a balancear as demandas da organização e do colaborador, potencializando o desempenho de ambos (Caillier, 2013, citado por Vilarinho & Paschoal, 2016, p. 1). Por conseguinte, surge uma nova estrutura organizacional - a “organização virtual” (Hoogeweegen *et at.*, 1999, p. 1075). Para Cano, Becker e Rodrigues (1998) uma organização virtual é

[...] um arranjo sistêmico de entidades – homens, agentes autônomos, organizações (virtuais ou não), sistemas, bancos de dados, transdutores – que busca interligar e integrar dinamicamente, por meio de TI, demandas e recursos para sua satisfação, com regras de atuação estrategicamente definidas. (p. 31)

Em razão desse processo de virtualização das organizações, o teletrabalho é um fator intrínseco, segundo Hanashiro e Dias (2002). No mesmo sentido Steil e Barcia (2001, p. 75) afirmam que o “[...] teletrabalho tem sido analisado como um elemento de flexibilização, tanto para a organização, quanto para os teletrabalhadores (...), e adapta-se à concepção de flexibilidade no emprego da mão-de-obra e na execução do trabalho”. Assim, a modalidade de trabalho à distância – teletrabalho (tele, prefixo grego, que significa distância) surge como opção para que a organização possa manter suas atividades por meio do trabalho prestado sem a presença física do colaborador, em tempo parcial ou integral; ou seja, houve a substituição do transporte físico pelo eletrônico e do *locus* da prestação dos serviços (da organização para residência – *home office*).

No próximo subtópico abordar-se-á algumas definições a respeito do regime de teletrabalho.

## 2.2.1 Definições

O teletrabalho abrange diversas delimitações em razão de sua natureza multidisciplinar, ensejando dificuldades na sua avaliação e, por conseguinte, em sua definição (Costa, 2003). Alves (2008, p. 81) ressalta que: “Apesar da grande produção de documentos referentes ao teletrabalho, nem nos textos nem na prática haveria consenso quanto à sua definição. Isso se deveria principalmente pela sua recente existência e pelo seu caráter híbrido.”

Serra (1995, p. 12) cita três definições de teletrabalho, de forma a demonstrar a sua insuficiência:

i) Definição 1: *“Since telework means work at distance, anyone who operates away from a central point but remains in contact by telephone is in a sense a teleworker. (...) More usually however the word "teleworker" is used to describe individuals whose work also involves at least some sort of computer with screen display, a telephone, a fax and possibly online text and data connection, wether direct or through a modem.”* (Hilman, 1993, p. 10)

ii) Definição 2: *“(Le télétravail est) activité professionnelle exercée à distance Grace à l'utilisation interactive des nouvelles Technologies de l'information et de la communication. Il concerne le travail salarié ou Le travail indépendant et interesse toutes les taches consistant à manier, traiter, analyser ou produire de l'information.”* (Rubinstein, 1993, p. 57)

iii) Definição 3: *“Le terme "télétravail" désigne des activités exercées loin Du siège de l'enterprise (on l'apelle aussi perfois travail à distance) par la communication diferée ou directe au moyen des techniques nouvelles.”* (Tate, 1995, p. 63)

Para Andreassi (1997, p. 79) teletrabalho “[...] pode ser definido como a realização de tarefas fora de um espaço físico comum (a empresa), estando as pessoas encarregadas destas tarefas conectadas com a organização através de uma sofisticada tecnologia de informação.”

De Masi (2000, citado por Tose *et. al.*, 2009, p. 5) definiu nos seguintes termos:

Teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.

O teletrabalho pode ser definido, ainda, como uma modalidade de “[...] organização de trabalho por meio da qual as atividades podem ser desenvolvidas parcial ou completamente fora do local de trabalho convencional da empresa, com o auxílio de ferramentas e serviços de telecomunicação” (Konradt, Schmook, & Malecke, 2000 *citado por* Villarinho & Paschoal, 2016, p. 2).

Em razão da pandemia, a Medida Provisória nº 927/2020 consignou (art. 4º, § 1º):

[...], considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do *caput* do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, [...].

Vê-se, assim, que o teletrabalho reúne características diversas de tempo, espaço, normatização, autonomia, liberdade, subjetividade e tempo livre, possuindo aspectos positivos e negativos, os quais serão abordados no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no subtópico seguinte.

