

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Gabriel Francisco Bek Apolonio dos Santos

**Análise do Teletrabalho no TRT12:
Um Estudo de Caso no Setor de Compras**

Florianópolis

2025

Gabriel Francisco Bek Apolonio dos Santos

**Análise do Teletrabalho no TRT12:
Um Estudo de Caso no Setor de Compras**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7304
como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel
em Administração pela Universidade Federal de Santa
Catarina.

Enfoque: Monográfico – Artigo

Área de concentração: Recursos Humanos

Orientador(a): Prof. Dr. Gerson Rizzatti Junior

Florianópolis

2025

Ficha catalográfica gerada por meio de sistema automatizado gerenciado pela BU/UFSC.
Dados inseridos pelo próprio autor.

Santos, Gabriel Francisco Bek Apolonio dos
Análise do Teletrabalho no TRT12 : Um Estudo de Caso no
Setor de Compras / Gabriel Francisco Bek Apolonio dos
Santos ; orientador, Gerson Rizzatti Junior, 2025.
33 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro
Socioeconômico, Graduação em Administração, Florianópolis,
2025.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Teletrabalho. 3. Administração
Pública. 4. Qualidade de Vida no Trabalho. I. Junior,
Gerson Rizzatti. II. Universidade Federal de Santa
Catarina. Graduação em Administração. III. Título.

Gabriel Francisco Bek Apolonio dos Santos

ANÁLISE DO TELETRABALHO NO TRT12: UM ESTUDO DE CASO NO SETOR DE COMPRAS

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 04 de dezembro de 2025.

Profª Drª Cindy Johanna Ibarra González
Coordenador de Trabalho de Curso

Avaliadores:



Documento assinado digitalmente
GERSON RIZZATTI JUNIOR
Data: 04/12/2025 14:26:58-0300
CPF: ***.116.189-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Profª. Gerson Rizzatti Junior, Dr.
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina

Profª. Gabriela Mattei de Souza, Dra.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Mauricio Fernandes Pereira, Dr.
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar os impactos do teletrabalho no Setor de Compras do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12). A pesquisa caracteriza-se como aplicada, qualitativa, descritiva, documental, de campo e configurada como estudo de caso, buscando compreender fenômenos subjetivos relacionados à experiência dos servidores. A coleta de dados foi feita por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com cinco servidores da Coordenadoria de Licitações e Contratos, além da análise de documentos institucionais, como portarias e resoluções. Os resultados demonstraram que o teletrabalho é percebido de forma amplamente positiva, principalmente pelos ganhos em qualidade de vida, redução do tempo de deslocamento, maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional e aumento da produtividade. Também foram identificados desafios, como dificuldades pontuais de comunicação, limitações para construção da cultura organizacional e menor praticidade na resolução de demandas cotidianas. Conclui-se que o teletrabalho contribui significativamente para o bem-estar e o desempenho dos servidores, embora apresente pontos que podem ser aprimorados, especialmente nas áreas de gestão, comunicação e capacitação contínua.

Palavras-chave: Teletrabalho. Administração Pública. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impacts of teleworking in the Purchasing Sector of the Regional Labor Court of the 12th Region (TRT12). The research is characterized as applied, qualitative, descriptive, documental, field-based, and conducted as a case study, seeking to understand subjective aspects related to the employees' experiences. Data collection was carried out through semi-structured interviews with five employees from the Bidding and Contracts Coordination, in addition to the analysis of institutional documents such as internal regulations and resolutions. The results showed that teleworking is widely perceived as positive, especially due to improvements in quality of life, reduced commuting time, greater balance between personal and professional life, and increased productivity. Challenges were also identified, including occasional communication difficulties, limitations in organizational culture development, and reduced practicality in solving daily demands. It is concluded that teleworking significantly contributes to employee well-being and performance, although

certain aspects still require improvement, particularly in management practices, communication processes, and continuous training.

Keywords: Telework. Public Administration. Quality of Work Life.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 Objetivo geral.....	10
1.2 Objetivos específicos.....	10
1.3 Justificativa.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Teletrabalho.....	12
2.2 Teletrabalho no TRT 12.....	14
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	20
3.1 Caracterização da pesquisa.....	20
3.2 Local de estudo.....	21
3.3 Sujeitos da pesquisa.....	21
3.4 Coleta de dados.....	21
3.5 Análise de dados.....	22
3.6 Limitações da pesquisa.....	23
4 RESULTADOS.....	24
4.1 Percepção dos servidores em relação ao teletrabalho.....	24
4.2 Visão da gestão em relação ao teletrabalho.....	24
4.3 Impacto do teletrabalho na qualidade de vida.....	25
4.4 Sugestões para melhoria do programa.....	27
5 CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS.....	30
APÊNDICES.....	32

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, vêm ganhando relevância com o avanço tecnológico, entretanto, foi durante a pandemia de COVID-19, a partir de 2020, que tornou essa modalidade tão conhecida e utilizada, sendo adotado por inúmeras empresas ao redor do mundo como medida para garantir a continuidade das operações e a segurança dos trabalhadores. Com as restrições sanitárias e a necessidade de distanciamento social, o teletrabalho se consolidou como uma alternativa viável e eficaz para muitos setores, tanto privados como públicos.

A pandemia revelou a capacidade das empresas e seus colaboradores se adaptarem diante de circunstâncias extraordinárias. Setores como tecnologia, educação, comunicação e até o setor público encontraram no teletrabalho uma forma de continuar operando de forma segura. Em diversos casos, o desempenho e a produtividade não foram apenas mantidos, mas até mesmo melhorados, desafiando a percepção tradicional sobre a necessidade do trabalho presencial.

Mesmo com o fim do isolamento social, muitas empresas optaram por manter, total ou parcialmente, o regime de teletrabalho, reconhecendo seus benefícios, como maior flexibilidade, redução de custos operacionais e a possibilidade de um equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

No Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região não foi diferente, a modalidade foi adotada buscando retornar as atividades durante o período de isolamento social, após o período inicial, começou a adequação dos servidores para trabalharem de forma remota, por se tratar de algo novo e uma exigência do tribunal, foi necessário realizar diversas atividades para o pleno funcionamento, como o empréstimo de microcomputadores, monitores e periféricos aos servidores, também se faz necessário a utilização de uma VPN para obter acessos às ferramentas de trabalho.

Com o lento retorno às atividades presenciais, foi adotado o rodízio, onde o gestor da área se mantinha fixo, presencial todos os dias, e o restante dos servidores se revezavam para estar presencialmente na sala. Atualmente há quatro modalidades no TRT12, o trabalho presencial, teletrabalho integral, teletrabalho parcial e o trabalho remoto por adesão, que serão detalhados nesta pesquisa.

