

CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA - UNIALFA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

LORENA PRIA DE OLIVEIRA

FATORES PSICOSSOCIAIS NO TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS
SERVIDORES DAS UNIDADES DE PROCESSAMENTO JUDICIAL (UPJ)
CRIMINAIS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS (TJGO)

GOIÂNIA

2026

LORENA PRIA DE OLIVEIRA

FATORES PSICOSSOCIAIS NO TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS
SERVIDORES DAS UNIDADES DE PROCESSAMENTO JUDICIAL (UPJ) CRIMINAIS
DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS (TJGO)

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional
em Administração do Centro Universitário Alves
Faria, como requisito parcial para a obtenção do
título de mestre em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dra. Hérica Landi Brito

GOIÂNIA

2026

CATALOGAÇÃO NA FONTE: BIBLIOTECA UNIALFA

O48f

Oliveira, Lorena Pria de.

Fatores psicossociais no teletrabalho sob a perspectiva dos servidores das Unidades de Processamento Judicial (UPJ) criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO). / Lorena Pria de Oliveira. – 2026.

99 f.: il. 30cm.

Orientadora: Profa. Dra. Hérica Landi de Brito.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Goiânia, 2026.

1. Teletrabalho - Home office. 2. Saúde ocupacional. 3. Servidores públicos. 4. Fatores psicossociais. I. Brito, Hérica Landi de. II. UNIALFA. III. Título.

CDU: 331.101.52(817.3)

LORENA PRIA DE OLIVEIRA

FATORES PSICOSSOCIAIS NO TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS
SERVIDORES DAS UNIDADES DE PROCESSAMENTO JUDICIAL (UPJ) CRIMINAIS
DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS (TJGO)

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração, como parte do requisito para a obtenção do título de mestre em Administração.

Professora orientadora: Dra. Hérica Landi de Brito.

Goiânia, 09 de março de 2026.

Banca examinadora:

Orientadora Prof.^a Dra. Hérica Landi de Brito

Prof.^a Dra. Ligia Carvalho Libâneo

Prof. Dr. Murillo Rodrigues dos Santos

Primeiramente, dedico este trabalho a Deus, fonte de sabedoria e força em todos os momentos. Aos meus familiares, amigos e mestres, que, com apoio, incentivo e valiosos ensinamentos, foram indispensáveis para a minha formação intelectual e para o meu crescimento pessoal ao longo desta trajetória.

AGRADECIMENTOS

A realização desta dissertação só foi possível graças ao apoio e incentivo de diversas pessoas e instituições, às quais expresso minha sincera gratidão.

Em primeiro lugar, à minha orientadora, Prof.^a Dra. Hérica Landi Brito, pela orientação criteriosa, paciência e constante incentivo ao longo de todo o processo. Sua expertise e dedicação foram fundamentais para a construção deste trabalho.

Ao Centro Universitário Alves Faria - UNIALFA, em especial ao Programa de Pós-Graduação em Administração, pela oportunidade de qualificação acadêmica e pela estrutura oferecida para o desenvolvimento da pesquisa.

Aos professores e colegas do mestrado, pelo compartilhamento de conhecimentos, debates enriquecedores e pelo apoio mútuo durante essa jornada acadêmica.

Aos meus familiares, em especial à minha mãe, pelo amor, compreensão e incentivo em todos os momentos. Seu apoio foi meu alicerce.

Aos amigos que me acompanharam nessa trajetória, pelo ânimo, pelas palavras de conforto e pela torcida constante.

Por fim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a conclusão deste estudo. Que os resultados aqui apresentados possam servir como instrumento de reflexão e transformação na busca por ambientes de trabalho mais saudáveis e humanizados no serviço público.

Saúde é o estado de completo bem-estar físico,
mental e social e não somente a ausência de doença.

Organização Mundial de Saúde (ONU)

RESUMO

O estudo analisou os fatores psicossociais e organizacionais associados ao teletrabalho nas Unidades de Processamento Judicial (UPJs) Criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, a partir da aplicação do COPSOQ II-Br. Trata-se de pesquisa exploratória, de abordagem quantitativa, realizada com 100 servidores das oito UPJs Criminais da comarca de Goiânia. A coleta de dados ocorreu por meio de formulário eletrônico contendo questões sociodemográficas e 23 itens da versão curta do instrumento, com análise por estatística descritiva e classificação dos níveis de risco conforme diretrizes internacionais. O perfil da amostra revelou predominância feminina (65%), faixa etária entre 30 e 49 anos (68%) e alta escolaridade (97% com nível superior), com atuação concentrada em unidades de elevada complexidade, como Violência Doméstica (22%) e Execuções Penais (18%). Observou-se elevada satisfação com o trabalho (98% nos níveis 4 e 5), forte percepção de significado (85% no nível máximo) e importância da atividade (88%), além de 92% indicarem oportunidades de aprendizado e 90% reconhecerem exigência de iniciativa. Contudo, evidenciaram-se sinais de intensificação laboral: 83% percebem ritmo acelerado ou constante, 26% relatam insuficiência de tempo para as tarefas e 63% vivenciam situações emocionalmente desgastantes com frequência. Na dimensão saúde, 71% apresentaram exaustão física moderada, 64% esgotamento emocional e 41% estresse elevado. Em contrapartida, 99% confiam nos superiores, 97% percebem confiança recíproca e 95% a 98% indicaram inexistência de comportamentos ofensivos. Conclui-se que o teletrabalho combina alto engajamento com desgaste psicossocial moderado, demandando estratégias institucionais de gestão da carga e promoção da saúde ocupacional.

Palavras-chave: Teletrabalho; Fatores psicossociais; Saúde ocupacional; COPSOQ; Servidores públicos.

ABSTRACT

The study analyzed the psychosocial and organizational factors associated with telework in the Criminal Judicial Processing Units (UPJs) of the Court of Justice of the State of Goiás, based on the application of the COPSQ II-Br. This is an exploratory study with a quantitative approach, conducted with 100 civil servants from the eight Criminal UPJs in the district of Goiânia. Data were collected through an electronic questionnaire containing sociodemographic questions and 23 items from the short version of the instrument, with analysis performed using descriptive statistics and risk level classification according to international guidelines. The sample profile revealed a predominance of women (65%), an age range between 30 and 49 years (68%), and a high level of education (97% holding a university degree), with participants mainly working in highly complex units such as Domestic Violence (22%) and Criminal Enforcement Courts (18%). High job satisfaction was observed (98% at levels 4 and 5), along with a strong perception of meaning (85% at the highest level) and importance of work (88%). Additionally, 92% reported opportunities for learning and 90% recognized that their work requires initiative. However, signs of work intensification were identified: 83% perceived the work pace as fast or constant, 26% reported insufficient time to complete tasks, and 63% frequently experienced emotionally demanding situations. In the health dimension, 71% reported moderate physical exhaustion, 64% emotional exhaustion, and 41% high stress levels. Conversely, 99% expressed trust in their superiors, 97% perceived reciprocal trust, and 95% to 98% reported no occurrence of offensive behaviors. The findings indicate that telework combines high engagement with moderate psychosocial strain, highlighting the need for institutional strategies focused on workload management and occupational health promotion.

Keywords: *Telework; Psychosocial factors; Occupational health; COPSQ; Public servants.*

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa de pessoas Lideradas	69
Gráfico 2 - Experiência prévia em liderança de pessoas em teletrabalho	70
Gráfico 3 - Frequência de situações emocionalmente desgastantes no trabalho	71
Gráfico 4 - Necessidade de lidar com problemas pessoais de terceiros no trabalho	72

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos teletrabalhadores	64
Tabela 2 - Unidade de Processamento Judicial (UPJ) de atuação dos participantes	66
Tabela 3 - Tempo de serviço e função gerencial dos participantes.....	68
Tabela 4 - Grau de influência nas organizações e conteúdo do trabalho	75
Tabela 5 - Dimensões Psicossociais e Experiência Subjetiva no Teletrabalho.....	76

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CF/1988	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
<i>COPSOQ II-Br</i>	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire – versão brasileira</i>
COVID-19	Doença do Coronavírus 2019
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
FGV	Fundação Getúlio Vargas
GRO	Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
NASA	National Aeronautics and Space Administration
<i>NRCWE</i>	<i>National Research Centre for the Working Environment</i>
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ODS 3	Saúde e Bem-Estar
ODS 8	Trabalho Decente e Crescimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PJe	Processo Judicial Eletrônico
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PROAD	Processo Administrativo Virtual
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
TJGO	Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UPJs	Unidades de Processamento Judicial

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	JUSTIFICATIVA	18
1.2	PERGUNTA DE PESQUISA	21
1.3	OBJETIVOS.....	22
1.3.1	Objetivo Geral	22
1.3.2	Objetivos Específicos.....	22
2	REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1	TELETRABALHO: CONCEITOS E EVOLUÇÃO.....	23
2.1.1	Teletrabalho x <i>Home office</i>	29
2.1.2	Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 177	30
2.1.3	Legislação Brasileira	32
2.2	TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO	36
2.2.1	Evolução normativa e regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário	36
2.2.2	Estrutura, características e aderência das carreiras	38
2.2.3	Resultados institucionais e aplicação nas UPJs das varas criminais do TJGO	41
2.3	FATORES PSICOSSOCIAIS NO TELETRABALHO	43
2.3.1	Metodologias capazes de diagnosticar e mensurar os fatores psicossociais	47
2.4	GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO)	49
3	METODOLOGIA.....	52
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	52
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	53
3.3	COLETA DE DADOS: INSTRUMENTO E PROCEDIMENTOS.....	55
3.4	ANÁLISE DE DADOS	57
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	60
4.1	PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO	61
4.2	ANÁLISE DOS DADOS FUNCIONAIS	65
4.3	ORGANIZAÇÃO E CONTEÚDO DO TRABALHO.....	72
4.4	DIMENSÕES PSICOSSOCIAIS E EXPERIÊNCIA SUBJETIVA	75
4.5	PERSPECTIVA PESSOAL ACERCA DO TELETRABALHO.....	78
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	82
	REFERÊNCIAS	86
	APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	93

APÊNDICE B - Ficha Sociodemográfica e Funcional	94
APÊNDICE C - Instrumento COPSOQ II-Br	95

1 INTRODUÇÃO

A organização do trabalho constitui um fenômeno histórico e socialmente construído, moldado pelas transformações econômicas, políticas, tecnológicas e culturais que atravessam os diferentes períodos históricos. No âmbito da Administração Pública, tais transformações tendem a ocorrer de forma mais gradual e controlada, em razão da rigidez normativa, da burocracia estatal e da necessidade de observância de princípios constitucionais como legalidade, impessoalidade e continuidade do serviço público. Nesse contexto, o trabalho presencial consolidou-se, por décadas, como modelo hegemônico, caracterizado pela centralização das atividades em espaços institucionais, pela supervisão direta e pelo controle formal da jornada, elementos que estruturaram as relações laborais, a cultura organizacional e os mecanismos de gestão no setor público (Alves *et al.* 2025).

Entretanto, o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) passou a tensionar esse modelo tradicional, abrindo espaço para formas alternativas de organização do trabalho, dentre as quais se destaca o teletrabalho. No ordenamento jurídico brasileiro, essa modalidade foi formalmente regulamentada pela Lei nº 13.467/2017, que introduziu os art. 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 2017). Nos termos do art. 75-B, o teletrabalho é definido como a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias de informação e comunicação, sem que se configure como trabalho externo (Brasil, 2017). Ademais, o art. 62, inciso III, estabelece a isenção do controle de jornada, afastando, em regra, o direito ao pagamento de horas extras (Lona; Otelac; Reis, 2022).