## 2.3 Aspectos positivos e negativos do teletrabalho

Estudos revelam que o regime de teletrabalho envolve aspectos positivos (benefícios, vantagens etc.) e negativos (desvantagens, prejuízos etc.), porquanto implica em fatores econômicos, psicológicos, sociais, entre outros, nas dimensões das organizações, dos teletrabalhadores e da sociedade. Este ensaio se restringirá a abordagem quanto aos dois primeiros (paradoxais), em razão do tema abordado.

Serra (1995) afirma que a implementação do regime de teletrabalho importa em benefícios quanto à redução de custos para as organizações (p. ex., imobiliários, transportes, pessoal etc.), bem assim para os teletrabalhadores (p. ex., redução ou eliminação com o tempo de deslocamentos residência-trabalho, economia de gastos com transporte etc.). Tose *et. al.* (2009, p. 5), no mesmo sentido, ressaltam que existe uma economia significativa para a organização em “[...] termos de espaço, equipamentos, despesas de água, luz, etc. Não seria difícil calcular quanto a mudança significou em redução de custo mensal, [...]”. Acrescentam que, no Brasil, “[...] as organizações podem reduzir, também, custos do vale-transporte e do vale-refeição” e “[...] custos não mensurados, como o uso do telefone para fins particulares, e uma série de pequenos fatores que só aparecem na contabilidade da empresa, como o cafezinho, a água, a faxineira, etc.”

Por outro lado, Hanashiro e Dias (2002) ressaltam que, apesar de alguns benefícios para o teletrabalhador, este arcará com aumentos de custos em equipamentos extras, energia elétrica, telecomunicações etc. Barbosa, Maranhão e Pereira (2015, p. 4) também afirmam que há “[...] transferência de certos custos da empresa para o teletrabalhador”.

O subtópico seguinte discorrerá a respeito do teletrabalho do TRT-MG em face da teoria dos custos de transação.

## **2.4 Teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (3ª Região)**

De início, salienta-se que a teoria dos custos de transação se limitou às organizações privadas, as quais visam o racionamento dos custos e o aumento de desempenho (lucro). Lado outro, a Administração Pública (TRT-MG) tem por objetivo a eficiência dos serviços públicos (fazer mais com menos), todavia preocupando-se de modo tímido com os custos, porquanto não visa lucro. Daí porque alguns autores antes referidos destacaram a necessidade de estudos na área pública. Referida teoria, como visto, destaca a importância dos ativos especializados humanos e o fator incerteza para melhoria dos custos de transação das organizações privadas. Neste particular, tal princípio aplica-se integralmente à Administração Pública (TRT-MG), posto que, aproximadamente, 90% dos seus custos orçamentário-financeiros são despendidos com servidores e magistrados e os outros 10% para custeio do órgão, bem assim não há



preocupação com a incerteza de cenários. A propósito, diante da atual conjuntura de saúde pública provocada pelo Covid-19, cerca de 95% de seu quadro funcional está em teletrabalho. Outro ponto a considerar se refere ao fato de que, nas organizações privadas o ativo humano, ainda que especializado, é dispensável a qualquer momento (conforme a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), enquanto que no TRT-MG ele é estável, de longa duração (estatuto do servidor público) e especializado (intelectual) para o órgão. Assim, a especialização desse ativo traz na maioria das vezes um custo maior para o TRT-MG (exercício de funções gratificadas, treinamentos, alta fidúcia etc.). Em razão da legislação trabalhista brasileira (CLT), cabe à organização privada suprir o teletrabalhador dos equipamentos adequados e necessários ao exercício do teletrabalho, bem assim observar as normas ergonômicas, de modo a evitar eventual responsabilização. No âmbito do TRT-MG, este também tem a obrigação de zelar pela saúde dos servidores e magistrados em teletrabalho, os quais passam por prévia e periódica avaliação médica, psicossocial, análise do ambiente de trabalho domiciliar, mas sem se preocupar com o fornecimento dos equipamentos de TIC e outros. Em 05 de maio de 2020 havia 288 teletrabalhadores no TRT-MG que foram avaliados oficialmente por tal procedimento, todavia, com o advento da crise de saúde (Covid-19), 95% de seu quadro funcional (cerca de 4.000) passou a exercer o trabalho à distância (compulsório), até o presente momento. De qualquer forma, o exercício do teletrabalho para servidores importa na transferência de determinados custos pelo TRT-MG, tais como: espaço adequado, mobiliário apropriado, equipamentos de TIC, manutenção, depreciação, programas computacionais e de conectividade que lhe permitam acessar os sistemas administrativos e judiciários do órgão, além de aumento dos custos de energia elétrica, água e esgoto, telefonia, posto que, no mínimo, sete horas do serviço agora são executadas na residência. Assim, este novo cenário decorrente da pandemia Covid-19 tende a afetar a cultura das organizações privadas e públicas, no sentido de manutenção do regime de teletrabalho, em grande parte de seu corpo funcional, não só em razão da qualidade de vida, mas sobretudo quanto à possível redução de custos, conforme já se tem notícia recente da mídia nacional.