Cabe ressaltar que o teletrabalho ou trabalho remoto é facultativo e todos têm o direito de solicitar se desejado, sendo indicado pelo gestor a fim de avaliar se pode causar algum prejuízo a área e posteriormente à Escola Judicial e Coordenadoria de Saúde,

respectivamente, a fim de atestar a participação no curso de Ergonomia e avaliar a estação de trabalho do servidor.

Os servidores que atuam em regime de teletrabalho devem cumprir sua jornada de trabalho durante o horário de expediente, assim como aqueles que estão presencialmente, se mantendo conectados ao chat e a rede VoIP, tendo em vista a natureza do trabalho, que necessita a comunicação entre áreas ou com o público externo. Considerando o exposto, essa pesquisa tem como objetivo investigar: Qual o impacto do teletrabalho na vida pessoal e profissional dos servidores do setor de compras do TRT12?

1.1 Objetivo geral

Analisar os impactos do teletrabalho no Setor de Compras do TRT12.

1.2 Objetivos específicos

- Apurar a percepção dos servidores em relação aos pontos positivos e desafios do teletrabalho no TRT12;
- Verificar a percepção dos servidores no tocante a gestão do teletrabalho;
- Identificar o impacto do teletrabalho na vida pessoal e profissional dos servidores;
- Apresentar recomendações para melhoria no programa de teletrabalho.

1.3 Justificativa

O teletrabalho é um tema que têm ganhado relevância nos últimos anos e com seu crescimento se tornando uma realidade em muitos setores econômicos, sendo assim tem movimentado o interesse da literatura e pesquisas acadêmicas sobre os impactos do teletrabalho na economia e na vida das pessoas. Apesar de uma parcela conservadora de profissionais ainda ver o teletrabalho como algo negativo, é inegável que essa modalidade de trabalho tem se tornado uma preferência entre muitos e uma demanda das gerações mais novas que buscam um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional.

Diante da relevância desse tema, esse estudo busca contribuir para a difusão e ampliação do conhecimento e aceitação sobre o teletrabalho, ao investigar o impacto do teletrabalho em um órgão público.

Este trabalho tem como perspectiva, servir de base para estudos futuros, fornecendo dados empíricos sobre um fenômeno pouco explorado no setor público brasileiro.

Não se limitando apenas ao ambiente acadêmico, este estudo busca trazer uma reflexão acerca da forma com que o tema é visto entre os servidores de uma coordenadoria e trazer o impacto dessa modalidade de trabalho no cotidiano dos servidores, especialmente em tópicos como satisfação, desempenho e qualidade de vida. Avaliando também se o teletrabalho contribui de forma positiva para a produtividade e satisfação, para assim apresentar pontos de melhoria para o TRT12, permitindo um aperfeiçoamento da modalidade no ambiente em questão, promovendo um ambiente que equilibre eficiência e bem-estar no serviço público.

Apesar do estudo ser focado especificamente no setor de Compras do TRT12, os resultados deste trabalho podem servir como base para uma análise de outros setores que também adotam o teletrabalho ou até mesmo uma análise mais detalhada de todo o tribunal, podendo ser aplicado até mesmo em outros tribunais ou outros órgãos que adotam uma proposta semelhante, visando contribuir com a avaliação e promoção de ambientes mais produtivos e satisfatórios de demais localidades.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teletrabalho

O teletrabalho, embora popularizado massivamente no século XXI, possui raízes conceituais no período de 1857, quando uma companhia norte-americana utilizava um sistema privado de telégrafo para se comunicar com os funcionários que estavam distantes do escritório central, acabando por se tornar num complexo de operações descentralizadas (MELLO, 2019). Segundo o autor essa fase inicial era limitada pela infraestrutura e, portanto, entende-se que o avanço do teletrabalho está intrinsecamente ligada ao avanço tecnológico.

O avanço tecnológico, principalmente da microinformática nas décadas de 1980 e 1990, bem como o advento da internet, foram um catalisador para a expansão do teletrabalho, não apenas viabilizando, mas transformando a forma como se trabalhava, permitindo a colaboração em tempo real e o acesso a sistemas corporativos de qualquer lugar (CASTELLS, 2002).

O teletrabalho, também conhecido no Brasil como home-office, é uma forma alternativa de organização do trabalho que se consolidou com o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs). Diversos autores o definem sob diferentes prismas. Para Rabelo (2000), sua essência está em fazer com que o trabalho chegue até o trabalhador, em vez de o trabalhador se deslocar até o trabalho. De forma mais abrangente, Sakuda e Vasconcelos (2005) o descrevem como o uso de computadores e telecomunicações para alterar a estrutura de trabalho já estabelecida, envolvendo múltiplos aspectos, como econômicos, sociais e organizacionais.

A flexibilidade organizacional e a descentralização são características marcantes, permitindo que as atividades sejam executadas total ou parcialmente a partir do domicílio do trabalhador ou de outros locais remotos. Conforme apresentado por Filardi, Castro e Zanini (2020), a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televidas (SOBRATT) oferece uma definição abrangente, considerando o teletrabalho como “todo trabalho realizado à distância, ou seja, fora do local de trabalho, com uso das TICs, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, receber e transmitir informações, arquivos, imagens ou som relacionados à atividade laboral” (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020, p. 29).

No Brasil, o regime de teletrabalho foi inicialmente inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 12.551/2011 e substancialmente aprimoradas pelas Leis nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e pela Lei nº 14.442/2022. Esta última lei trouxe um

avanço crucial ao redefinir o teletrabalho ou trabalho remoto como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não (BRASIL, 1943, art. 75-B).

A lei estabelece que a modalidade de teletrabalho deve constar expressamente do contrato individual de trabalho (BRASIL, 1943, art. 75-C, caput), assegurando a ciência e o consentimento do empregado. Em relação à infraestrutura, o empregador deve instruir o empregado "de maneira expressa e ostensiva" sobre as precauções para evitar acidentes e doenças do trabalho, quanto ao fornecimento ou custeio de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura deverá ser previsto em contrato (BRASIL, 1943, art. 75-D).

Um ponto de inflexão trazido pela Lei nº 14.442/2022 refere-se ao controle de jornada. A isenção do controle, prevista no art. 62, III, da CLT, agora se aplica apenas aos empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (BRASIL, 2022). Isso significa que, se o teletrabalhador for contratado por jornada, o empregador deve realizar o controle, assegurando-lhe todos os direitos laborais, como horas extras e intervalos. A legislação ainda ressalta que o teletrabalhador possui os mesmos direitos aplicáveis aos empregados presenciais, incluindo férias, 13º salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

A Organização Internacional do Trabalho durante a crise sanitária da COVID-19 elaborou um guia referente ao teletrabalho durante e após a pandemia, no qual fica definido o teletrabalho pelo uso de tecnologias de informação e comunicação durante a execução do trabalho realizado fora das dependências da entidade empregadora (OIT, 2020).