Em distinção a essa configuração normativa, o *home office* constitui uma expressão amplamente utilizada para designar o trabalho realizado remotamente, sobretudo no espaço doméstico, sem que, necessariamente, observe as formalidades legais próprias do teletrabalho *stricto sensu*. Embora possa ser compreendido como uma modalidade específica do teletrabalho, o *home office* caracteriza-se pela inserção do espaço produtivo no ambiente residencial, o que tensiona as fronteiras entre vida profissional e vida privada. Diferentemente do teletrabalho regulamentado, essa forma de trabalho pode admitir controle de jornada, pagamento de horas extras e maior flexibilidade organizacional, a depender dos ajustes institucionais adotados. Tal heterogeneidade normativa e organizacional produz impactos significativos sobre a subjetividade do trabalhador, especialmente no que se refere à gestão do tempo, à organização do espaço doméstico e à construção da identidade profissional (Alves *et al.* 2025).

A conceituação contemporânea do teletrabalho remonta à década de 1970, quando Jack Nilles¹, cientista vinculado à *National Aeronautics and Space Administration (NASA)*, cunhou o termo *telecommuting* em 1976. Sua proposta visava reduzir o uso de automóveis, o consumo de energia e a dependência do petróleo, por meio da transferência das atividades laborais para o domicílio dos trabalhadores com o auxílio das então denominadas “infovias”. Embora existam registros de práticas de trabalho à distância anteriores a essa sistematização, Nilles é amplamente reconhecido como o precursor do teletrabalho moderno, cuja consolidação ocorreu de forma progressiva com o avanço das TICs, especialmente a partir da década de 1990 (Silva, 2023).

Com a intensificação da digitalização dos processos produtivos e administrativos ao final do século XX, o teletrabalho passou a ser gradualmente incorporado pelas organizações, ainda que, em suas fases iniciais, apresentasse caráter experimental e restrito a determinados setores. No âmbito do Poder Judiciário, apesar dos avanços decorrentes da informatização processual, da digitalização de documentos e da virtualização dos autos, essa modalidade permaneceu, por longo período, como prática excepcional, não integrada de maneira sistemática às políticas institucionais de gestão do trabalho e de saúde ocupacional (Bellinetti; Sorgi, 2021).

Esse cenário foi alterado nas últimas décadas, sobretudo em razão da consolidação das plataformas digitais, da ampliação do acesso à internet e da crescente demanda por eficiência, celeridade e racionalização dos recursos públicos. Tais transformações foram abruptamente aceleradas pela pandemia da *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*, que impôs restrições sanitárias e medidas de distanciamento social, levando as instituições públicas a adotarem, de forma emergencial, o trabalho remoto como estratégia para assegurar a continuidade das atividades. No Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), o teletrabalho foi institucionalizado como política administrativa, alinhando-se às diretrizes nacionais de modernização do Judiciário e de incentivo à inovação organizacional (Goiás, 2021).

¹ Engenheiro e pesquisador norte-americano, é amplamente reconhecido como o “pai” do conceito de teletrabalho, tendo sido um dos primeiros estudiosos a sistematizar e analisar essa modalidade laboral há aproximadamente meio século. Autor da obra *“Managing Telework”*, referência internacional sobre o tema, Nilles desenvolveu suas pesquisas inicialmente no contexto da *NASA*, com o objetivo de reduzir deslocamentos, custos operacionais e impactos ambientais, propondo a utilização das tecnologias de comunicação como meio de levar o trabalho até as pessoas. Ao longo de sua trajetória acadêmica e profissional, contribuiu de forma decisiva para a consolidação teórica e prática do teletrabalho, analisando seus efeitos organizacionais, produtivos e sociais. Em entrevista ao jornal *Expresso*, o autor destaca as transformações ocorridas no trabalho remoto ao longo das décadas, especialmente diante do avanço das tecnologias digitais e da experiência global imposta pela pandemia de COVID-19, ressaltando tanto as oportunidades quanto os desafios contemporâneos dessa forma de organização do trabalho.

O teletrabalho passou a ser compreendido como uma modalidade de organização laboral em que o servidor substitui parcial ou integralmente o trabalho presencial pela execução de suas atividades fora das dependências institucionais, predominantemente em ambiente domiciliar, com o uso intensivo de tecnologias digitais para comunicação, monitoramento e realização das tarefas. Trata-se de uma prática que promove profundas alterações nos padrões tradicionais de trabalho, reconfigurando rotinas, mecanismos de controle, formas de interação social e gestão do tempo laboral, com impactos diretos sobre a experiência subjetiva do trabalhador e sobre a dinâmica organizacional das instituições públicas (Roos; Silva, 2023).

Sobre a reorganização do trabalho no Poder Judiciário, destacam-se as Unidades de Processamento Judicial (UPJs), concebidas como estruturas administrativas responsáveis pela centralização e racionalização das atividades cartorárias. As UPJs foram instituídas com o objetivo de promover maior eficiência, padronização de procedimentos e melhor gestão dos recursos humanos e materiais, separando as atividades de apoio processual das funções jurisdicionais exercidas pelos magistrados. Esse modelo organizacional busca otimizar fluxos de trabalho, reduzir retrabalhos e assegurar maior celeridade na tramitação processual, especialmente em unidades com elevado volume de demandas (Lopes, 2025).

No âmbito nacional, a regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário, inclusive no contexto das UPJs, encontra na Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 227, de 15 de junho de 2016, que estabelece diretrizes gerais para a adoção do teletrabalho por servidores dos órgãos do Judiciário. A norma define critérios, objetivos e limites para a implementação do regime remoto, enfatizando a voluntariedade, a compatibilidade das atividades com o trabalho à distância e a preservação da eficiência institucional (Conselho Nacional de Justiça, 2016). A partir dessas diretrizes nacionais, os tribunais passaram a editar atos normativos próprios, adaptando o teletrabalho às suas realidades organizacionais específicas (Lopes, 2025).

No TJGO, o regime de teletrabalho foi regulamentado pela Resolução nº 175/2021, que disciplina a prestação de serviços fora das dependências físicas do tribunal, inclusive no âmbito das UPJs. Essa normativa consolidou o teletrabalho como política institucional permanente, estabelecendo critérios para adesão, acompanhamento, avaliação de desempenho e responsabilidades dos servidores e gestores (Goiás, 2021). No caso das UPJs Criminais, a adoção do teletrabalho passou a integrar uma estratégia de modernização administrativa, alinhada às diretrizes nacionais de inovação e eficiência no Judiciário.

As UPJs Criminais do TJGO inserem-se em um cenário organizacional marcado por elevada complexidade funcional e intensa pressão institucional. O expressivo volume

processual, a natureza sensível das demandas criminais, a rigidez dos prazos legais e a elevada responsabilidade funcional impõem aos servidores uma significativa carga cognitiva e emocional. A implementação do teletrabalho, tende a potencializar desafios relacionados à autogestão do tempo, à diluição das fronteiras entre vida profissional e pessoal e à fragilização dos mecanismos formais e informais de apoio institucional, configurando elementos dos fatores psicossociais do trabalho.

Os fatores psicossociais do trabalho compreendem as interações entre a organização laboral, as condições de execução das tarefas, as relações sociais no ambiente de trabalho e as características individuais do trabalhador, exercendo influência direta sobre a saúde mental, o bem-estar subjetivo e o desempenho profissional (Lucca *et al.* 2025). No regime de teletrabalho, tais fatores podem manifestar-se de forma ambivalente: ao mesmo tempo em que promovem maior autonomia, flexibilidade e sensação de controle sobre o trabalho, podem intensificar o isolamento social, o estresse ocupacional, a sobrecarga de demandas e o risco de esgotamento emocional ou *burnout*. Para os servidores das UPJs Criminais, esses riscos tendem a ser agravados pela pressão inerente à atividade jurisdicional e pela carga emocional associada às demandas penais (Gonçalves *et al.*, 2021).

Dados reforçam a relevância desse fenômeno em escala global. Um estudo realizado na Europa indica que a proporção de trabalhadores em regime de teletrabalho aumentou de aproximadamente 11% no período pré-pandemia para cerca de 48% durante a crise sanitária da COVID-19. Entre aqueles que passaram a atuar remotamente em 2020, quase metade não possuía experiência prévia com essa modalidade, condição associada a maiores níveis de estresse, dificuldades de adaptação e conflitos entre vida profissional e pessoal. Embora o trabalho presencial ainda seja predominante, o teletrabalho consolidou-se especialmente entre trabalhadores de atividades administrativas e intelectuais, perfil compatível com o dos servidores do Poder Judiciário (Svensson *et al.* 2023).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) ressalta que o trabalho deve constituir-se como fonte de saúde, realização pessoal e dignidade, e não como fator de adoecimento, atribuindo às instituições a responsabilidade de promover ambientes laborais saudáveis e sustentáveis, inclusive em contextos de trabalho remoto (World Health Organization, 2010). Nesse sentido, a análise sistemática dos fatores psicossociais associados ao teletrabalho revela-se estratégica para a formulação de políticas de gestão de pessoas voltadas à prevenção do adoecimento mental, ao fortalecimento do suporte organizacional e à promoção da qualidade de vida no serviço público.

Por fim, é imprescindível reconhecer que os fatores psicossociais do teletrabalho estão

intrinsecamente relacionados às condições físicas do ambiente laboral. A adaptação improvisada dos espaços domésticos para o exercício das atividades profissionais, aliada ao uso prolongado de dispositivos eletrônicos, pode resultar em sobrecarga física e mental simultânea. Nesse contexto, a ergonomia, definida pela Associação Internacional de Ergonomia como a ciência que busca adaptar o trabalho às capacidades, limitações e necessidades humanas, onde assume sua importância na mitigação de riscos como distúrbios musculoesqueléticos, fadiga visual, dores crônicas e redução da produtividade, reforçando a necessidade de abordagens integradas entre saúde ocupacional, ergonomia e gestão organizacional (Mccauley, 2025).

Portanto, a investigação restringe-se aos servidores lotados nas UPJs Criminais do TJGO que atuaram em regime de teletrabalho, não abrangendo outras unidades judiciárias, áreas administrativas ou a perspectiva da gestão institucional. A mensuração dos fatores psicossociais foi realizada por meio do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – versão brasileira (COPSOQ II-Br), instrumento psicométrico validado e amplamente reconhecido no campo da saúde ocupacional, cuja adaptação e validação para o contexto brasileiro foram descritas por Gonçalves *et al.* (2021). Dessa forma, o estudo delimita-se à avaliação quantitativa dos constructos contemplados por essa escala, assegurando rigor metodológico e coerência entre os objetivos da pesquisa, o referencial teórico adotado e os procedimentos metodológicos empregados.

A presente dissertação encontra-se estruturada em seções, organizadas de modo a assegurar encadeamento lógico entre a fundamentação teórica, o percurso metodológico, a análise dos resultados e as conclusões alcançadas.

A Seção dois apresenta o referencial teórico, responsável pela construção do arcabouço conceitual indispensável à compreensão do fenômeno investigado. Inicialmente, são examinados os conceitos, a evolução histórica e as diferentes modalidades de teletrabalho, estabelecendo-se distinção analítica em relação ao home office e analisando-se os parâmetros normativos definidos em âmbito internacional e nacional. Em seguida, discute-se a implementação do teletrabalho no Poder Judiciário, com ênfase na evolução normativa interna, nas especificidades estruturais das carreiras e nos impactos institucionais observados nas Unidades de Processamento Judicial (UPJs) criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. A seção também aborda os fatores psicossociais no trabalho, mobilizando aportes teóricos relacionados à organização do trabalho, à saúde mental e à dinâmica das exigências laborais contemporâneas, além de apresentar metodologias destinadas à identificação, mensuração e análise desses fatores, com destaque para instrumentos validados no contexto brasileiro.

A Seção três descreve o percurso metodológico adotado, caracterizando a pesquisa quanto à sua abordagem quantitativa e ao seu delineamento exploratório e descritivo-analítico. São apresentados os critérios de definição da população e da amostra, os procedimentos de coleta de dados, os instrumentos utilizados - com destaque para o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II-Br)* - e os métodos estatísticos empregados para o tratamento e a interpretação das informações coletadas. Também são explicitados os cuidados éticos observados ao longo da investigação, em conformidade com os princípios que regem a pesquisa envolvendo seres humanos.