Diante do exposto, formula-se a seguinte hipótese: A adoção do regime de teletrabalho pela Justiça Trabalhista mineira resulta em redução de custos orçamentário-financeiros?

Dessarte, passa-se a analisar os dados disponibilizados no portal do TRT-MG (Transparência) visando a responder a tal proposição.

### 3 METODOLOGIA

Para síntese e análise do material foram realizados os seguintes procedimentos: leitura exploratória, que constitui na leitura do material para saber sobre o que tratavam os artigos; leitura seletiva, que se preocupou com a descrição e seleção do material quanto a sua relevância para o estudo; leitura crítica e reflexiva que buscou por meio dos dados a construção dos resultados encontrados.

Este estudo toma para si um caráter exploratório, cujo intuito é o de explorar dados disponíveis em planilhas eletrônicas disponíveis pela *Internet* (Transparência) do TRT-MG, em especial, os relatórios de Repasses, despesas e custeios. Ao se pensar em um estudo do tipo exploratório, Sampieri, Collado e Lucio (2013) apontam que a importância desse tipo de estudo serve para

[...] nos tornar familiarizados com fenômenos relativamente desconhecidos, obter informação sobre a possibilidade de realizar uma pesquisa mais completa relacionada com um contexto particular, pesquisar novos problemas, identificar conceitos ou variáveis promissoras, estabelecer prioridades para pesquisas futuras ou sugerido afirmações e postulados. (p. 101)

Mas, como se trata de um pesquisa em início de processo, ela focou no aspecto descritivo dos dados, de modo a possibilitar descrever tendências relacionadas aos custos relativos à manutenção predial e dos serviços prestados pelo TRT-MG, comparando os gastos no 1º semestre de 2019 com o 1º Semestre de 2020.

Os dados foram tratados por meio de estatística descritiva e, por conta disso foi usado o *software* Excel® combinado com o *software* SPSS® para a elaboração de tabelas, gráficos e análises estatísticas.

O *Excel* (versão 2020) apresenta uma grande gama de funções, contemplando as mais diversas áreas e necessidades, o que permite ao usuário aprimorar a capacidade de análise e cálculo de dados. Essas funções oferecem ferramentas que possibilitam maior precisão em cálculos, eficiência na tomada de decisões e análises consistentes para situações específicas.

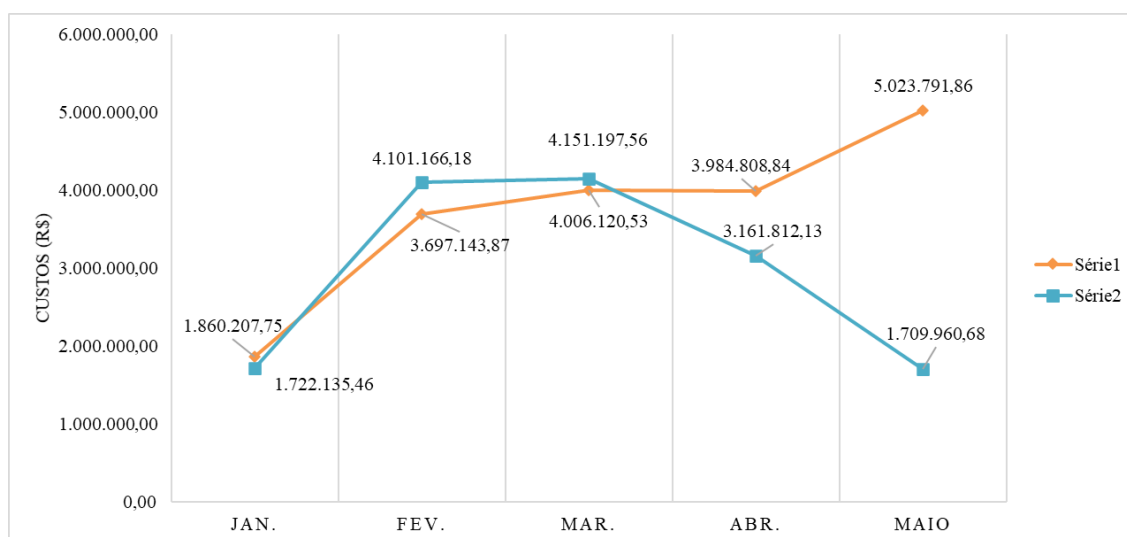
O SPSS (Pacote Estatístico para as Ciências Sociais) foi desenvolvido na Universidade de Chicago e é um dos mais difundidos. A versão usada é uma das mais recentes (IBM-SPSS 26), versão para *Windows*. O pacote SPSS trabalha de uma maneira muito simples, ou seja, ele abre uma matriz de dados e o pesquisador usuário seleciona as opções mais apropriadas para a sua análise, após a inserção das variáveis e dos dados.