O teletrabalho distingue-se do modelo presencial por um conjunto de peculiaridades que englobam vantagens, desafios e novas dinâmicas laborais.

Entre os benefícios mais citados na literatura, destacam-se a melhoria na qualidade de vida, melhor equilíbrio na relação trabalho x família, maior produtividade e a redução de custos e estresse (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020). Para as organizações, as vantagens incluem a redução de custos com infraestrutura física e a possibilidade de atrair e reter talentos independentemente de sua localização geográfica.

O teletrabalho, apesar de seus benefícios, apresenta complexos desafios que afetam a gestão e a saúde do trabalhador, exigindo uma nova postura de ambas as partes. Para o empregado, o principal desafio é o direito à desconexão (SIQUEIRA, 2022). Para o Tribunal Superior do Trabalho (TST) as principais desvantagens da modalidade estão relacionadas com:

- Ergonomia nos ambientes pessoais, onde muitas vezes não estão preparados para as jornadas de trabalho.
- Gastos maiores com água e energia elétrica.
- Interrupções pelos outros membros da residência, dificultando a concentração.
- Socialização comprometida e a falta de contato presencial com colegas de trabalho.
- Sobrecarga de demandas profissionais e pessoais.

A aplicação prática do teletrabalho no setor público brasileiro teve como pioneiro o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), que instituiu um projeto-piloto de modo abrangente e estruturado em 2005, sendo revisado em 2012 para se adequar às alterações legais (VILLARINHO; PASCHOAL, 2016). Seguindo essa iniciativa, outros órgãos públicos também propuseram a implantação da modalidade, como a Receita Federal (2012), a Advocacia Geral da União (2011), o Tribunal Superior do Trabalho (2012) e o Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (2016), consolidando a expansão do modelo na administração pública do país.

2.2 Teletrabalho no TRT 12

A partir desse tópico iremos ver especificamente sobre como funciona o teletrabalho no âmbito do TRT12 para seus servidores(as).

A modalidade na realidade dos tribunais do trabalho começou a ser regulamentada em 2012 através de uma resolução do Tribunal Superior do Trabalho e foi sendo alterada para melhor se adequar às realidades dos tribunais, assim como cada tribunal foi incorporando através de suas portarias. Todo esse processo foi através de implementações e melhorias até que com a crise do coronavírus passou a ser uma necessidade para a retomada dos serviços, entretanto com o sucesso da implementação, vêm sendo utilizado e melhorado constantemente.

Dentro do quesito normativo, o próprio TRT12 estabelece quatro documentos como os mais relevantes, dentre eles dois são portarias internas enquanto os outros dois são resoluções externas.

Começando pela Portaria Conjunta SEAP.GVP.SECOR nº 118/2024 que dispõe sobre as modalidades de trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

Uma das primeiras informações a se encontrar no documento são referentes às modalidades de trabalho, que para o presente trabalho será considerado apenas três, sendo eles: presencial; teletrabalho; remoto por adesão. Sendo definidos da seguinte forma:

Tabela 1 - Definição das modalidades de trabalho

Trabalho presencial	Teletrabalho integral	Teletrabalho parcial	Trabalho remoto por adesão
Realizada de forma integral dentro das dependências do órgão.	Realizada preponderantemente fora das dependências do órgão, podendo ser síncrono ou assíncrono, através da utilização de recursos tecnológicos.	Realizada alternando entre o trabalho presencial e o teletrabalho..	Realizada presencialmente no mínimo 3 (três) vezes por semana e remotamente no máximo 2 (duas) vezes por semana

Fonte: SEAP.GVP.SECOR nº 118/2024

A portaria estabelece que o regime de teletrabalho é facultativo e condicionado à análise da chefia imediata e como o Art. 7º menciona, são priorizados os servidores que:

- Demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização.
- Servidores que estiverem acompanhando cônjuge ou companheiro que tenha sido deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.
- Servidores com horário especial por conta de comprovada incompatibilidade entre o horário escolar e o da função.
- Servidores com condições especiais, como PCD, gestantes ou responsáveis por dependentes com deficiência, conforme artigo 8º da portaria supracitada.

Ainda no mesmo artigo, são apontados os objetivos encontrados pela Administração para a utilização da modalidade de trabalho, como o aumento da produtividade das unidades e a contribuição para a continuidade dos serviços públicos e o alcance das metas, bem como são apresentadas questões como propiciar qualidade de vida aos servidores através da flexibilização de jornada e consequentemente maximizar a retenção de talentos dentro do órgão.

A portaria limita a 30% o número de servidores em teletrabalho por unidade, entretanto há exceções para servidores da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC) e servidores em condições especiais citadas anteriormente. Por outro lado é vedado o teletrabalho para servidores durante o primeiro ano do estágio probatório, servidores com penalidade disciplinar nos 2 (dois) anos anteriores à indicação, por motivos de saúde e para unidades com apenas 1 (um) servidor em sua lotação.

O Art. 16º da portaria estabelece os deveres dos servidores nas modalidades de teletrabalho, reforçando a necessidade de equilíbrio entre autonomia e responsabilidade. O dispositivo traz diversas obrigações como o cumprimento de metas, a preservação de sigilo de dados institucionais, a execução pessoal das tarefas e a manutenção de um ambiente de trabalho adequado, bem como manter uma boa comunicação com a chefia e atendimento ao público. Conforme o Art. 18º o descumprimento dos deveres, se não justificado, acarretará na possibilidade de uma suspensão imediata, temporária ou definitiva do regime de teletrabalho e, se necessário, caberá ao gestor da unidade a abertura de um procedimento administrativo disciplinar.

O Art. 8º, referente às pessoas com deficiências e servidores com condições especiais, é complementado com a Portaria PRESI nº 432/2020, que dispõe sobre condições especiais de trabalho, dentre as quais o teletrabalho, para magistrados e servidores com deficiência ou doença grave, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição. São considerados servidores com condições especiais de trabalho aqueles que:

- Possuem alguma deficiência.
- Alguma necessidade especial ou doença grave.
- Pais ou responsáveis por dependentes nessas mesmas condições.
- Gestantes, lactantes e adotantes, de forma temporária.

Os servidores nessas condições não se faz necessário o acréscimo de produtividade citado anteriormente. Entretanto o Art. 9º mantém a obrigatoriedade de passar pela avaliação ergonômica citada anteriormente, assim como a participação no curso de ergonomia. De acordo com o Art. 12º é necessário apurar as condições especiais médicas e sociais a apresentação de laudo técnico que comprove a condição especial e, exceto para deficiências permanentes, o servidor deve passar por uma perícia médica anual para a manutenção do benefício. Sendo assim, caso o servidor não siga o tratamento prescrito, recusar o acompanhamento continuado, ou descumprir as condições especiais, terá o benefício revogado, assim como caso haja uma melhora na condição de saúde, previsto no Art. 13º.