A Seção quatro apresenta e discute os resultados obtidos, organizando-os em eixos analíticos que contemplam o perfil sociodemográfico e funcional dos participantes, a organização e o conteúdo do trabalho, as dimensões psicossociais identificadas e a experiência dos servidores em regime de teletrabalho. A análise é conduzida à luz do referencial teórico previamente estabelecido, permitindo identificar padrões, níveis de exposição a fatores psicossociais e possíveis repercussões para a saúde ocupacional e para a dinâmica organizacional no contexto das UPJs criminais. Nesse momento, busca-se articular os dados empíricos com a literatura especializada, promovendo uma interpretação crítica e fundamentada dos achados.

Por fim, a Seção cinco apresenta as considerações finais, nas quais são sintetizados os principais resultados da investigação, retomando-se a pergunta de pesquisa e os objetivos propostos. Também são destacadas as contribuições teóricas e institucionais do estudo para a compreensão dos impactos psicossociais do teletrabalho no Poder Judiciário, bem como as limitações metodológicas da pesquisa e as possibilidades de aprofundamento em estudos futuros.

1.1 JUSTIFICATIVA

O presente estudo justifica-se pela necessidade premente de analisar, de forma sistemática e científica, os fatores psicossociais associados ao teletrabalho no contexto do Poder Judiciário, com ênfase nos servidores das UPJs de competência criminal do TJGO. A consolidação do teletrabalho como modalidade permanente de organização laboral no Judiciário, especialmente após a pandemia da COVID-19, introduziu novas dinâmicas de trabalho que impactam diretamente a saúde ocupacional, o bem-estar psicossocial e o desempenho funcional dos servidores, exigindo investigações específicas e contextualizadas.

As UPJs Criminais caracterizam-se por elevada complexidade organizacional, intensa

carga cognitiva e significativa exposição a demandas emocionalmente sensíveis, decorrentes do tratamento contínuo de processos criminais, cumprimento de prazos rigorosos e elevada responsabilidade funcional. A transposição dessas atividades para o regime remoto tende a potencializar riscos psicossociais, como estresse ocupacional, sobrecarga mental, isolamento social, conflitos entre vida profissional e pessoal e esgotamento emocional, o que torna imprescindível a compreensão aprofundada dessas condições sob a perspectiva dos próprios servidores (Borba; Yoshida; Oliveira, 2022).

Embora exista literatura consolidada sobre riscos psicossociais no trabalho em diferentes setores do serviço público, observa-se uma lacuna relevante no que se refere a estudos específicos no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, sobretudo aqueles que abordem o teletrabalho como variável de análise. As pesquisas existentes concentram-se, majoritariamente, em temáticas como estresse ocupacional, sofrimento ético-profissional e transtornos mentais comuns entre magistrados e servidores, a exemplo dos estudos de Amazarray, Oliveira e Feijó (2019), Magalhães, Santos e Zille (2022), Peixoto e Amazarray (2022). Contudo, tais investigações raramente contemplam o teletrabalho de forma estruturada, tampouco utilizam instrumentos psicométricos validados capazes de mensurar, de maneira ampliada, os múltiplos fatores psicossociais envolvidos.

Essa lacuna científica torna-se ainda mais significativa quando se considera que o ambiente judicial apresenta características singulares, como elevada pressão por produtividade, exposição contínua a conteúdos sensíveis e exigência de elevado nível de atenção e responsabilidade decisória. Tais especificidades demandam abordagens metodológicas próprias e robustas, capazes de captar as particularidades do trabalho remoto no contexto das UPJs Criminais, o que reforça a pertinência e a originalidade do presente estudo.

Nesse sentido, a utilização do *COPSOQ II* justifica-se por se tratar de um instrumento psicométrico validado e amplamente reconhecido internacionalmente para a avaliação de fatores psicossociais no trabalho, além de permitir a mensuração sistemática de dimensões como demandas cognitivas, organização do trabalho, relações interpessoais, reconhecimento, suporte social, equilíbrio trabalho-família e bem-estar, oferecendo uma base metodológica consistente para análises no contexto do teletrabalho judicial (Kristensen *et al.*, 2005).

Andrade, Andrews e Sato (2024), demonstram a adequação do *COPSOQ II-Br*, inclusive em sua versão curta com o objetivo da avaliação de riscos psicossociais em trabalhadores submetidos ao regime de trabalho remoto, reforçando sua aplicabilidade em populações com perfil semelhante ao dos servidores do Poder Judiciário. Todavia, ainda são escassas as pesquisas que integrem esse instrumento ao contexto específico do Judiciário

estadual e às exigências normativas vigentes em saúde e segurança ocupacional.

A relevância do estudo também se fundamenta na articulação entre a avaliação dos fatores psicossociais e o cumprimento das diretrizes legais brasileiras de Saúde e Segurança no Trabalho. O modelo contemporâneo de gerenciamento de riscos ocupacionais passou a reconhecer formalmente os riscos psicossociais como componentes integrantes das políticas institucionais de prevenção, exigindo das organizações públicas uma abordagem ampliada que contemple não apenas os riscos físicos, mas também os impactos emocionais, cognitivos e sociais decorrentes da organização do trabalho (Ferreira; Manezzi; Pardo, 2023).

Paralelamente, destaca-se a necessidade de adequação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, inclusive no contexto do teletrabalho, evidenciando a importância de integrar aspectos físicos e psicossociais na promoção da saúde ocupacional. Nesse sentido, a aplicação do *COPSOQ II-Br* contribui para o aprimoramento das práticas institucionais de prevenção e promoção da saúde no TJGO.

Do ponto de vista institucional, os resultados da pesquisa poderão subsidiar a formulação e o aprimoramento de políticas internas voltadas à prevenção do adoecimento mental, à promoção da qualidade de vida no trabalho e à valorização dos servidores. Para tanto, serão analisados fatores psicossociais relacionados às demandas de trabalho, organização e conteúdo das tarefas, relações interpessoais e liderança, apoio social no ambiente laboral, reconhecimento profissional, insegurança no trabalho e interface entre trabalho e vida pessoal, dimensões contempladas pelo instrumento *COPSOQ II-Br*. A análise desses fatores permitirá a proposição de ações estratégicas e protocolos de monitoramento contínuo da saúde do servidor, em consonância com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Por fim, sob a perspectiva científica, o estudo contribuirá para o avanço da produção acadêmica nacional sobre saúde ocupacional no teletrabalho no setor público, fortalecendo o diálogo interdisciplinar entre ergonomia, psicologia organizacional e gestão pública. Institucionalmente, a pesquisa alinha-se à construção de um modelo de governança mais humanizado, baseado em evidências, e comprometido com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030², especialmente o ODS 3 (Saúde e bem-estar) e o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), consolidando um ambiente de trabalho mais equilibrado,

² Agenda 2030 da ONU é um plano global de ação adotado por 193 países em 2015, com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir prosperidade até 2030, alcançando dimensões sociais, econômicas e ambientais, e promovendo paz e parcerias, sob o lema "Não deixar ninguém para trás"

inclusivo e sustentável no âmbito do TJGO.

1.2 PERGUNTA DE PESQUISA

A institucionalização do teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), especialmente nas Unidades de Processamento Judicial (UPJs) das Varas Criminais da Comarca de Goiânia, configura-se como um avanço relevante no processo de modernização administrativa e na racionalização dos fluxos processuais. Todavia, a implementação dessa modalidade laboral tem promovido significativas alterações na organização do trabalho, com repercussões diretas nas dinâmicas institucionais, decorrentes da intensificação do uso de tecnologias digitais, da reorganização do tempo e do espaço laboral, da diminuição das interações presenciais e do aumento das exigências cognitivas e emocionais inerentes à atividade jurisdicional.

Tais transformações impactam diretamente a saúde ocupacional, a qualidade de vida no trabalho e o desempenho funcional dos servidores públicos, especialmente em contextos de elevada complexidade e responsabilidade, como o das unidades criminais. Nesse cenário, torna-se imprescindível identificar e analisar, de forma sistemática, os fatores psicossociais associados ao teletrabalho, considerando que esses elementos influenciam não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também a eficiência institucional e a prestação jurisdicional.

Nesse contexto analítico, o *COPSOQ II-Br* destaca-se como um instrumento psicométrico validado e amplamente reconhecido no âmbito nacional e internacional para a avaliação dos fatores psicossociais e organizacionais do trabalho, a partir da percepção dos próprios trabalhadores. O questionário possibilita a mensuração estruturada de dimensões, tais como demandas cognitivas e emocionais, grau de autonomia e controle sobre o trabalho, suporte social, reconhecimento, previsibilidade organizacional e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, aspectos particularmente sensíveis no regime de teletrabalho.

Apesar da consolidação do *COPSOQ II-Br* em diferentes contextos ocupacionais, observa-se uma lacuna significativa de estudos que explorem sua aplicação no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, especialmente em unidades de competência criminal. A ausência de investigações empíricas voltadas à análise dos fatores psicossociais do teletrabalho nesse contexto institucional limita a produção de evidências científicas capazes de subsidiar políticas e práticas voltadas à promoção da saúde ocupacional dos servidores.

Diante desse cenário, formula-se a seguinte pergunta de pesquisa: como os fatores psicossociais do trabalho, mensurados por meio do *COPSOQ II-Br*, manifestam-se no contexto

do teletrabalho entre os servidores das Unidades de Processamento Judicial Criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar os fatores psicossociais e organizacionais do trabalho associados ao regime de teletrabalho entre os servidores das Unidades de Processamento Judicial (UPJs) das Varas Criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), por meio da aplicação do *COPSOQ II-Br*, considerando três dimensões analíticas inter-relacionadas: saúde ocupacional, bem-estar psicossocial e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, à luz das diretrizes contemporâneas de saúde e segurança no trabalho.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar as demandas cognitivas e emocionais experimentadas pelos servidores das UPJs Criminais no desempenho de suas atividades em regime de teletrabalho;
- Verificar os níveis de autonomia, influência no trabalho e controle sobre as tarefas, incluindo ritmo, prioridades e tomada de decisão no contexto remoto;
- Analisar o suporte social recebido, considerando cooperação entre colegas, apoio da chefia, clima organizacional e percepção de reconhecimento institucional;
- Examinar aspectos de segurança organizacional e previsibilidade, verificando a clareza de normas, comunicação interna e consistência das diretrizes de trabalho remoto;
- Relacionar o equilíbrio trabalho-vida pessoal, identificando conflitos, interferências bidirecionais e efeitos da sobreposição entre demandas domésticas e profissionais;
- Mensurar indicadores de bem-estar e detectar possíveis sinais de exaustão, estresse e sofrimento psicossocial entre os servidores, com base nas dimensões avaliadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta os fundamentos conceituais e normativos que sustentam a análise do teletrabalho no Poder Judiciário, com ênfase nos fatores psicossociais e na saúde ocupacional dos servidores. Inicialmente, discute-se o conceito e a evolução histórica do teletrabalho, distinguindo-o de modalidades como *home office* e trabalho remoto, à luz das transformações tecnológicas da era digital. Também são examinadas as diretrizes internacionais, com destaque para a Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho (1996), e o arcabouço normativo brasileiro, bem como a regulamentação e implementação do teletrabalho no Judiciário, incluindo suas características, aderência das carreiras e resultados institucionais, com enfoque nas UPJs das varas criminais do TJGO.

Em seguida, o capítulo aborda os fatores psicossociais no teletrabalho, analisando aspectos relacionados à saúde ocupacional, ergonomia, organização do trabalho e saúde mental, além de apresentar metodologias de diagnóstico e mensuração desses riscos. Por fim, examina-se o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) no setor público, destacando a organização do trabalho, a clareza de papéis e os sistemas de recompensas como estratégias de prevenção psicossocial, consolidando o referencial teórico que fundamenta a análise dos dados e a discussão dos resultados da pesquisa.