No próximo tópico será apresentado os resultados da revisão de literatura e discussão.

## 4 RESULTADOS

No **Apêndice A** está disponível uma tabela com os principais custos e gastos do TRT-MG. Ela serviu de base para os cálculos e elaboração dos gráficos que serão demonstrados a seguir.

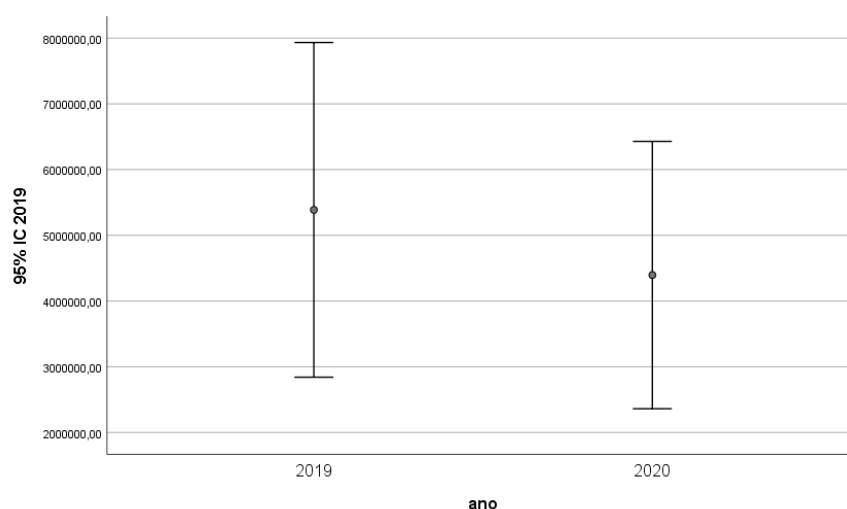
Levando em consideração a distribuição dos gastos nos dois semestres, pode-se perceber que há uma redução significativa dos custos no Ano de 2020 em relação ao Ano de 2019 (vide **Figura 1**).



**Figura 1** – Distribuição dos custos totais (por mês e por ano) no TRT-MG. A Série 1 se refere aos custos de 2019 e a Série 2 se refere aos custos de 2020. Fonte: O autor (2020), elaborado via Excel®.

Analisando a **Figura 1** é possível perceber que há uma tendência na elevação dos custos em 2019, com acentuado aumento em maio; por sua vez, com a pandemia da Covid-19 e, conseqüentemente, o estabelecimento de trabalho remoto no TRT-MG em 19 de março de 2020, aproximadamente, 95% de seu quadro funcional (servidores e magistrados) foi possível constatar uma drástica redução nos seus custos.

Buscou-se a comparação entre as médias dos custos entre os anos de 2019 e 2020, por meio de um diagrama de barras de erros (veja **Figura 2**).



**Figura 2.** Diagrama de barras de erros mostrando a sobreposição de intervalos de confiança para os custos em 2019 e em 2020 no TRT-MG. Fonte: O autor (2020), via SPSS®.