O teletrabalho começa a ganhar alguma relevância em 2012, quando por meio da Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012 foi regulamentado o teletrabalho para o Tribunal Superior do Trabalho. Quatro meses depois o teletrabalho foi regulamentado para as Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, por meio da

Resolução CSJT nº 109, de 29 de junho de 2012 que dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

A resolução por se tratar de uma experiência, não contava com regras tão detalhadas e flexíveis, entretanto com o sucesso e eficiência alcançados, veio a ser revogada e substituída pela Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa.

Falando brevemente sobre essas resoluções, a Resolução CSJT nº 109/2012 traz a modalidade como um experimento, entretanto já incorporava vários aspectos que são observados atualmente. Com a implementação Resolução CSJT nº 151/2015 essas normas se tornaram mais robustas e passaram a abranger mais questões, não só dos relatórios trimestrais que foram substituídos pelo acompanhamento contínuo pelos gestores e pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, bem como a obrigatoriedade em promover o revezamento de servidores em teletrabalho, quando possível, para garantir acesso equitativo à modalidade. Para os interessados na modalidade de teletrabalho, passou a vigorar requisitos técnicos e normas acerca da ergonomia para todos os participantes, que por sua vez passam a não ter direito a compensação de jornada ou pagamento de horas extras, além de reforçar as penalidades pelo descumprimento das normas.

Com o passar do tempo foram necessárias novas resoluções para adaptar a Resolução CSJT nº 151/2015. A Resolução CSJT nº 207, de 29 de setembro de 2017, trouxe importantes alterações como a ampliação dos critérios de prioridade, incluindo servidores com filhos, cônjuges ou dependentes com deficiência, gestantes, lactantes e servidores em licença para acompanhamento de cônjuge.

Mais tarde a Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021, trouxe novas alterações, face a necessidade de adaptação ao período pós pandemia, onde as principais mudanças foram na introdução da modalidade de teletrabalho integral e teletrabalho parcial, além disso, estabeleceu um quantitativo mínimo de dias que os servidores devem comparecer presencialmente, concomitante a isso também foi decidido que deverão tais servidores ter metas superiores às dos presenciais, bem como dispor de espaço e equipamentos próprios e adequados para o trabalho e por fim a exclusão de auxílio transporte, horas extras ou banco de horas para os servidores em teletrabalho. A última mudança desde então vem através da Resolução n. 308/CSJT, de 24 de setembro de 2021, que dispõe sobre as condições especiais

de trabalho para fins de tratamento ou de acompanhamento de tratamento de filho(a) ou dependente legal de magistrados e servidores.

Cabe também mencionar a Resolução CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do judiciário brasileiro, ou seja, está acima da Resolução CSJT nº 109, de 29 de junho de 2012 mencionada anteriormente, com base nisso verifica-se que seguem uma mesma lógica nas regulamentações.

Com a pandemia do COVID-19 foi necessário a adaptação de todos à nova realidade, nesse contexto o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região editou a Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 98 de 22 de abril de 2020, que dispôs sobre medidas temporárias de prevenção e começou a moldar o trabalho à distância da forma que é adotado atualmente. A portaria além de seguir as resoluções citadas anteriormente, estabelece o Plantão Extraordinário, que trata do retorno da funcionalidade do órgão por meio do serviço remoto e cria dois regimes de trabalho: o regime de trabalho à distância integral, onde todos do setor, unidade ou gabinete não exercerão atividades presenciais e o regime de trabalho à distância preferencial, onde as chefias e gestores deverão organizar a metodologia de prestação de serviços para que apenas o mínimo necessário de servidores trabalhem presencialmente e o restante remotamente.

A portaria apresenta duas modalidades de trabalho à distância: o teletrabalho onde o cumprimento da jornada é livre e sem horário pré-fixado e o trabalho remoto onde a jornada ocorre em horário pré-fixado, normalmente seguindo o horário de funcionamento do tribunal.

Também tem relevância no contexto do teletrabalho a Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020 que institui o "Juízo 100% Digital" no Poder Judiciário brasileiro. A referida resolução tem como objetivo promover a digitalização integral dos processos judiciais, eliminando a necessidade de tramitação física e garantindo que todos os atos processuais sejam realizados de forma eletrônica e remota.

A gestão e controle no teletrabalho é regida pela Portaria Conjunta SEAP.GVP.SECOR nº 118/2024 que tem como objetivo dispor sobre as modalidades de trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

O Art. 9º dispõe a estipulação de metas de desempenho alinhadas ao plano estratégico do tribunal, com exigência de plano de trabalho individualizado. Essas metas devem ser superiores às executadas no regime presencial, mas com proporcionalidade e razoabilidade e, com base no Art. 19º, em caso de descumprimento, o gestor pode suspender o teletrabalho por um ano.

No que diz respeito a ergonomia e infraestrutura ficam a cargo do servidor beneficiado, devendo arcar com os custos de infraestrutura que deverá obedecer às normas de segurança e ergonomia, que por sua vez serão obrigatoriamente avaliadas de forma remota através de fotos e questionário, além de ser obrigatório a participação em um curso remoto de ergonomia (artigos 19 e 20 da SEAP.GVP.SECOR nº 118/2024).

Fundamentado nos artigos supracitados anteriormente, também é dever dos servidores em teletrabalho, além de executar suas tarefas com mais eficiência de forma remota quando comparada com presencialmente, é obrigatório o envio à chefia imediata um relatório com registro detalhado e indicação das tarefas cumpridas, que deve ser enviado até o último dia útil de cada mês. Além do relatório é necessário realizar um exame periódico anual de saúde. Resta informar que os servidores possuem outros deveres que não possuem relevância para o atual tópico.

Os gestores devem realizar uma entrevista é dever realizar uma entrevista individual durante o primeiro ano de realização do teletrabalho, além de acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores, assim como o cumprimento do plano de trabalho. Por fim, também cabe também a chefia encaminhar um relatório semestral ao Subcomitê do Teletrabalho, feito através de um formulário online indicando as dificuldades e quaisquer outra situação encontrada que auxilie no desenvolvimento do teletrabalho, também deve ser incluído no formulário os resultados alcançados pelos servidores em teletrabalho. (artigo 22 da portaria SEAP.GVP.SECOR nº 118/2024)

Como citado anteriormente o Subcomitê do Teletrabalho é um colegiado criado com a atribuição de monitorar o cumprimento das regras, analisar os relatórios semestrais referente aos servidores e através disso propor melhorias e ajustes, além de propor soluções para eventuais problemas detectados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos deste estudo estão divididos em 5 partes: a) Caracterização da pesquisa; b) Local de estudo; c) Sujeitos da pesquisa; d) Coleta de dados; e) Limitações da pesquisa.