2.1 TELETRABALHO: CONCEITOS E EVOLUÇÃO

A origem do teletrabalho não pode ser delimitada a um marco temporal único, uma vez que suas bases históricas se desenvolvem de forma gradual, acompanhando a evolução dos meios de comunicação e das formas de organização produtiva. Conforme aponta Joel Kugelmass³, embora não seja possível afirmar com precisão o momento exato de seu surgimento, existem registros que remontam ao século XIX, quando se verificaram as primeiras tentativas de dissociar o local físico da empresa do espaço de execução das atividades laborais. Nesse contexto, destaca-se a experiência ocorrida em 1857, nos Estados Unidos, envolvendo a Penn Railroad⁴, cuja gestão passou a utilizar o telégrafo privado da companhia para administrar

³ É um filósofo e sociólogo alemão nascido em Düsseldorf, aos 18 de junho de 1929, contando 86 anos de idade. Estudou na Universidade de Bonn, onde se licenciou em Filosofia em 1954, com tese sobre Schelling (1775-1854) que tinha por título “o Absoluto e a História”.

⁴ Pennsylvania Railroad, apelidada de Pennsy, foi uma operadora ferroviária dos Estados Unidos. Com sua origem na década de 1830, a ferrovia inicialmente operou na Pensilvânia, e se expandiu através de locação ou compra de outras ferrovias.

divisões geograficamente distantes, inaugurando uma lógica embrionária de trabalho à distância (Lima, 2023).

A iniciativa liderada por J. Edgar Thompson⁵, proprietário da referida ferrovia, revelou a possibilidade de coordenação e controle das atividades produtivas sem a presença física simultânea dos trabalhadores em um mesmo espaço institucional. Ao acompanhar o fluxo das informações pelo fio do telégrafo, a empresa passou a operar de forma descentralizada, demonstrando que a comunicação mediada por tecnologia poderia substituir, ao menos parcialmente, a supervisão presencial. Tal experiência apresenta características conceituais semelhantes ao teletrabalho contemporâneo, ao evidenciar a separação entre o local de gestão e o local de execução das tarefas, ainda que em um contexto tecnológico rudimentar quando comparado aos padrões atuais (Coêlho; Belmonte, 2022).

No século XX, novas experiências contribuíram para o amadurecimento dessa modalidade laboral, especialmente com o avanço da computação. Pinel (2019) destaca como marco relevante o surgimento, em 1962, na Inglaterra, da *empresa Freelance Programmers*, fundada por Stephane Shirley⁶, que desenvolvia programas de computador a partir da residência de seus trabalhadores. Essa iniciativa consolidou a ideia de que atividades intelectuais e tecnológicas poderiam ser realizadas fora do espaço físico tradicional da empresa, reforçando a viabilidade econômica e organizacional do trabalho remoto. Tal modelo representou uma ruptura simbólica com o paradigma industrial clássico, ao integrar o ambiente doméstico ao processo produtivo.

Apesar desses antecedentes históricos, a literatura especializada atribui a Jack Nilles a sistematização conceitual do teletrabalho moderno. Na década de 1970, enquanto atuava como engenheiro e consultor da Aerospace Corporation, prestando serviços ao Departamento de Defesa dos Estados Unidos e à *NASA*, Nilles passou a defender a ideia de levar o trabalho até o trabalhador, como estratégia para reduzir congestionamentos urbanos, custos operacionais e impactos ambientais. Inicialmente recebida com resistência institucional, a proposta ganhou viabilidade prática a partir de projetos-piloto desenvolvidos entre 1973 e 1974, cujos resultados foram apresentados na obra *The Telecommunications-Transportation Tradeoff* (Silva, 2023).

A partir dessas experiências, consolidou-se um novo paradigma organizacional, no qual o trabalho deixou de estar necessariamente vinculado a um espaço físico fixo e a horários

5 Foi um engenheiro civil e industrial americano. Empreendedor mais conhecido por sua liderança na Ferrovia da Pensilvânia de 1852 até sua morte em 1874, Thomson tornou-a a maior empresa comercial do mundo e um modelo de classe mundial para inovação tecnológica e gerencial.

6 Dame Vera Stephanie Shirley (anteriormente *Brook*, nascida Buchthal; 16 de setembro de 1933 – 9 de agosto de 2025) foi uma pioneira da tecnologia da informação, empresária e filantropa britânica nascida na Alemanha

rigidamente controlados. Conforme assinala Nilles (1973), essa transformação implicou mudanças profundas tanto nas interações humanas no ambiente laboral quanto na própria concepção de tempo de trabalho. O avanço das tecnologias da informação e comunicação, especialmente com a disseminação da *internet* e de dispositivos móveis, ampliou significativamente as possibilidades de execução de atividades à distância, permitindo que o trabalho fosse realizado em múltiplos contextos espaciais, sem prejuízo da produtividade ou da coordenação organizacional (Silva, 2023).

No Brasil, o teletrabalho passou a ganhar maior visibilidade a partir do final do século XX, acompanhando o processo de informatização das organizações públicas e privadas e a expansão do acesso à internet. Inicialmente adotado de forma pontual e experimental, o teletrabalho consolidou-se progressivamente como alternativa legítima de organização laboral, sobretudo em atividades administrativas, técnicas e intelectuais. Esse movimento culminou em sua regulamentação jurídica, especialmente com a Reforma Trabalhista de 2017, que incorporou o teletrabalho à CLT (Lima, 2023).

Assim, à semelhança do cenário internacional, a evolução do teletrabalho no Brasil reflete a convergência entre inovação tecnológica, flexibilização organizacional e reconfiguração das relações de trabalho, fenômeno que continua a se expandir e a desafiar os modelos tradicionais de gestão laboral.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que, em 2025, aproximadamente 9,5 milhões de brasileiros permanecem exercendo suas atividades laborais em regime de trabalho remoto, o que evidencia a consolidação dessa modalidade no cenário pós-pandêmico. Estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) aponta, ainda, que esse contingente possui potencial para ser até duas vezes maior, considerando a percepção dos próprios trabalhadores quanto à viabilidade de desempenhar suas funções à distância. Tal realidade mostra-se especialmente favorável a profissionais da área de tecnologia da informação, cujas atividades são majoritariamente compatíveis com o uso intensivo de recursos digitais e independem da presença física em um local fixo de trabalho (IBGE, 2025).

A pesquisa também revela importantes desigualdades sociodemográficas no acesso ao teletrabalho. A proporção de mulheres em teletrabalho (8,7%) mostrou-se superior à dos homens (6,8%), indicando que essa modalidade é relevante na conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. No recorte por cor ou raça, observou-se que pessoas brancas apresentaram maior incidência de teletrabalho (11,0%), em comparação às pessoas pretas (5,2%) e pardas (4,8%), refletindo desigualdades estruturais associadas ao acesso à educação, às ocupações qualificadas e às tecnologias digitais (IBGE, 2025).

Apesar desse contexto, pesquisas revelam que 65% das empresas retornaram ao regime presencial ou híbrido, conforme levantamento da *Swile* Brasil em parceria com a Leme Consultoria, movimento frequentemente justificado pela crença de que o *home office* comprometeria a produtividade. Todavia, essa percepção é contraposta por dados da FGV, segundo os quais 68% dos trabalhadores relataram aumento de produtividade no regime remoto. Ademais, estudos da Mercer demonstram que 94% dos colaboradores preferem modelos de trabalho flexíveis, o que tem levado parte significativa das organizações a manter ou ajustar políticas de trabalho híbrido e remoto. Nesse sentido, observa-se uma tendência de institucionalização desses arranjos laborais, com redefinições contratuais e maior autonomia na organização das escalas, sobretudo nas empresas que buscam alinhar desempenho organizacional às demandas contemporâneas dos trabalhadores (IBGE, 2025).

A análise setorial evidencia que o teletrabalho não se distribui de forma homogênea entre as atividades econômicas. Cerca de 25,8% dos ocupados nos setores de informação, comunicação, atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas realizaram teletrabalho em 2022, constituindo o grupo com maior incidência dessa modalidade. Em contrapartida, setores que demandam presença física contínua, como serviços domésticos, agricultura, construção civil, transporte e alojamento, apresentaram percentuais residuais ou praticamente inexistentes de teletrabalho, confirmando que a viabilidade dessa modalidade está diretamente vinculada à natureza das atividades exercidas (IBGE, 2023).

Por fim, os dados relativos à renda e à infraestrutura tecnológica reforçam o caráter seletivo do teletrabalho no contexto brasileiro. O rendimento médio dos teletrabalhadores foi de R\$ 6.479, valor significativamente superior ao rendimento médio dos trabalhadores que não atuaram nessa modalidade (R\$ 2.398), diferença explicada, sobretudo, pelo perfil ocupacional e educacional desses profissionais. Ademais, enquanto 49,6% dos domicílios da população ocupada possuíam computador e internet, entre os teletrabalhadores esse percentual alcançou 91,2%, evidenciando que o acesso às tecnologias digitais constitui condição para a inserção no teletrabalho e, ao mesmo tempo, um fator das desigualdades sociais e laborais no país (IBGE, 2023).

As modalidades de teletrabalho podem ser organizadas, de modo geral, em integral e parcial, não havendo um modelo único aplicável a todas as organizações. A escolha da modalidade mais adequada depende de múltiplos fatores, como a natureza das atividades desenvolvidas, o grau de interdependência entre as equipes, o nível de maturidade organizacional e a infraestrutura tecnológica disponível. Enquanto alguns modelos privilegiam maior flexibilidade ao trabalhador, outros buscam equilibrar os interesses institucionais e

individuais, razão pela qual a análise das características das tarefas e dos processos de trabalho constitui um elemento para a definição da modalidade a ser adotada (Menezes, 2024).

A modalidade integral de teletrabalho caracteriza-se pela execução das atividades de forma predominantemente remota, sendo indicada para funções altamente especializadas, com fluxos de trabalho bem mapeados e sistemas de gestão consolidados. Esse formato exige elevado grau de autonomia, disciplina e experiência do trabalhador, uma vez que há menor necessidade de supervisão direta. Além disso, o teletrabalho integral pode ser utilizado como estratégia de retenção e recrutamento de talentos específicos, bem como como política de inclusão social, favorecendo pessoas com dificuldades de locomoção ou que tenham sido obrigadas a mudar de localidade. Sua implementação, contudo, demanda critérios claros e objetivos, ajustes nos métodos de comunicação, avaliações periódicas de desempenho e mecanismos que assegurem a equidade entre os servidores (Menezes, 2024).

Por sua vez, a modalidade parcial combina atividades presenciais e remotas, sendo recomendada para funções que exigem trabalho cooperativo intenso, interação frequente entre equipes ou presença física em determinadas etapas do processo laboral. Essa modalidade é especialmente adequada em fases iniciais de implantação do teletrabalho, pois facilita a adaptação gradual, preserva o suporte social e favorece o diálogo organizacional durante o período de transição. Ademais, independentemente da modalidade adotada, é imprescindível considerar o fator humano, realizando avaliações prévias e posteriores do perfil dos trabalhadores, a fim de identificar competências, antecipar riscos psicossociais e direcionar ações de capacitação, garantindo a efetividade e a sustentabilidade do teletrabalho no contexto institucional (Lima, 2024).

Entre as principais características do teletrabalho, destaca-se a descentralização espacial das atividades laborais, que podem ser realizadas em diversos ambientes, como a residência do trabalhador, espaços de coworking, telecentros ou outros locais previamente acordados entre as partes. Essa flexibilidade locacional amplia as possibilidades de organização do trabalho e reduz a necessidade de deslocamentos cotidianos, impactando positivamente aspectos como tempo de trabalho, custos operacionais e qualidade de vida. Contudo, essa mesma descentralização exige maior capacidade de autogestão por parte do trabalhador e mecanismos institucionais eficazes de coordenação, monitoramento e avaliação de desempenho (Cunha; Baully. Bugalho, 2020).

O uso de tecnologias digitais constitui elemento estruturante do teletrabalho. Ferramentas de informática, plataformas de comunicação síncrona e assíncrona, sistemas de gestão eletrônica de tarefas e acesso remoto a bases de dados são indispensáveis para viabilizar

a execução das atividades à distância. Nesse sentido, o teletrabalho pressupõe não apenas a disponibilidade de infraestrutura tecnológica adequada, mas também competências digitais por parte dos trabalhadores, bem como políticas organizacionais voltadas à segurança da informação, à proteção de dados e à continuidade dos serviços (Lima, 20240).