Levando em consideração a **Figura 2** é possível constatar que existe uma considerável sobreposição entre os dois intervalos de confiança, porém é possível perceber que há uma diferença entre as médias comparadas.

## 5 DISCUSSÃO

Conforme era esperado, percebeu-se que houve uma redução significativa de custos em decorrência da implantação compulsória (95%) do modelo de teletrabalho no TRT-MG. Os dados apresentados, apesar de serem conspícuos estão limitados à amostra de uma única unidade da Justiça do Trabalho o que demanda uma comparação entre essa unidade (TRT-MG) analisada com as outras unidades do país

para se ter uma amostra estatisticamente viável e passível de ser executado um modelo estatístico que busque correlações entre os anos de 2019 e 2020 e em função das unidades que compõem a Justiça do Trabalho no país, tomando como ponto de partida modelos estatísticos.

Outro ponto a ser pensado é a necessidade de se verificar se houve uma provável transferência de custos e gastos para os trabalhadores que passaram a exercer suas funções de trabalho à distância (em suas residências). Isso poderia ser aferido por meio de um estudo mais aprofundado, levando em consideração as demandas necessárias para o trabalhador manter o seu acesso ao local de trabalho, como, por exemplo, espaço próprio, aquisição de equipamentos de TIC (depreciação, manutenção etc.), acesso à *Internet* paga, aumento nos custos de água e esgoto, energia elétrica, telefonia, dentre outros possíveis indicadores e, até mesmo, redução de benefícios (p. ex., auxílio-transporte auxílio-refeição etc.).

## 6 CONCLUSÃO

Este trabalho buscou realizar um ensaio teórico-prático de estudo focado nas teorias dos custos de transação para, inicialmente, por meio de uma revisão de literatura pensar em um problema de pesquisa que pudesse alicerçar a teoria com dados empíricos, esses extraídos de relatórios de custos do TRT-MG disponíveis na *Internet* (Transparência). Como a restrição de tempo foi grande para a elaboração do ensaio, buscamos fazer um recorte no número de amostras e partirmos com os estudos comparativos de uma única unidade da Justiça do Trabalho, o TRT-MG (3ª Região). Essa escolha se deu por conta do seu tamanho (terceira maior unidade no país em relação aos 24 Regionais que a integram). Neste estudo buscou-se fazer uma pesquisa do tipo quantitativa, exploratória-descritiva. Em relação aos dados ainda é prematuro dizer, com certeza, que eles apontam uma tendência na redução significativa dos custos, haja vista que comparamos apenas o primeiro semestre de cada ano analisado, não nos permitindo ter conclusões mais estruturadas sobre o tema.

Estudos futuros poderão ser realizados para refinar o presente (pós-pandemia), bem assim analisar os impactos da adoção do regime de teletrabalho no TRT-MG se contribuiu para aumentar a sua produtividade relativa à prestação jurisdicional, bem assim estendê-lo ao âmbito da Justiça do Trabalho e da Administração Pública.

## REFERÊNCIAS

Adler, P. S. (2016). Alternative economic futures: A research agenda for progressive management scholarship. *The Academy of Management Perspectives*, 30(2), 123-128.

Almeida, F. D. M. & Nogueira, A. J. F. M. (n. d.). *As Relações de Trabalho na Modalidade Home Office em Empresas de Bens de Consumo*. Recuperado de [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MjYONDg=](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjYONDg=).

Alves, D. A. (2008). *Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho* (Tese de Doutorado). Porto Alegre, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Recuperado de <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/13577/000641078.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Andreassi, T. (1997). Virtualização das organizações: O caso do teletrabalho em uma consultoria. *Revista de administração RAUSP*, 32(4).

Barbosa, J. K. D., Maranhão, C. M. S. A., & Pereira, J. J. (n. d.). *Sobre o Tempo Livre na Era do Teletrabalho*. Recuperado de [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MjA1NDk=](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjA1NDk=).

Brannen, J. (2005). Time and the Negotiation of Work–Family Boundaries: Autonomy or illusion? *Time & Society*, 14(1), pp. 113-131.

Caillier, J. G. (2013). Are teleworkers less likely to report leave intentions in the United States Federal Government than non-teleworkers are? *The American Review of Public Administration*, 45(1), pp. 72-88.

Cano, C. B., Becker, J. L., & Rodrigues, H. M. (1998). Organização virtual e tecnologia da informação. *Organização e Sociedade*, Salvador, 5(12). Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/osoc/v5n12/01.pdf>.