3.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa traz uma avaliação do cenário atual do teletrabalho de um grupo específico de servidores dentro do TRT12, possuindo características de natureza aplicada, tendo em vista que busca analisar uma situação concreta e buscar melhorias. Segundo Gil (2002), a pesquisa aplicada tem como objetivo principal a aplicação prática de conhecimentos, o que neste caso se reflete na busca por recomendações para a gestão dos servidores.

A abordagem qualitativa foi escolhida por permitir uma análise mais aprofundada dos fenômenos sociais, focando nas percepções dos servidores e gestores envolvidos. Conforme Minayo, Deslandes e Gomes (2007), a pesquisa qualitativa é apropriada para investigar aspectos subjetivos, como a satisfação e as percepções dos indivíduos, assim sendo essencial para compreender os impactos do teletrabalho no contexto pessoal e profissional.

O estudo é descritivo, pois tem como seu principal objetivo observar e descrever as características do teletrabalho dentro de um selecionado grupo, sem se aprofundar nas causas, registrando e descrevendo sem interferências no processo (Gil, 2002).

A pesquisa se caracteriza também por ser documental, considerando os documentos oficiais consultados e normas internas da instituição objeto deste estudo. Prodanov e Freitas (2013) trazem a pesquisa documental como uma pesquisa em material bruto que podem ser trabalhados de acordo com os objetivos da pesquisa, trazendo uma análise mais aprofundada.

Considerando que a pesquisa terá como objeto a Coordenadoria de Licitações e Contratos, pode-se considerar essa pesquisa como estudo de caso. Para Yin (2001) o estudo de caso é adequado para responder perguntas do tipo "como" e "por que", o que servirá para chegar aos objetivos da pesquisa levando em conta a necessidade de identificar as percepções dos servidores e o que leva a isso.

Por fim, também é considerado uma pesquisa de campo pois permite que o pesquisador colete as informações diretamente com os servidores no local de estudo, permitindo um melhor entendimento (Lunetta; Guerra, 2023) .

3.2 Local de estudo

A pesquisa ocorreu em uma unidade do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região, mais especificamente na Coordenadoria das Licitações e Contratos. O referido setor, atualmente, possui 11 servidores e 1 estagiário, dentre os servidores, estão técnicos e analistas de diferentes áreas de formação.

A Coordenadoria das Licitações e Contratos é responsável por todas as compras e contratos do tribunal, realizados por meio de licitações, registros de preço ou compras diretas.

O setor escolhido se deve ao fato do pesquisador atuar no presente momento como estagiário na Coordenadoria, o que facilita a compreensão do fenômeno estudado e coleta de dados.

3.3 Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa são os onze servidores dentro da Coordenadoria de Licitações e Contratos do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que atualmente conta com seis técnicos judiciários, quatro analistas judiciários e um auxiliar judiciário.

Os servidores atuam em diferentes setores, sendo eles: Licitações, Compras Diretas, Registro de Preço e Contratos. Ao analisar todo o quadro de servidores será possível obter uma análise mais abrangente dos impactos do teletrabalho, considerando as diferentes funções, especializações, experiências pessoais, rotinas e tempo de atuação na instituição e setor estudado.

Para fins de divulgação dos resultados das entrevistas, não serão mencionados nomes, cargos ou quaisquer informações que permitam a identificação dos participantes, de modo a preservar integralmente seu anonimato e garantir a confidencialidade dos dados obtidos.

3.4 Coleta de dados

A coleta de dados desta pesquisa foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas e em documentos do TRT12.

A entrevista semi-estruturada foi adotada como técnica de coleta de dados porque segundo Minayo e Costa (2018) permite um maior controle sobre as informações que se pretende obter, direcionando a conversa para pontos chave, aprofundando quando necessário e dando liberdade para o entrevistado se expressar.

As entrevistas foram realizadas em novembro de 2025, de forma individual e remota, através do Google Meet, com um roteiro de dezoito perguntas abertas fundamentado nos

objetivos da pesquisa e na visão do pesquisador, sendo gravadas e tendo duração máxima de 1 hora cada. A entrevista procurou buscar informação nos seguintes eixos temáticos de investigação: (1) percepção dos servidores em relação aos aspectos positivos e desafios do teletrabalho, (2) visão dos servidores em relação a gestão do teletrabalho, (3) impacto na vida pessoal e profissional e (4) sugestões para a melhoria do programa.

Como as entrevistas foram semiestruturadas, o pesquisador contou com um guia de perguntas, o qual se encontra nos apêndices do estudo, podendo aprofundar-se conforme a necessidade e particularidade de cada entrevistado, oferecendo maior liberdade para que o entrevistado se expresse, permitindo a flexibilização do direcionamento das perguntas, enriquecendo a análise final, que se dará com o apoio de gravações realizadas durante as entrevistas que terão duração máxima de 1 hora cada.

Por se tratar de uma entrevista com profundidade e considerável número de perguntas, foi escolhido realizar a pesquisa com um número reduzido de servidores, sendo realizado com aproximadamente metade dos servidores, conseqüentemente, as entrevistas foram feitas com 5 servidores a fim de obter uma representação da área, sendo selecionados inicialmente por possuírem alguma experiência com o teletrabalho integral e posteriormente pela disponibilidade de tempo.

A coleta de dados documental foi realizada a partir de documentos oficiais do TRT12, como normas, resoluções e portarias. Esses documentos foram escolhidos para obter uma análise da estrutura normativa e quais os objetivos do teletrabalho, concomitante à análise da produtividade comparada com o período presencial.

3.5 Análise de dados

Para Barth (2003), a análise de dados consiste em extrair significado das informações coletadas. Sintetizando, delimitando e interpretando tanto os relatos dos entrevistados quanto às observações e leituras do pesquisador. As conclusões resultantes desse processo representam as descobertas centrais da pesquisa.

Na análise fenomenológica o foco principal é a narrativa do participante, pois é através dela que a experiência humana se torna acessível. Segundo Dutra (2002), a análise fenomenológica tem como foco central a experiência subjetiva e vivida dos participantes, buscando compreender os significados que estes atribuem à sua existência e ao seu estar-no-mundo.

3.6 Limitações da pesquisa

Alguns fatores podem limitar a pesquisa, um dos principais é a quantidade de dados coletados, a pesquisa se limita a pesquisar dentro de uma coordenadoria do TRT12 e não do órgão como um todo. Esse fator pode reduzir a representatividade do TRT12 como um todo por conta dos contextos e particularidades de cada coordenadoria, tampouco reflete a realidade de outros TRTs.

Também há a questão de como as entrevistas foram realizadas apenas com uma parcela dos servidores lotados na área de estudo, o resultado apresentado não representa a visão do setor como um todo, mas sim uma representação. Outra limitação trata-se de que dentre os cinco entrevistados, apenas um realiza o teletrabalho integral, enquanto os outros quatro realizam o teletrabalho por adesão, onde um deles já realizou o teletrabalho integral posteriormente.