Do ponto de vista jurídico-organizacional, o teletrabalho demanda a formalização contratual das condições em que será prestado, conforme disposto no art. 75-C da CLT. A legislação admite tanto a execução das atividades por jornada, com eventual controle de ponto eletrônico, quanto por tarefa ou produção, hipótese em que o trabalhador pode ser enquadrado na exceção prevista no art. 62, III, da CLT, ficando, em regra, isento do controle de jornada e do pagamento de horas extras. Essa diversidade de arranjos evidencia a necessidade de pactuação clara e transparente entre empregador e empregado, especialmente quanto às responsabilidades relativas à infraestrutura, aos custos operacionais e à ergonomia do ambiente de trabalho (Cunha; Baully; Bugalho, 2020).

A organização do trabalho no contexto do teletrabalho demanda a reestruturação de processos, rotinas e mecanismos de coordenação, considerando que a execução das atividades ocorre predominantemente fora do espaço físico institucional. Nesse cenário, torna-se imprescindível o estabelecimento de objetivos claros, fluxos de trabalho bem definidos e critérios objetivos de avaliação de desempenho, a fim de assegurar previsibilidade, alinhamento organizacional e coerência entre as expectativas da gestão e a atuação dos trabalhadores. A inexistência de uma organização adequada pode resultar em sobrecarga laboral, indefinição de papéis e fragilidades na comunicação, comprometendo a eficiência das atividades e o bem-estar dos indivíduos (Menezes, 2024).

De acordo com Lima (2025), a produtividade no teletrabalho está intrinsecamente vinculada às estratégias de planejamento, acompanhamento e avaliação das atividades desenvolvidas. Modelos de gestão orientados por metas e resultados mostram-se mais compatíveis com essa modalidade, na medida em que deslocam o foco do controle rígido da jornada para a efetiva entrega de produtos e serviços. Quando devidamente estruturado, o teletrabalho pode proporcionar ganhos significativos de produtividade, sobretudo em razão da redução do tempo de deslocamento, do aumento da autonomia e da possibilidade de uma gestão mais eficiente do tempo. Todavia, tais benefícios dependem diretamente da disponibilidade de infraestrutura tecnológica adequada e da capacitação contínua dos trabalhadores para o uso eficiente das ferramentas digitais.

Sobre a gestão do tempo de trabalho e à necessária delimitação entre as esferas profissional e pessoal. Embora a flexibilidade seja uma das principais características do

teletrabalho, sua ausência de limites claros pode favorecer a intensificação do labor e a ampliação indevida da jornada. Assim, a organização do trabalho deve contemplar mecanismos institucionais que promovam o equilíbrio entre desempenho e saúde ocupacional, prevenindo impactos negativos sobre a produtividade no médio e longo prazo e reduzindo a incidência de riscos psicossociais, tais como estresse, fadiga e exaustão emocional (Albuquerque, 2025).

Cunha, Baully e Bugalho, (2020), destacam a liderança na organização do trabalho remoto e na sustentação dos níveis de produtividade. A atuação gerencial deve priorizar práticas de comunicação eficaz, *feedback* contínuo e acompanhamento sistemático das atividades, sem recorrer a métodos excessivamente controladores ou invasivos. Uma liderança orientada por resultados, baseada na confiança, na transparência e no suporte aos trabalhadores, contribui significativamente para o engajamento das equipes e para a consolidação do teletrabalho como um modelo organizacional eficiente, produtivo e sustentável.

2.1.1 Teletrabalho x *Home office*

O teletrabalho e o *home office*, embora frequentemente utilizados como sinônimos no discurso cotidiano, não se confundem sob o ponto de vista conceitual, jurídico e organizacional. De acordo com Bono e Goldchmidt (2022, p. 42), o teletrabalho,

Constitui uma modalidade de prestação laboral caracterizada pela execução das atividades predominantemente fora das dependências físicas do empregador, com o uso intensivo de tecnologias da informação e comunicação, estando expressamente regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente nos artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (Bono; Goldchmidt, 2022, p. 42).

Trata-se, portanto, de um conceito amplo, que compreende diferentes arranjos espaciais, como o trabalho realizado no domicílio do empregado, em telecentros, espaços de coworking ou mesmo de forma móvel, desde que mantidos os elementos da relação de emprego, notadamente a subordinação jurídica exercida por meios digitais.

O *home office*, por sua vez,

corresponde a uma forma específica e mais restrita de trabalho remoto, caracterizada pela execução das atividades exclusivamente no domicílio do trabalhador. Diferentemente do teletrabalho, o *home office* não possui, em si, uma definição legal autônoma na legislação trabalhista brasileira, sendo frequentemente compreendido como uma extensão temporária ou circunstancial do trabalho presencial (Pandim, Casali, 2023, p.21).

Nessa modalidade, em regra, permanecem inalteradas as condições contratuais originais, inclusive no que se refere ao controle de jornada, à supervisão direta e à aplicação das normas gerais sobre duração do trabalho, horas extras e adicionais, salvo ajustes específicos firmados entre as partes. Assim, o *home office* tende a reproduzir, no espaço doméstico, a lógica organizacional do trabalho realizado na sede da empresa.

A correta distinção entre teletrabalho e *home office* possui relevância prática e jurídica significativa, pois impacta diretamente a gestão do trabalho, a definição de responsabilidades, o controle da jornada e a proteção à saúde do trabalhador. Enquanto o teletrabalho pressupõe maior autonomia na organização do tempo e das tarefas, frequentemente orientado por metas e resultados, o *home office* mantém maior proximidade com o modelo tradicional de subordinação temporal (Pandim, Casali, 2023).

A escolha inadequada ou a confusão entre essas modalidades pode gerar insegurança jurídica, conflitos trabalhistas e riscos psicossociais, razão pela qual se impõe ao empregador a necessidade de avaliar cuidadosamente as características da atividade, o perfil do trabalhador e os objetivos organizacionais, assegurando a formalização adequada do regime adotado e a observância dos direitos do trabalho (Bono; Goldchmidt, 2022).

2.1.2 Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 177

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) ainda não editou norma específica destinada à regulamentação do teletrabalho em sentido estrito. Todavia, o tema é indiretamente contemplado em instrumentos normativos e documentos internacionais que tratam de formas atípicas de prestação laboral. Nesse contexto, destaca-se a Convenção nº 177, aprovada em 1996, que dispõe sobre o Trabalho Domiciliar, ainda que não tenha sido ratificada pelo Brasil. Tal convenção estabelece como princípio a promoção da igualdade de tratamento entre os trabalhadores que exercem suas atividades em domicílio e aqueles que desempenham funções de maneira presencial, considerando as particularidades inerentes ao trabalho realizado fora das dependências do empregador (Organização Internacional do Trabalho, 1996).

De acordo com K. Sousa e M. Sousa (2022), a Convenção nº 177 prevê, de forma expressa, a igualdade de tratamento em relação de trabalho, tais como o direito de associação e de participação em organizações sindicais, a proteção contra a discriminação no emprego e na ocupação, a garantia de condições adequadas de segurança e saúde no trabalho, a remuneração justa, a proteção no âmbito da seguridade social, o acesso à formação e ao treinamento profissional, o respeito à idade mínima para admissão ao trabalho e a proteção à maternidade.

Esses dispositivos evidenciam a preocupação da OIT em assegurar que a prestação laboral em domicílio não resulte em precarização dos direitos trabalhistas, mas sim em sua equiparação ao trabalho tradicional.

Segundo a definição adotada pela Convenção nº 177,

O trabalho domiciliar consiste na atividade realizada por pessoa física em sua própria residência ou em local de sua livre escolha, distinto do estabelecimento do empregador, mediante remuneração e com a finalidade de produzir bens ou serviços especificados pelo empregador. Tal definição independe de quem fornece os equipamentos, materiais ou insumos utilizados, exceto nos casos em que o trabalhador detenha grau suficiente de autonomia e independência econômica para ser enquadrado como trabalhador independente, conforme a legislação nacional aplicável (Montal, 2025, p. 37).

Observa-se, portanto, que o conceito adotado pela OIT possui caráter amplo e genérico, não se restringindo às especificidades tecnológicas que caracterizam o teletrabalho contemporâneo.

Dessa forma, a Convenção nº 177 não se propõe a regulamentar de maneira detalhada os aspectos operacionais do teletrabalho, mas sim a garantir a igualdade de direitos entre o trabalho realizado em domicílio e o trabalho presencial. A preocupação da norma reside na proteção social do trabalhador e na prevenção de tratamentos discriminatórios decorrentes da modalidade de execução do labor. Nesse sentido, embora o teletrabalho não seja expressamente disciplinado, a convenção fornece parâmetros relevantes para sua análise sob a ótica dos direitos do trabalho (Montal, 2025).

Além dos instrumentos normativos, a OIT tem se manifestado por meio de relatórios e estudos reconhecendo o teletrabalho como uma prática crescente no mundo do trabalho contemporâneo, destacando seus potenciais benefícios. Entre as vantagens apontadas, sobressaem o aumento da produtividade, a redução de custos operacionais para empregadores e trabalhadores, a elevação dos níveis de satisfação laboral e a diminuição dos impactos negativos do deslocamento urbano, como congestionamentos e poluição. Tais elementos evidenciam o interesse da organização em compreender e acompanhar as transformações nas formas de organização do trabalho (Ribeiro; Leite, 2019).

Por fim, de acordo com Aguiar *et al.* (2022), a OIT ressalta que a flexibilização do espaço e do tempo de trabalho proporcionada pelo teletrabalho pode favorecer a conciliação entre vida profissional e pessoal, ampliando a inclusão de grupos historicamente marginalizados no mercado de trabalho. Nesse contexto, mães com filhos pequenos, pessoas idosas, estudantes, pessoas com deficiência, entre outros, podem encontrar no teletrabalho uma alternativa viável

de inserção ou permanência laboral. Assim, embora ainda não exista uma regulamentação internacional específica e minuciosa sobre o teletrabalho, a atuação da OIT demonstra reconhecimento de sua relevância e de seu potencial como instrumento de promoção do trabalho decente e da inclusão social.

2.1.3 Legislação Brasileira

A legislação brasileira sobre o teletrabalho desenvolveu-se de forma progressiva, acompanhando as transformações tecnológicas e organizacionais do trabalho e buscando adequar o ordenamento jurídico às novas formas de prestação laboral, passando de um reconhecimento inicial da equivalência entre o trabalho presencial e o realizado a distância para uma regulamentação específica e sistematizada. Esse processo normativo revela a preocupação do legislador em conciliar flexibilidade organizacional, segurança jurídica e proteção dos direitos trabalhistas, especialmente no que se refere à dignidade do trabalhador, destacando-se, nesse percurso, a Lei nº 12.551/2011, a Lei nº 13.467/2017, a Medida Provisória nº 927/2020, editada em caráter excepcional durante a pandemia da Covid-19, e a Lei nº 14.442/2022 (Brasil, 2011, 2017, 2020a, 2022), que consolidam o teletrabalho como modalidade legítima e compatível com os princípios do Direito do Trabalho brasileiro (Fincato, 2020).

A Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, constitui um marco normativo relevante na incorporação do trabalho a distância ao ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Por meio da alteração do artigo 6º da CLT, o legislador passou a reconhecer expressamente que não há distinção jurídica entre o trabalho realizado nas dependências do empregador, aquele executado no domicílio do empregado ou o desenvolvido a distância, desde que presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego (Brasil, 2011). Tal inovação legislativa teve como objetivo adequar a legislação trabalhista às transformações tecnológicas e organizacionais do trabalho, especialmente diante da ampliação do uso de tecnologias da informação e comunicação nos processos produtivos.