Castells, M. (2000). *A Sociedade em rede*. Tradução Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra.

Castells, M. (2003). *A Galáxia da Internet: reflexões sobre a Internet, os negócios e a Sociedade*. Tradução Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar.

Choi, S. G., & Storr, V. H. (2019). A culture of rent seeking. *Public Choice*, 181(1-2), pp. 101-126.

De Masi, D. (2000). *O ócio criativo*. 6. ed. Rio de Janeiro, Sextante.

Hanashiro, D. M., & Dias, W. F. (2002). O Sistema de teletrabalho: algumas implicações de um ambiente virtual. *ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 26º.

Hoogeweegen, M. R. *et al.* (1993). Modular network design: using information and communication technology to allocate production tasks in a virtual organization. *Decision Sciences*, Atlanta, 30(4), pp. 1073-1103. Recuperado de [http://www.cs.jyu.fi/el/itke50\\_03/Artikkelit/HoogeweegenTeunissenVervestWagenaar.pdf](http://www.cs.jyu.fi/el/itke50_03/Artikkelit/HoogeweegenTeunissenVervestWagenaar.pdf).

Igbaria, M., Shayo, C., & Olfman, L. (1999). On becoming virtual: The driving forces and arrangements. In: *Proceedings of the 1999 ACM SIGCPR conference on Computer personnel research*. pp. 27-41. Recuperado de <https://doi.org/10.1145/299513.299610>.

Konradt, U., Schmook, R., & Malecke, M. (2000). Impacts of telework on individuals, organizations, and families: a critical review. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 15, pp. 63-99.

Machado, C. S. MSIST – Modelo de Segurança para Sistemas de Teletrabalho. (2002). *EnAPAD*, 2002. Recuperado de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-adi-294.pdf>.

Mutsaers, E-J., Van Der Zee, H., & Giertz, Henrik. (1998). The evolution of information technology. *Information Management & Computer Security*, 6(3), pp. 115-126. Recuperado de

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09685229810225001/full/pdf?title=the-evolution-of-information-technology>.

Nilles, J. M. (1997). *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura.

North, D. C. (1994). Economic performance through time. *The American economic review*, 359-368.

Pérez, M. P. *et. al.* (2004). A technology acceptance model of innovation adoption: the case of teleworking. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), pp. 280-291, 2004.

Pliskin, N. (1997). *The telecommuting paradox*. Boston, Harvard Business School, Massachusetts, USA. 1997.

Pugh, D. S.; Hickson, D. J. (2004). *Os teóricos das organizações*. Qualitymark Editora Ltda.

Rindfleisch, A., & Heide, J. B. (1997). Transaction cost analysis: past, present, and future applications. *The Journal of Marketing*, pp. 30-54.

Rosenfield, C. L.; Alves, D. A. de. (2011). Autonomia e trabalho informacional: O teletrabalho. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, 54(1), 2011.

Sampieri, Roberto Hernández, Collado, Carlos Fernández, Lucio, María del Pilar Baptista. (2013). *Metodologia de pesquisa*. Tradução Daisy Vaz de Moraes. 5a ed. Porto Alegre: Penso.

Serra, Paulo. (1995). *O teletrabalho - Conceito e implicações*. Universidade da Beira Interior. Portugal. Recuperado de [http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra\\_teletrabalho.pdf](http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf).

Steil, A. V., & Barcia, R. M. (2001). Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. São Paulo: *Revista de Administração*,

36(1), pp. 74-84. Recuperado de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/16554/um-modelo-para-analise-da-prontidao-organizacional-para-implantar-o-teletrabalho>.

Tose, M. G. L. E. S., Covre, M. L. M., Siqueira, E. S., & Binotto, E. (2009). Organização, trabalho e tecnologia: o impacto do teletrabalho na dimensão subjetiva dos sujeitos. *II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho – EnGPR*. Recuperado de [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MTEyNzQ=](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTEyNzQ=).

Villarinho, K. P. B., & Paschoal, T. (2016). Teletrabalho no Serpro: pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho. *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração*, 40. Recuperado de [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MjE3MzI=](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjE3MzI=).

Yin, R. K. (2016). *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Trad. Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso.