Por se tratar de entrevistas, a veracidade também é uma questão relevante, como o estudo dependeu em grande parte de coleta de dados com os servidores, pode existir algum viés na hora das respostas. Nesse aspecto também entra a subjetividade das respostas que podem trazer alguma limitação devido à percepção que cada um tem sobre o teletrabalho e o grau de importância que cada servidor dá para determinado aspecto do modelo de trabalho.

Outra limitação quanto às respostas está no fato das respostas serem daqueles servidores pertencentes ao quadro do órgão durante o estudo, ou seja, com a transferência de novos servidores ou aposentadoria e exoneração dos atuais, as percepções poderão ser diferentes por parte dos entrevistados.

Por fim, há a subjetividade, ela pode estar presente tanto no entrevistador quanto no entrevistado. As respostas podem não ser tão exatas por conta de percepções dos entrevistados, tanto por preferências pessoais quanto por experiências passadas, esse problema também ocorre durante a captação das respostas quanto durante a análise das mesmas, possibilitando que certas informações sejam considerados menos importantes por ambas as partes, impactando na mensuração da satisfação e produtividade.

4 RESULTADOS

Neste tópico será abordado o resultado obtido através das entrevistas que foi dividida em quatro tópicos, sendo eles: a) Percepção dos servidores em relação ao teletrabalho; b) Visão da gestão em relação ao teletrabalho; c) Impacto do teletrabalho na qualidade de vida; d) Sugestões para melhoria do programa.

4.1 Percepção dos servidores em relação ao teletrabalho

No primeiro tópico todos os servidores entrevistados descreveram positivamente a experiência com o teletrabalho, onde todos argumentaram positivamente através da qualidade de vida obtida em função da redução do tempo de deslocamento até o ambiente laboral ou residencial, podendo aproveitar esse tempo ganho em atividades pessoais, sendo citado atividades físicas e familiares.

Dentre os desafios percebidos foi comentado por um participante a questão da maior dificuldade de entrar em contato com outro servidor comparado a quando estão presencial, enquanto outro servidor seguiu na mesma linha de raciocínio apontando a menor praticidade na hora de resolver alguma dúvida dentro da área, quando comparado com presencialmente. Também foi mencionado brevemente por dois entrevistados a dificuldade inicial de adaptação ao modelo remoto no cenário de pandemia do COVID-19.

Um ponto negativo que também apareceu no decorrer da entrevista foi a questão da dificuldade de se criar ou manter uma cultura organizacional no âmbito do teletrabalho, tal como o treinamento de novos servidores que se torna mais fácil sendo realizado de forma presencial.

4.2 Visão da gestão em relação ao teletrabalho

Em sua totalidade, os entrevistados relataram se sentir apoiados na realização do teletrabalho, onde um participante acrescentou que não se sente apoiado a participar da modalidade, mas também não se sente constrangido a retornar ao presencial, mas que é algo voltado ao desempenho e a necessidade de atender certos critérios.

Quanto à comunicação entre gestores e equipe não houve apontamento de problemas ou diferença na eficácia tratando do modelo remoto, bem como, foi unânime a opinião de que o trabalho realizado à distância mantém o mesmo nível de confiança quando comparado ao trabalho presencial.

A visão dos entrevistados acerca da motivação pela qual o teletrabalho é ofertado varia, um respondente afirma se tratar principalmente de um benefício oferecido pelo tribunal. Dois outros entrevistados disseram ver como uma ferramenta para aumentar a eficiência do trabalho através da melhoria na qualidade de vida. Por fim, os outros dois participantes, ao serem questionados, consideram ser utilizado tanto como um benefício, quanto uma ferramenta para elevar a eficiência dos servidores, sendo acrescido por um entrevistado, a visão de que o tribunal passa por um processo de retomada ao trabalho presencial, por interesse do órgão, e a modalidade do teletrabalho parcial vem para balancear a expectativa com a satisfação profissional dos servidores após o período de pandemia onde se popularizou o trabalho remoto.

Além das questões levantadas diretamente nas entrevistas, emergiram também comentários adicionais durante as conversas, que ampliam a compreensão sobre a percepção dos servidores quanto ao teletrabalho. Um dos entrevistados observou que, “para o tribunal ter o 100% do benefício, ele teria que organizar a estrutura dele para não receber 100% dos servidores, o que ele não faz, então ele abdica de obter um total benefício em economia”, complementando ainda que “a instituição não está preparada para reduzir os custos dela considerando os servidores em teletrabalho”.

Outro ponto mencionado refere-se à dinâmica de distribuição de trabalho. Na área analisada, a atuação é orientada por demanda, portanto segue uma distribuição igual da demanda entre os servidores, entretanto apontou-se que, entre outras áreas com maior volume e regularidade de produção, os servidores em teletrabalho acabam recebendo uma carga ligeiramente maior, sob o entendimento de que seu desempenho tende a ser superior quando atuam remotamente.

Por fim, quando comparado ao período anterior à pandemia, um dos participantes destacou que “acredito que (o teletrabalho) era um movimento legal que vinha do próprio país como um todo e não como um desejo do tribunal e eles tentaram implementar”.

4.3 Impacto do teletrabalho na qualidade de vida

O principal impacto na qualidade de vida relatado, citado em todas as entrevistas, foi a redução do tempo de deslocamento entre residência e trabalho, sendo apontado que abriu a possibilidade de realizarem outras atividades, tanto atividades físicas quanto passar mais tempo com a família. Os servidores com filhos relataram uma maior proximidade com a família e consequentemente a possibilidade de acompanhar mais de perto o crescimento de

suas crianças, enquanto os outros respondentes disseram usar o tempo para atividades físicas ou gerenciar questões pessoais. Um dos entrevistados revelou que com a possibilidade de trabalhar remotamente, abriu a possibilidade de se mudar para uma região mais afastada do centro, a qual ele possui grande interesse por conta do esporte praticado.

Consequentemente todos relataram ganhos tanto na saúde física, através da praticidade de realizar algum exercício físico ocupando parte do período que seria para deslocamento, quanto na saúde mental por poder começar seu período laboral com menos preocupações.

Não foi relatada nenhuma mudança no tempo desempenhando o serviço, havendo uma clara separação entre horário de trabalho e horário pessoal, havendo exceções quando ocorre algum imprevisto que demanda uma atenção na vida pessoal. Em duas entrevistas foi exposto uma maior dificuldade de separar a vida profissional da pessoal no período inicial do teletrabalho, mas que com o tempo foi se adaptando e hoje em dia não ocorre mais.

Quanto à influência do teletrabalho nas oportunidades de desenvolvimento profissional e progressão na carreira foi mencionado por um entrevistado que há influência pois o servidor dedicado é dedicado tanto presencialmente quanto remotamente, portanto fica mais evidente a sua participação e engajamento quando em trabalho remoto, assim como torna mais perceptível a ausência na mesma situação. Outras duas respostas foram referentes a possibilidade de realização de cursos ead, facilitando assim o desenvolvimento profissional, bem como, também foi citado a possibilidade de realizar algum curso ou aperfeiçoamento no espaço de tempo ganho com o não deslocamento para o tribunal. Por fim, um participante declarou sentir que não há influência direta.