Nesse sentido, o parágrafo único do artigo 6º da CLT assume especial relevância ao equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos, para fins de configuração da subordinação jurídica. Com isso, a Lei nº 12.551/2011 afasta interpretações restritivas que vinculavam a subordinação exclusivamente à presença física do trabalhador no estabelecimento empresarial, reafirmando que o exercício do poder diretivo pode ocorrer de forma remota (Brasil, 2011). Assim, a norma fortalece a proteção jurídica do trabalhador a distância, assegurando-lhe os mesmos direitos trabalhistas conferidos

aos empregados presenciais e consolidando o princípio da primazia da realidade nas relações de trabalho contemporâneas.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu significativa inovação normativa ao inserir na CLT o Capítulo II-A, destinado especificamente à regulamentação do teletrabalho, reconhecendo-o como modalidade lícita e autônoma de organização da prestação laboral. Nos termos do art. 75-A da CLT, a prestação de serviços em regime de teletrabalho deve observar as disposições próprias desse capítulo, o que evidencia a intenção do legislador de conferir tratamento jurídico sistematizado e específico à matéria. Já o art. 75-B define o teletrabalho como aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante o uso de tecnologias da informação e comunicação, esclarecendo, em seu parágrafo único, que eventuais comparecimentos presenciais para atividades pontuais não descaracterizam esse regime jurídico (Brasil, 2017).

No que se refere à formalização e à dinâmica contratual, o art. 75-C da CLT estabelece que o teletrabalho deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, com a devida especificação das atividades desempenhadas pelo empregado, reforçando os princípios da transparência e da segurança jurídica. O § 1º do referido dispositivo prevê a possibilidade de alteração entre os regimes presencial e remoto mediante mútuo acordo entre as partes, formalizado por aditivo contratual, enquanto o § 2º autoriza a reversão do teletrabalho para o regime presencial por determinação do empregador, desde que assegurado prazo mínimo de transição de quinze dias (Brasil, 2017). Tais previsões demonstram o esforço legislativo em equilibrar o poder diretivo do empregador com a proteção dos interesses do trabalhador, evitando alterações unilaterais abruptas e potencialmente lesivas.

Além disso, a Lei nº 13.467/2017 disciplinou aspectos relevantes relacionados à infraestrutura e à saúde do trabalhador em regime de teletrabalho. O art. 75-D dispõe que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, bem como o eventual reembolso de despesas suportadas pelo empregado, deve ser prevista em contrato escrito, esclarecendo, em seu parágrafo único, que tais utilidades não possuem natureza salarial. Complementarmente, o art. 75-E impõe ao empregador o dever de orientar os empregados, de forma expressa e ostensiva, acerca das medidas preventivas destinadas a evitar doenças e acidentes de trabalho, exigindo, em seu parágrafo único, a assinatura de termo de responsabilidade pelo empregado (Brasil, 2017). Dessa forma, a reforma trabalhista buscou compatibilizar a flexibilidade inerente ao teletrabalho com a preservação dos direitos à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador.

A Medida Provisória nº 927, editada em 22 de março de 2020 (Brasil, 2020a), foi um instrumento normativo excepcional adotado pelo Estado brasileiro com a finalidade de enfrentar os impactos jurídicos e sociais decorrentes do estado de calamidade pública reconhecido em razão da pandemia da Covid-19. No âmbito das relações de trabalho, a referida medida flexibilizou, de forma transitória, a regulamentação do teletrabalho ao autorizar a alteração do regime presencial para o remoto por decisão unilateral do empregador, independentemente da celebração de acordos individuais ou coletivos, bem como ao dispensar o registro prévio dessa alteração no contrato individual de trabalho. Ademais, a MP ampliou o alcance do teletrabalho ao permitir sua aplicação também aos estagiários e aprendizes, evidenciando o caráter emergencial e adaptativo da norma frente à necessidade de preservação da atividade econômica e da saúde pública.

Embora a Medida Provisória nº 927/2020 tenha tido sua vigência encerrada em 19 de julho de 2020, seus efeitos jurídicos permanecem relevantes no plano da segurança jurídica das relações trabalhistas constituídas durante o período de sua validade (Brasil, 2020a). Nesse sentido, os acordos firmados sob a égide da medida provisória conservam sua eficácia, em observância ao princípio da proteção da confiança e da estabilidade das relações jurídicas. Contudo, a partir do término de sua vigência, as alterações relativas ao regime de teletrabalho passaram a submeter-se novamente às disposições ordinárias da CLT, especialmente aos arts. 75-A a 75-E, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, restabelecendo o regime jurídico regular aplicável à matéria (Brasil, 2017).

A Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, resultante da conversão da Medida Provisória nº 1.108/2022, representa um avanço normativo relevante na consolidação e no aprimoramento da disciplina jurídica do teletrabalho no ordenamento trabalhista brasileiro (Brasil, 2022). Ao promover alterações pontuais, porém substanciais, na CLT, o legislador buscou adequar a regulamentação do trabalho remoto às transformações estruturais das relações laborais, intensificadas pelo uso de tecnologias digitais e pela experiência acumulada durante o período pandêmico. A norma reforça a segurança jurídica e delimita com maior precisão os direitos e deveres das partes envolvidas.

Uma das inovações introduzidas pela Lei nº 14.442/22 refere-se à inclusão do inciso III no art. 62 da CLT, que exclui do regime de controle de jornada os empregados em teletrabalho que prestem serviços por produção ou por tarefa (Brasil, 2022). Tal previsão afasta a incidência das normas relativas à duração do trabalho, reconhecendo a dificuldade prática de aferição do tempo de labor nessa modalidade e privilegiando o critério do resultado. Essa alteração tem

impacto significativo na gestão do trabalho remoto, ao mesmo tempo em que exige cautela para evitar abusos e a intensificação excessiva da carga laboral.

No que concerne à redefinição conceitual do teletrabalho, o novo caput do art. 75-B da CLT amplia o alcance da modalidade ao estabelecer que a prestação de serviços fora das dependências do empregador independe de ocorrer de forma preponderante (Brasil, 2017). A norma também reforça que o uso de tecnologias da informação e comunicação não deve configurar trabalho externo, o que distingue o teletrabalho de outras formas tradicionais de prestação laboral fora do estabelecimento empresarial.

O §1º do art. 75-B assume especial relevância ao dispor que o comparecimento habitual do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho. Tal dispositivo legitima modelos híbridos e evita interpretações restritivas que poderiam afastar a aplicação das normas do teletrabalho em razão de presenças pontuais, promovendo maior aderência entre a norma jurídica e a realidade fática das relações de trabalho contemporâneas. Já o §2º do art. 75-B reconhece expressamente que o teletrabalho pode ser prestado tanto por jornada quanto por produção ou tarefa, ampliando as possibilidades contratuais. O §3º, por sua vez, reitera que, na hipótese de trabalho por produção ou tarefa, não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho, em consonância com o art. 62, III, da CLT (Brasil, 2017).

O §4º do art. 75-B estabelece que o teletrabalho não se confunde nem se equipara à atividade de operador de *telemarketing*, afastando possíveis enquadramentos indevidos (Brasil, 2017). Tal previsão é relevante para preservar a aplicação de normas específicas destinadas a essa categoria profissional, que possui regulamentação própria em razão de suas particularidades ergonômicas e organizacionais, reforçando a técnica legislativa de diferenciação entre regimes jurídicos distintos.

No tocante ao tempo à disposição do empregador, o §5º do art. 75-B dispõe que o uso de equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas digitais ou aplicações de internet fora da jornada normal, não caracteriza tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo previsão expressa em acordo individual ou coletivo (Brasil, 2017). Esse dispositivo dialoga diretamente com o debate sobre o direito à desconexão, ao mesmo tempo em que valoriza a autonomia privada coletiva e individual como instrumentos de regulação do tempo de trabalho no ambiente digital.

O §6º do art. 75-B autoriza expressamente a adoção do teletrabalho para estagiários e aprendizes, ampliando o alcance da modalidade e reconhecendo seu potencial pedagógico e formativo. Já o §9º admite a celebração de acordo individual para disciplinar horários e meios

de comunicação entre empregado e empregador, desde que respeitados os períodos de repouso legal, o que reforça a necessidade de compatibilização entre flexibilidade laboral e proteção à saúde do trabalhador (Brasil, 2017).

No art. 75-C, a Lei nº 14.442/22 reafirma a exigência de que o teletrabalho conste expressamente do contrato individual de trabalho, reforçando o princípio da transparência contratual. O §3º desse dispositivo introduz inovação relevante ao estabelecer que o empregador não será responsável pelas despesas decorrentes do retorno ao trabalho presencial quando o empregado optar por realizar o teletrabalho fora da localidade prevista no contrato, salvo estipulação em contrário. Tal regra busca equilibrar responsabilidades e evitar a transferência indevida de custos decorrentes de escolhas pessoais do trabalhador (Brasil, 2022).

Por fim, o art. 75-F consagra importante diretriz de cunho social ao determinar que os empregadores priorizem empregados com deficiência e aqueles que tenham filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos nas atividades compatíveis com o trabalho remoto (Brasil, 2022). Esse dispositivo mostra a função social do teletrabalho como instrumento de inclusão, conciliação entre vida profissional e familiar e promoção da igualdade material. Assim, a Lei nº 14.442/22 não apenas aprimora a técnica legislativa do teletrabalho, mas também reforça a efetivação de direitos no contexto das relações laborais contemporâneas.

2.2 TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO

2.2.1 Evolução normativa e regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário

O Poder Judiciário, enquanto um dos pilares estruturantes do Estado brasileiro, organizado constitucionalmente a partir do princípio da separação dos poderes, possui uma complexa estrutura administrativa e jurisdicional, regulamentada pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Inserido nesse contexto institucional, o teletrabalho passou a ser incorporado de forma gradual e progressiva como instrumento de modernização da gestão pública e de concretização do princípio da eficiência administrativa, previsto no art. 37 da CF/1988. A evolução normativa dessa modalidade no âmbito do Judiciário revela um processo marcado por experimentações, ajustes regulatórios e ampliação progressiva de direitos e possibilidades aos servidores (Lima; Freitas, 2025).

A Justiça do Trabalho destacou-se como o ramo pioneiro na regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário. Em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) editaram as primeiras resoluções disciplinando a

prestação de serviços fora das dependências institucionais. Essas normas iniciais estabeleceram critérios rigorosos, como a exigência de produtividade mínima superior à do trabalho presencial e a responsabilização do servidor pela infraestrutura física e tecnológica. Desde esse primeiro momento, o teletrabalho foi justificado como mecanismo de aumento da produtividade e de melhoria da qualidade de vida dos servidores, alinhando-se a uma lógica gerencial de administração pública (Siqueira; Mendes Júnior; Santos, 2023).

Diante dos resultados considerados positivos da experiência inicial, o CSJT institucionalizou o teletrabalho por meio da Resolução nº 151/2015, incorporando definitivamente essa modalidade às práticas da Justiça do Trabalho. Além de manter os parâmetros de desempenho, a norma avançou ao exigir a criação de Comissões de Gestão do Teletrabalho, responsáveis por orientar, acompanhar e padronizar a execução do regime. Essa etapa representou um amadurecimento do modelo, com maior preocupação com aspectos ergonômicos, de saúde e de governança administrativa do trabalho remoto (Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2015).

Em 2016, a regulamentação do teletrabalho foi ampliada para todo o Poder Judiciário por meio da Resolução CNJ nº 227/2016, que adotou diretrizes semelhantes às da Justiça do Trabalho, mas flexibilizou a exigência de metas quantitativas rígidas, limitando-se a determinar que o desempenho do teletrabalhador fosse superior ao do servidor presencial (Conselho Nacional de Justiça, 2016). Nos anos seguintes, especialmente a partir de 2017 e 2019, houve significativa ampliação do alcance do teletrabalho, com a retirada de limites percentuais de servidores, autorização para trabalho no exterior e relativização de vedações, sempre preservando a natureza facultativa da modalidade e o direito ao tempo livre (Lima; Freitas, 2025).