Williamson, O. E. (1981). The Economics of Organization: The Transaction costs Approach. *American Journal of Sociology*, 87(3), pp. 548-577.

## APÊNDICE A – Tabela com os principais gastos no 1º Semestre de 2019 e no 1º Semestre de 2020 do TRT-MG.

Natureza	2019					2020				
	Jan.	Fev.	Mar.	abr.	maio	Jan.	Fev.	Mar.	abr.	maio
a) diárias pagas	127.399,	115.170,1	229.945,	280.502	382.812,	134.380,	138.292,	186.998,	44.830,	11.027,
servidores e colaboradores	11	3	42	,35	49	77	32	18	66	62
b) passagens e despesas locomoção	4.588,2	32.719,1	39.030,	23.466,4	73.379,2	9.142,17	20.961,1	14.087,3	11.936,	3.021,6
c) indenização e ajuda custo, transporte e moradia	40.780,	391.700,	423.457,	454.847,	793.920,	0,00	353.099,	381.550,	348.94	49.365,
	07	17	76	26	28		68	56	7,78	98
d) aluguel de imóveis	1.302,57	856.540,	919.108,	775.231,	810.779,	1.341.92	896.100,	934.901,	876.08	836.20
e) serviços de água e esgoto	7,35	48	31	93	78	4,16	00	48	4,19	6,89
f) serviços de energia elétrica	1.196,92	139.209,	4.776,00	172.199,	63.071,2	4.171,31	85.589,	90.616,5	100,25	79.160,
g) serviços de telecomunicações		96		95	5		89	4	4,75	78
h) serviços de comunicação em geral	9.979,86	606.605	458.068	487.952,	493.712,	47.488,	342.816,	442.567,	437,35	333,63
i) serviços de limpeza e conservação		,42	,89	28	79	08	14	70	7,41	7,39
j) aquisição de material de expediente	219,85	113.185,	66.890,	3.116,91	138.551,	48.957,2	64.001,6	64.369,5	44.961,	4.590,7
k) aquisição de combustíveis e lubrificantes		39	04		69	0	4	2	89	8
l) aquisição de gêneros alimentícios	179.600,	78.110,5	135.287,	127.905,	133.921,	1.991,00	108.941,	130.633,	98.473,	77.243,
m) aquisição de material de consumo (exceto "j" e "l")	00	9	66	57	00		37	21	20	51
n) diárias – pessoal civil	0,00	698.577,	702.580	703.293,	744.171,	0,00	1.501,27	999,387,	635,59	165,35
o) material de consumo		55	,84	51	39		4,48	99	6,03	0,43
p) auxílio-transporte	0,00	11.800,0	0,00	0,00	550,98	0,00	1.231,76	714,00	270,76	0,00
q) indenizações e restituições	0,00	28.922,5	24.662,8	6.125,53	30.052,	0,00	0,00	33.060,	17.028,	1.271,4
		3	9		95			02	39	4
	0,00	0,00	2.044,5	1.887,90	8.204,5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			0		0					
	16.262,7	11.543,8	15.998,5	4.915,36	20.203,	15.906,9	7.116,93	30.540,1	1.594,5	170,86
	3	6	6		08	7		8	4	
	114.383,	101.371,	224.467,	228.008	360.152,	85.951,6	104.847,	216.297,	44.830,	11.027,
	04	72	64	,30	51	5	14	90	66	62
	15.500,0	36.112,7	49.239,9	10.625,0	71.593,6	15.906,9	3.231,76	66.211,4	18.924,	22.217,
	0	7	7	0	9	7		3	31	68
	7.580,59	72.187,9	75.699,4	71.653,9	76.543,8	16.315,1	75.275,4	66.419,1	61.062,	1.343,0
		9	6	1	0	8	0	1	02	8
	40.139,9	403.386	634.862,	633.076,	822.170,	0,00	398.386	492.842,	419,65	114.325
	5	,21	12	63	47		,53	43	9,43	,02
										<b>1.709,</b>
<b>TOTAL (R\$)</b>	<b>1.860.207,75</b>	<b>3.697.143,87</b>	<b>4.006.120,53</b>	<b>3.984.808,84</b>	<b>5.023.791,86</b>	<b>1.722.135,46</b>	<b>4.101.166,18</b>	<b>4.151.197,56</b>	<b>3.161.812,13</b>	<b>960,68</b>

Fonte: TRT-MG (2020).