Quanto ao aumento da produtividade todos os entrevistados sentem um aumento no rendimento, a maioria relatou ver o teletrabalho como um benefício que aumenta sua satisfação profissional e consequentemente sentem-se motivados, aumentando sua produtividade. Os servidores que possuem filhos disseram que esse tempo extra juntos, bem como a proximidade ganha entre eles, gera uma satisfação e redução da preocupação, permitindo que fiquem mais focados no trabalho. Servidores com filhos relataram que o tempo adicional passado em família, e a consequente maior proximidade, resultam em satisfação e menor preocupação, o que lhes permite manter-se mais focados no trabalho. Também foi apresentado em outras duas respostas a percepção de maior concentração e menor frequência na quebra da atenção, provenientes da redução dos ruídos e conversas paralelas que não ocorrem, ou ocorrem com menor frequência, de forma remota.

4.4 Sugestões para melhoria do programa

Sendo questionados a respeito de pontos de melhoria no teletrabalho, dois dos participantes não apresentaram sugestões de melhoria, enquanto os outros três manifestaram haver sugestões para o aprimoramento da modalidade, dentre eles o primeiro diz respeito à promoção de palestras voltadas especificamente para questões do teletrabalho, a segunda sugestão diz respeito a flexibilizar o número de dias permitidos remotamente. A última sugestão vem para aprimorar a organização do trabalho remoto, que seria a adoção do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), onde os participantes devem elaborar um plano de trabalho individual com metas e indicadores acordados com a chefia imediata, auxiliando o acompanhamento do trabalho e tendo um maior cuidado para evitar a sobrecarga dos servidores.

Quanto ao modelo ideal para os servidores entrevistados, dos cinco entrevistados, quatro alegaram estar satisfeitos com o modelo atual, dos quais três estão em trabalho remoto por adesão e um está em teletrabalho parcial, o qual possui o acordo com a chefia de comparecer presencialmente dois dias por semana, apenas um entrevistado demonstrou interesse em realizar o trabalho remoto por mais dias.

5 CONCLUSÃO

A análise qualitativa das entrevistas realizadas com servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12) permitiu compreender, de forma abrangente, as percepções, os desafios e os impactos significativos associados à implementação e consolidação do regime de teletrabalho na instituição. Os dados coletados oferecem subsídios consistentes e valiosos para a reflexão institucional contínua sobre a modalidade, apontando caminhos para seu aprimoramento e sustentabilidade a médio e longo prazos.

Constatou-se que o teletrabalho é amplamente valorizado pelos servidores, sobretudo pelos ganhos relacionados à qualidade de vida, redução do tempo de deslocamento e maior equilíbrio entre as dimensões profissional e pessoal. Ao mesmo tempo, aparecem desafios importantes, como dificuldades pontuais de comunicação, percepção de menor praticidade na resolução de demandas cotidianas em grupo e limitações para o fortalecimento da cultura organizacional e treinamento de novos servidores.

A análise das entrevistas evidenciou que o teletrabalho tem sido vivenciado de maneira majoritariamente positiva pelos servidores, sobretudo pelos efeitos percebidos na rotina diária e no equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal. Os relatos apontam que a modalidade favorece maior bem-estar e flexibilidade, embora ainda existam aspectos que exigem atenção, como a dinâmica de comunicação à distância e a menor fluidez na resolução de dúvidas dentro de uma área, quando comparado com presencialmente.

Foram mencionadas, ainda, questões relacionadas à integração institucional, especialmente no que se refere ao acolhimento de novos servidores e ao fortalecimento da cultura organizacional.

Do ponto de vista da gestão de pessoas e do desempenho, prevalece entre os servidores a percepção de que existe suporte e alinhamento suficientes para a operacionalização do teletrabalho, mantendo-se um sólido vínculo de confiança recíproca entre as equipes e suas respectivas lideranças. No âmbito pessoal e profissional individual, os ganhos se consolidam em torno de um melhor aproveitamento do tempo útil e de uma autonomia ampliada para a organização da rotina laboral.

Essas percepções contribuem para delinear um cenário mais amplo sobre a experiência dos servidores com a modalidade e sobre os elementos que podem orientar suas futuras melhorias.

As sugestões apresentadas pelos servidores reforçam a importância de um aperfeiçoamento contínuo da modalidade, demonstrando que, embora o teletrabalho seja bem

avaliado, há espaço para melhorias. Destaca-se a sugestão do órgão realizar um estudo quanto a viabilidade de implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), já adotado em outros órgãos públicos e reconhecido pelo entrevistado como um mecanismo capaz de tornar mais transparente o acompanhamento das atividades e facilitar a definição conjunta de metas e indicadores. A adoção desse programa aparece, ainda, como uma forma de tornar o trabalho mais equilibrado, assegurando critérios claros de avaliação e evitando tanto a sobrecarga quanto a percepção de desigualdade entre os servidores.

Além disso, evidenciou-se a demanda para ampliar a oferta de palestras voltadas especificamente aos servidores que realizam trabalho remoto, sobretudo em temas diretamente associados aos desafios encontrados na modalidade. Entre eles, sugere-se questões relacionadas à manutenção da concentração no ambiente domiciliar, ao desenvolvimento de estratégias de organização do tempo, à separação adequada entre rotina laboral e momentos de descanso e ao cultivo de práticas de saúde física e mental. Essas atividades educativas podem suprir lacunas especialmente no que diz respeito às dificuldades iniciais de adaptação e aprimorar a experiência dos servidores.

Essas iniciativas, quando integradas a um planejamento institucional, podem contribuir significativamente para fortalecer a autonomia, o bem-estar e o desempenho dos servidores. Ao promover maior clareza nos processos, incentivar práticas saudáveis e oferecer ferramentas de apoio à gestão do trabalho, o tribunal tem condições de consolidar um modelo de teletrabalho mais eficaz, sustentável e alinhado tanto às expectativas dos servidores quanto às necessidades estratégicas da instituição.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. M.; LUA, I. **O trabalho mudou-se para casa:** trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, e27, 2021.

BARTH, Enise Teixeira. **A Análise de Dados na Pesquisa Científica:** importância e desafios em estudos organizacionais. *Desenvolvimento em Questão*, v. 1, n. 2, p. 177-201, 2003.