De acordo com Scheffler e Leão (2023), normas como as Resoluções CNJ nº 343/2020, nº 371/2021 e CSJT nº 293/2021 ampliaram direitos, criaram categorias como teletrabalho integral e parcial e permitiram sua adoção por servidores em cargos de chefia. Atualmente, observa-se a convivência entre o teletrabalho formalmente regulamentado e o trabalho remoto informal, este último sujeito à discricionariedade administrativa. Tal cenário evidencia que a regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário permanece em constante construção, refletindo tensões entre flexibilidade organizacional, segurança jurídica e proteção dos direitos dos servidores.

2.2.2 Estrutura, características e aderência das carreiras

A aderência das carreiras dos servidores do Poder Judiciário ao regime de teletrabalho pode ser analisada a partir da natureza das atividades desempenhadas e dos critérios normativos que definem essa modalidade laboral na Administração Pública. Para os fins desta análise, consideram-se aderentes ao teletrabalho as atividades descritas no § 1º do art. 5º da Instrução Normativa nº 65/2020 do Ministério da Economia, caracterizadas por demandarem elevado esforço individual, alto grau de concentração, previsibilidade e padronização das entregas. Tais características são compatíveis com tarefas predominantemente intelectuais, orientadas a resultados mensuráveis, o que fornece base normativa e funcional para a adoção do teletrabalho no setor público, inclusive no âmbito do Poder Judiciário (Brasil, 2020b).

No que se refere à estrutura das carreiras do Poder Judiciário da União, a Lei nº 11.416/2006⁷ estabelece que o quadro de pessoal é composto pelas carreiras de Analista Judiciário, Técnico Judiciário e Auxiliar Judiciário. Essas carreiras, especialmente as duas primeiras, exigem formação superior e envolvem atividades de maior complexidade técnica e intelectual. A exigência de qualificação acadêmica e a natureza cognitiva das funções exercidas reforçam a compatibilidade dessas carreiras com o trabalho remoto, na medida em que a execução das atribuições não depende, em regra, da presença física contínua nas dependências do órgão (Brasil, 2006).

A alocação dos cargos nas áreas judiciária, de apoio especializado e administrativa, conforme previsto nos arts. 3º e 4º da Lei nº 11.416/2006, mostram que grande parte das atribuições envolve processamento de feitos, análise de legislação, doutrina e jurisprudência, elaboração de pareceres, laudos e informações, bem como atividades de planejamento, assessoramento e suporte técnico-administrativo. Excetuadas as atividades que exigem atendimento presencial ou execução operacional direta, observa-se que as tarefas típicas dessas áreas apresentam elevado grau de padronização e resultados claramente definidos, o que favorece sua mensuração e controle em regime de teletrabalho (Brasil, 2006).

Para Lima e Freitas (2025), a análise dos dispositivos legais permite concluir que as atribuições inerentes às carreiras do Poder Judiciário são, em sua maioria, plenamente aderentes ao teletrabalho. Trata-se de atividades intelectuais que demandam concentração contínua, autonomia técnica e produção de resultados objetivos, como minutas, despachos, pareceres e

⁷ para os fins deste trabalho, não se inclui a categoria dos magistrados (juizes e desembargadores), uma vez que a respectiva carreira é disciplinada pela Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN), Lei Complementar nº 35/1979 (Brasil, 1979).

votos. Assim, desde que preservados níveis mínimos de pessoal para assegurar o funcionamento físico das unidades judiciárias, o teletrabalho revela-se não apenas viável, mas também funcionalmente adequado às especificidades dessas carreiras.

A viabilização do teletrabalho no âmbito do Judiciário encontra suporte decisivo na consolidação das TICs. Conforme destaca Lima e Freitas (2025), a regulamentação e a ampla implementação do Processo Judicial Eletrônico (PJe)⁸, iniciada em 2006 e consolidada no início da década de 2010, permitiram a tramitação integralmente digital dos processos judiciais. Somam-se a isso iniciativas voltadas à informatização do processo administrativo, como a adoção do Sistema Processo Administrativo Virtual (PROAD)⁹ na Justiça do Trabalho, o que assegura condições operacionais adequadas para o desempenho remoto das atividades. Desse modo, a conjugação entre natureza das atribuições e infraestrutura tecnológica reforça a elevada aderência das carreiras do Poder Judiciário ao regime de teletrabalho.

O teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro encontra-se atualmente disciplinado pela Resolução CNJ nº 227/2016, cuja última atualização ocorreu em 2023. Nos termos do art. 2º, inciso I, da referida norma, o teletrabalho é conceituado como a modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos, caracterizando-se, portanto, pela dissociação física entre o servidor e a unidade administrativa ou jurisdicional, sem prejuízo da continuidade e da regularidade da prestação do serviço público. Trata-se de instrumento normativo que reflete a incorporação das tecnologias da informação e comunicação à gestão pública, em consonância com os princípios constitucionais da eficiência e da modernização administrativa (Conselho Nacional de Justiça, 2016).

Sob a perspectiva jurídico-administrativa, o teletrabalho é compreendido como uma ferramenta de gestão estratégica de pessoas, voltada à conciliação entre o incremento da produtividade institucional e a promoção da qualidade de vida dos servidores. Tal compreensão decorre expressamente dos objetivos elencados no art. 3º da Resolução CNJ nº 227/2016, os quais compreende, entre outros aspectos, o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho, a redução de custos e do tempo de deslocamento, a sustentabilidade socioambiental, o estímulo à cultura organizacional orientada a resultados e o desenvolvimento de talentos e da

⁸ é a plataforma nacional do Judiciário brasileiro, coordenada pelo CNJ, que digitaliza os processos, eliminando o papel e permitindo que magistrados, servidores e advogados pratiquem atos processuais online, com segurança via certificação digital, agilizando a tramitação, garantindo acesso e padronização, e interoperando com outros sistemas. Ele visa celeridade, transparência e eficiência, sendo um sistema único, mas adaptável às particularidades de cada ramo da Justiça, como Justiça Eleitoral, Federal, Trabalhista,

⁹ é uma plataforma eletrônica usada principalmente na Justiça do Trabalho e em alguns Tribunais de Justiça (como o TJGO) para gerenciar, tramitar, acompanhar e arquivar processos e expedientes administrativos de forma 100% digital, substituindo o papel, o que traz mais transparência, agilidade e economia, permitindo a consulta pública (para assuntos não sigilosos) e a interação de usuários externos.

inovação (Conselho Nacional de Justiça, 2016). Observa-se, assim, que o teletrabalho transcende a mera flexibilização espacial da atividade laboral, assumindo contornos de política pública administrativa voltada à eficiência e à efetividade do serviço jurisdicional (Conselho Nacional de Justiça, 2016).

Não obstante suas virtudes, a normativa deixa claro que o teletrabalho não se aplica indistintamente a todas as atividades desempenhadas no Judiciário. O art. 4º da Resolução estabelece que essa modalidade é restrita às atribuições cujo desempenho possa ser mensurado de forma objetiva, o que evidencia a avaliação por resultados. Ademais, o teletrabalho possui natureza facultativa, sendo implementado a critério da Administração, não constituindo direito ou dever geral do servidor. Compete, portanto, aos órgãos do Judiciário avaliar a conveniência e a oportunidade de sua concessão, bem como determinar a reversão ao regime presencial, desde que devidamente justificada, nos termos dos arts. 15 e 16 da norma (Conselho Nacional de Justiça, 2016).

A regulamentação também prevê critérios objetivos quanto à elegibilidade e às prioridades para adesão ao teletrabalho. Em regra, todos os servidores podem pleitear essa modalidade, ressalvadas hipóteses específicas de vedação, como o primeiro ano do estágio probatório, a existência de contraindicação médica e a aplicação de penalidade disciplinar recente. Por outro lado, a Resolução reconhece situações em que há direito subjetivo ao teletrabalho, como nos casos de servidores com deficiência ou doença grave, servidores com filhos ou dependentes nessas condições, estudantes com horário especial e servidoras gestantes ou lactantes. Quanto à liberdade geográfica, admite-se o exercício do teletrabalho fora da sede de jurisdição do tribunal e, excepcionalmente, no exterior, desde que presente o interesse da Administração, observados os limites percentuais fixados para preservação do funcionamento das unidades (Siqueira; Mendes Júnior; Santos, 2023).

O regime de teletrabalho no Poder Judiciário é fortemente orientado por mecanismos de controle e avaliação institucional. A Resolução impõe a fixação de metas de desempenho superiores às do trabalho presencial, respeitados os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, sendo o cumprimento dessas metas equiparado ao cumprimento da jornada de trabalho. Ademais, cada órgão deve instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho, responsável pelo monitoramento periódico dos resultados e pela elaboração de relatórios avaliativos encaminhados à presidência do tribunal e ao CNJ. Paralelamente, subsiste, na prática administrativa, a modalidade de trabalho remoto não formalmente regulamentada, originada no contexto da pandemia da COVID-19, o que revela um cenário híbrido e dinâmico, no qual

convivem diferentes formas de prestação laboral à distância no âmbito do Poder Judiciário (Lima; Freitas, 2025).

2.2.3 Resultados institucionais e aplicação nas UPJs das varas criminais do TJGO

A implementação do teletrabalho no Poder Judiciário, regulamentada de forma sistemática a partir da Resolução CNJ nº 227/2016, trouxe consigo a exigência de monitoramento e avaliação periódica dos resultados alcançados pelos órgãos que adotam essa modalidade. Conforme destacado na normativa, compete aos tribunais analisar os impactos do teletrabalho sobre a produtividade, a eficiência institucional e a qualidade dos serviços prestados. Todavia, embora exista o dever de avaliação interna, não há imposição normativa de ampla publicidade dos dados consolidados dessas análises, restringindo-se a obrigação expressa à divulgação semestral, nos sítios eletrônicos institucionais, da relação nominal dos servidores em regime de teletrabalho, nos termos do art. 5º, § 8º, da Resolução (Rosa, 2024).

Essa limitação quanto à transparência dos resultados quantitativos e qualitativos dificulta a realização de análises empíricas mais aprofundadas acerca dos efeitos do teletrabalho no desempenho institucional do Judiciário. Ainda assim, é possível extrair conclusões relevantes a partir de dados agregados disponibilizados em estudos institucionais e na produção bibliográfica especializada. Nesse contexto, destacam-se as informações constantes do Relatório do 2º Censo do Poder Judiciário, realizado em 2023, bem como análises acadêmicas que se debruçam sobre os impactos organizacionais e gerenciais do trabalho remoto e do teletrabalho no setor público (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

De acordo com o Relatório do 2º Censo do Poder Judiciário, 39,4% dos servidores declararam desempenhar suas atividades sob alguma modalidade de teletrabalho, o que evidencia a consolidação dessa forma de organização laboral no âmbito judicial. O dado revela que, embora o teletrabalho não seja universal, ele deixou de ser uma prática excepcional para assumir contornos estruturais na administração judiciária. Tal percentual demonstra, ainda, a capacidade institucional do Judiciário de adaptar seus fluxos de trabalho e seus mecanismos de controle de produtividade a modelos baseados em resultados, e não exclusivamente na presença física do servidor (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

A adesão ao teletrabalho, contudo, não se distribui de maneira homogênea entre os diversos ramos do Poder Judiciário. O Censo aponta que a Justiça Federal apresenta o maior índice de adoção, com 61,1% de seus servidores atuando em alguma modalidade de teletrabalho, o que pode ser explicado pela elevada informatização de seus procedimentos, pela

ampla utilização de sistemas eletrônicos e pela natureza predominantemente intelectual de suas atividades. Em contraste, a Justiça Eleitoral registra o menor percentual de adesão, com 23,8% dos servidores, realidade que pode estar associada às especificidades de suas atribuições, marcadas por demandas presenciais intensificadas em períodos eleitorais e por uma dinâmica funcional mais sazonal (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

De acordo com Siqueira, Mendes Júnior e Santos, (2023) os principais resultados observados com a implementação do teletrabalho no Poder Judiciário envolvem o aumento da produtividade individual, a redução de custos operacionais e a melhoria da qualidade de vida dos servidores, sem prejuízo da continuidade da prestação jurisdicional. Ademais, o teletrabalho tem se mostrado instrumento relevante para a promoção de políticas de inclusão, sustentabilidade ambiental e racionalização administrativa. Não obstante esses avanços, a ausência de dados públicos sistematizados impõe limites à avaliação crítica mais engloba, reforçando a necessidade de maior transparência institucional e de aprimoramento dos mecanismos de divulgação dos resultados, como forma de subsidiar políticas públicas baseadas em evidências no âmbito do Judiciário.