CARVALHO, Luis Osete Ribeiro et al. **Metodologia científica:** teoria e aplicação na educação a distância. Petrolina-PE: Universidade Federal do Vale do São Francisco, 2019. 83 p.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu; MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 26. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

DUTRA, Elza. **A narrativa como uma técnica de pesquisa fenomenológica.** *Estudos de Psicologia*, v. 7, n. 2, p. 371-378, 2002.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Working anytime, anywhere:** The effects on the world of work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Geneva: International Labour Office, 2017. Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658>. Acesso em: 24 out. 2024.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública:** análise da experiência do SERPRO. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 1-22, jan./fev. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUERRA, A. de L. e R. **Metodologia da pesquisa científica e acadêmica.** *Revista OWL (OWL Journal) - Revista Interdisciplinar de Ensino e Educação*, v. 1, n. 2, p. 149–159, 2023.

DOI: 10.5281/zenodo.8240361. Disponível em:
<https://revistaowl.com.br/index.php/owl/article/view/48>. Acesso em: 01 set. 2025.

MELLO, A. **Teletrabalho: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; COSTA, António Pedro. **Fundamentos Teóricos das Técnicas de Investigação Qualitativa**. Revista Lusófona de Educação, Lisboa, n. 40, p. 1-18, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34958005002>. Acesso em: 04 nov. 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza et al. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em:
<https://www.feevale.br/institucional/editora-feevale/metodologia-do-trabalho-cientifico---2-edicao>. Acesso em: 03 nov. 2024.

RABELO, A. **Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação?** Revista de Administração FACES Journal, v. 1, n. 1, p. 61-67, 2000.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. Organizações & Sociedade, v. 12, n. 33, p. 39-49, 2005.

SIQUEIRA, Renata Santos Rodrigues; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães; GUERRA, Roberta Freitas. **Teletrabalho e o direito à desconexão: uma análise à luz da saúde do trabalhador**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88, n. 4, p. 69-86, out./dez. 2022.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEVENDAS (SOBRATT). **Aprovada resolução que regulamenta o teletrabalho no Poder Judiciário.** 2016. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/14062016>. Acesso em: 28 set. 2025.

TST. **Teletrabalho:** o trabalho onde você estiver. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-publica%C3%A7%C3%A3o-educativa-sobre-teletrabalho>. Acesso em: 07 out. 2025.

VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G. **Teletrabalho na atualidade:** quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? Revista do Serviço Público, v. 72, n. 1, p. 133-162, 2021.

VILLARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T. **Teletrabalho no Serpro:** pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO, 40., 2016, Costa do Sauípe. Anais... Costa do Sauípe, BA: Anpad, 2016.

YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. Tradução: Daniel Grassi. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICES

Roteiro de entrevista

Tópico 1: Percepção dos Servidores em Relação aos aspectos positivos e desafios do Teletrabalho.

- De forma geral, como você descreveria sua experiência com o teletrabalho até o momento? Por quê?
- Quais são os principais pontos positivos que você identifica no regime de teletrabalho?
- E quais são os maiores desafios ou pontos negativos que você enfrenta?

Tópico 2: Visão dos servidores em relação a Gestão do Teletrabalho.

- Como você avalia o apoio da sua chefia imediata e da administração do Tribunal ao programa de teletrabalho?
- Na sua opinião, os critérios de avaliação de desempenho e o acompanhamento das metas são adequados à realidade do trabalho remoto?
- A comunicação entre gestores e equipe sobre as expectativas e feedbacks funciona de maneira eficaz no modelo a distância?
- Você percebe que há confiança da gestão no trabalho realizado pelos servidores em regime remoto?
- Na sua visão, o Tribunal enxerga o teletrabalho como um benefício para o servidor, uma ferramenta de gestão para aumentar a eficiência, ou ambos?

Tópico 3: Impacto na Vida Pessoal e Profissional.

- De que maneira o teletrabalho impactou o equilíbrio entre sua vida profissional e sua vida pessoal?
- Você poderia descrever como o teletrabalho alterou sua rotina diária (ex: tempo de deslocamento, horários de refeição, convivência familiar)?
- Em termos de bem-estar, você nota alguma mudança em sua saúde física ou mental (positiva ou negativa) desde que começou a trabalhar remotamente?
- Você sente que trabalha mais, menos ou a mesma quantidade de horas em comparação com o trabalho presencial? Existe uma clara separação entre o horário de trabalho e o tempo pessoal?
- Como o teletrabalho influencia suas oportunidades de desenvolvimento profissional, como treinamentos e chances de progressão na carreira?
- Em sua percepção, como o teletrabalho afetou sua produtividade e a qualidade do trabalho que você entrega?

Tópico 4: Sugestões para Melhoria do Programa.

- Se você tivesse a oportunidade de aprimorar o programa de teletrabalho do TRT12, qual seria sua principal sugestão?
- Que tipo de suporte (tecnológico, ergonômico, de capacitação) você acredita que poderia ser oferecido ou melhorado pela instituição?
- Você tem alguma sugestão sobre como o Tribunal poderia promover melhor a saúde e o bem-estar dos servidores em teletrabalho?

- Pensando no futuro, qual seria o modelo ideal de trabalho para você (totalmente remoto, híbrido com dias fixos, híbrido flexível) e por quê?

Título do Estudo: Análise do Teletrabalho no TRT12: Um Estudo de Caso no Setor de Compras

Pesquisador Responsável: Gabriel Francisco Bek Apolonio dos Santos

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A) Senhor (a) está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa. Por favor, leia este documento com bastante atenção antes de assiná-lo. Caso haja alguma palavra ou frase que o (a) senhor (a) não consiga entender, converse com o pesquisador responsável pelo estudo para esclarecê-los.

A proposta deste termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) é explicar tudo sobre o estudo e solicitar a sua permissão para participar do mesmo.

O objetivo desta pesquisa é analisar os impactos do teletrabalho no Setor de Compras do TRT12 e tem como justificativa compreender e ampliar o conhecimento sobre os impactos do teletrabalho no setor público, oferecendo evidências empíricas que apoiem melhorias na modalidade e promovam maior equilíbrio entre eficiência institucional e bem-estar dos servidores.

Se o(a) Sr.(a) aceitar participar da pesquisa, os procedimentos envolvidos em sua participação são os seguintes: Participar de um único encontro virtual, realizado por meio de uma reunião no Google Meet, na qual será feito questionamentos acerca do tema do estudo e terá duração máxima de 1 hora.

Solicitamos também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em um artigo científico de autoria do pesquisador. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto, bem como em todas as fases da pesquisa.

Sua participação na pesquisa é totalmente voluntária, ou seja, não é obrigatória. Caso o(a) Sr.(a) decida não participar, ou ainda, desistir de participar e retirar seu consentimento durante a pesquisa, não haverá nenhum prejuízo.

Declaração de Consentimento

Concordo em participar do estudo intitulado: Análise do Teletrabalho no TRT12: Um Estudo de Caso no Setor de Compras.

Nome do participante ou responsável Assinatura do participante ou responsável	Data: ____/____/____
---	-----------------------------