O teletrabalho nas UPJs das varas criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO) insere-se no movimento contemporâneo de modernização administrativa do Poder Judiciário, orientado pelos princípios constitucionais da eficiência, da razoável duração do processo e da efetividade da prestação jurisdicional. No âmbito estadual, essa modalidade de trabalho encontra no normativo principalmente na Resolução TJGO nº 175/2021 (Goiás, 2021), posteriormente alterada por atos subsequentes, a qual disciplina o teletrabalho como atividade realizada fora da sede da unidade judiciária, de forma integral ou parcial, mediante o uso de tecnologias da informação e comunicação, excluídas as atividades que, por sua natureza, demandem execução externa ou atendimento presencial (Goiás, 2025).

No contexto específico das varas criminais, as UPJs desempenham atividades predominantemente técnicas e intelectuais, tais como movimentação processual, elaboração de minutas, análise de expedientes, cumprimento de determinações judiciais e alimentação de sistemas eletrônicos. Tais atribuições revelam-se, em grande medida, compatíveis com o regime de teletrabalho, uma vez que são passíveis de mensuração objetiva de desempenho, conforme exige o art. 4º da Resolução TJGO nº 175/2021 (Goiás, 2021). Ademais, a consolidação do processo judicial eletrônico e a utilização de sistemas institucionais viabilizam a execução dessas tarefas de forma remota, sem prejuízo da segurança da informação e da continuidade do serviço jurisdicional (D'Abadia; Calado, 2025).

A regulamentação estadual estabelece que a adoção do teletrabalho é facultativa e constitui ato discricionário da Administração, condicionado ao interesse público e às necessidades da unidade judiciária. Nas varas criminais, essa discricionariedade assume especial relevância, tendo em vista a necessidade de garantir atendimento eficiente ao público interno e externo, bem como o regular funcionamento das atividades presenciais. Por essa razão, a norma fixa o limite máximo de 30% do quadro permanente da unidade em regime de teletrabalho, assegurando, como regra, a atuação presencial mínima de 70% dos servidores, ressalvadas as hipóteses legalmente excluídas desse cômputo, como situações de condições especiais de trabalho (D'Abadia; Calado, 2025).

O teletrabalho nas unidades criminais do TJGO refere-se ao regime de produtividade. A Resolução nº 175/2021 determina que o desempenho do servidor em teletrabalho seja avaliado por metas previamente pactuadas em plano individual, as quais devem ser compatíveis com o plano estratégico institucional e, preferencialmente, superiores à média do mesmo agrupamento funcional (Goiás, 2021). O cumprimento dessas metas equivale ao atendimento da jornada regular de trabalho, sendo vedada a compensação por banco de horas, salvo em situações específicas de plantão. O acompanhamento periódico pela chefia imediata e pela gestão da unidade constitui mecanismo para assegurar a qualidade das entregas e prevenir prejuízos à tramitação processual penal (Goiás, 2025).

Observa-se que o teletrabalho nas varas criminais do TJGO (Goiás, 2025), quando adequadamente planejado e monitorado, apresenta potencial para contribuir significativamente para a eficiência administrativa e para a qualidade de vida dos servidores, sem comprometer a função jurisdicional. A normatização detalhada acerca de deveres, limites, controle de produtividade e possibilidade de suspensão ou cancelamento do regime demonstra a preocupação institucional com a preservação do interesse público e com a responsabilização funcional. Assim, o teletrabalho consolida-se como instrumento legítimo de gestão no âmbito das UPJs criminal, desde que aplicado com observância estrita às diretrizes legais e às peculiaridades da atividade jurisdicional penal.

2.3 FATORES PSICOSSOCIAIS NO TELETRABALHO

A saúde ocupacional constitui um campo interdisciplinar de estudo e intervenção voltado à promoção, proteção e preservação do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, considerando a interação entre fatores individuais, organizacionais e ambientais presentes no contexto laboral. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde

ocupacional corresponde a um estado de equilíbrio biopsicossocial alcançado quando o trabalho favorece o desenvolvimento integral do indivíduo, em vez de contribuir para o seu adoecimento. Essa concepção amplia a noção tradicional de ausência de enfermidades, incorporando dimensões relacionadas à qualidade de vida, à satisfação profissional e à segurança no desempenho das atividades laborais (World Health Organization, 2010).

No contexto do teletrabalho, a ergonomia enfrenta desafios específicos decorrentes da transposição das atividades laborais para o espaço doméstico, frequentemente adaptado de forma improvisada. A utilização inadequada de mobiliário, a inexistência de pausas regulares e condições ambientais desfavoráveis, como iluminação insuficiente, ruído excessivo e ventilação inadequada, o que comprometem a atenção, a produtividade e a saúde do trabalhador. Esses fatores potencializam a fadiga cognitiva e o estresse ocupacional, sobretudo em atividades que exigem elevado grau de concentração, análise contínua e responsabilidade decisória (Rodrigues; Freitas, 2017).

Diante desse cenário, a ergonomia deve ser compreendida como instrumento estratégico da gestão da saúde ocupacional, capaz de contribuir para a prevenção de agravos à saúde, a redução de afastamentos laborais, a melhoria do desempenho funcional e o aumento da satisfação profissional. A incorporação de diretrizes ergonômicas nas políticas institucionais de gestão de pessoas revela-se para a promoção da sustentabilidade do trabalho, bem como para o equilíbrio entre as dimensões produtiva e humana da atividade laboral (Brasil, 2020b).

A ergonomia contemporânea, portanto, articula-se à saúde ocupacional como dimensão estruturante das relações de trabalho, contribuindo para a humanização das práticas organizacionais e para a valorização do trabalhador. A aplicação sistemática da análise ergonômica ao teletrabalho nas UPJs Criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO) configura-se não apenas como instrumento diagnóstico, mas também como mecanismo preventivo e interventivo, com potencial para fortalecer a cultura institucional de segurança, saúde e bem-estar no serviço público.

Estudos recentes evidenciam que o teletrabalho pode acarretar a intensificação do ritmo laboral, ampliando as demandas cognitivas e emocionais impostas aos trabalhadores. Revisão integrativa conduzida por Lyzwinski (2024), publicada pela *Oxford Academic*, identificou que a migração das atividades presenciais para o ambiente domiciliar frequentemente resulta em maior pressão temporal, aumento da carga mental e sensação de hiperconectividade. Tais fatores associam-se a níveis elevados de estresse, fadiga e redução da capacidade de concentração, especialmente entre profissionais que fazem tarefas complexas e submetidas a prazos rigorosos, como os servidores do sistema de justiça.

Resultados semelhantes foram apontados por Prasad, Vaidya e Rani (2023), em estudo publicado na *Frontiers in Psychology*, no qual se demonstrou que a ausência de delimitação clara entre trabalho e vida pessoal, aliada ao uso contínuo de tecnologias digitais, favorece a ampliação das jornadas, interrupções frequentes e maior exigência emocional. No âmbito do serviço público, tais desafios tendem a se intensificar em razão da necessidade de cumprimento de metas institucionais e prazos processuais, configurando um cenário de sobrecarga que demanda intervenções ergonômicas e organizacionais voltadas ao equilíbrio entre exigências laborais e capacidades individuais.

As repercussões fisiológicas e psicológicas associadas ao teletrabalho incluem estresse ocupacional, sintomas de *burnout*, dores musculoesqueléticas e distúrbios do sono. Lyzwinski (2024) destacam que a má qualidade do sono figura entre as manifestações mais recorrentes entre teletrabalhadores, influenciada por fatores como exposição prolongada a telas, dificuldade de desconexão e sobreposição entre atividades profissionais e domésticas. Esses elementos comprometem o ciclo vigília-sono, reduzem a capacidade de recuperação física e aumentam o risco de adoecimento ocupacional.

Sob a perspectiva ergonômica, Assunção e Abreu (2021), evidenciam que o trabalho realizado em estações improvisadas, caracterizadas por mesas inadequadas, cadeiras sem suporte ergonômico e posicionamento incorreto de equipamentos, que favorece o surgimento de dores musculoesqueléticas e distúrbios posturais. Esses agravos, quando associados às elevadas exigências cognitivas do trabalho remoto, produzem desgaste físico e mental cumulativo. Relatório da Eurofound (2022) reforça essa análise ao apontar que a ausência de limites claros entre as esferas pessoal e profissional intensifica o estresse, a irritabilidade e a exaustão emocional, comprometendo a qualidade de vida.

Nesse contexto, a ergonomia digital é relevante na promoção da saúde ocupacional no teletrabalho. Macêdo *et al.* (2020) ressaltam que, embora o trabalho remoto proporcione flexibilidade, a inexistência de condições ergonômicas adequadas, como cadeira apropriada, apoio para os braços, altura correta do monitor e iluminação satisfatória, constitui um dos principais fatores de risco para o adoecimento musculoesquelético. Soma-se a isso a ausência de pausas regulares e a sobrecarga cognitiva decorrente do uso simultâneo de múltiplos dispositivos digitais, que intensificam o desgaste físico e mental e impactam negativamente o bem-estar do servidor.

Por fim, conforme apontado pela Eurofound (2022), a sobreposição de papéis e a indefinição de fronteiras entre atividades profissionais e pessoais elevam a tensão emocional, aumentam a irritabilidade e prejudicam o descanso adequado. Tal realidade impõe uma

compreensão ampliada da ergonomia, que ultrapasse a adaptação física do posto de trabalho e incorpore intervenções organizacionais voltadas à desconexão, ao equilíbrio entre as esferas de vida e à promoção de práticas laborais saudáveis. Assim, a ergonomia aplicada ao teletrabalho nas UPJs Criminais do TJGO consolida-se como instrumento estratégico para a prevenção de riscos ocupacionais, a promoção da qualidade de vida e a garantia de condições dignas e seguras de trabalho.

A saúde mental no trabalho tem assumido debates contemporâneos sobre saúde ocupacional, especialmente diante da intensificação das demandas cognitivas, da ampliação do uso de tecnologias digitais e das transformações organizacionais que caracterizam o trabalho moderno. Os fatores psicossociais do trabalho referem-se às interações entre a organização laboral, o conteúdo das tarefas, as relações sociais e o contexto institucional, elementos capazes de influenciar diretamente o bem-estar emocional, a saúde mental e o desempenho funcional dos trabalhadores (Lucca *et al.*, 2025). Quando essas interações se mostram desequilibradas ou inadequadas, tendem a gerar tensão psicológica persistente, sofrimento psíquico e prejuízos à saúde e à produtividade (Eurofound, 2020).

No contexto do teletrabalho, tais exigências são potencializadas pela multiplicação de estímulos digitais, pelo fluxo constante de notificações e pela necessidade de elevado autogerenciamento, elementos que configuram fatores psicossociais relacionados à intensificação das demandas cognitivas e à maior exigência de controle individual sobre o trabalho. Estudos indicam que ambientes de trabalho remoto marcados por altas demandas e baixo controle favorecem o surgimento de sintomas neuropsicológicos, como dificuldade de concentração, lapsos de memória, irritabilidade e exaustão cognitiva, especialmente em atividades que envolvem julgamento técnico e responsabilidade decisória, como aquelas desempenhadas no sistema de justiça (Nóbrega; Rowe, 2025).

Entre os principais fatores psicossociais associados ao adoecimento mental destacam-se as elevadas (1) demandas cognitivas, o (2) baixo grau de autonomia, a (3) pressão temporal, a (4) escassez de reconhecimento institucional, (5) relações interpessoais conflituosas e o (6) conflito entre as esferas profissional e pessoal. A literatura aponta que a exposição prolongada a esses fatores aumenta o risco de estresse ocupacional, ansiedade, depressão e síndrome de burnout, além de impactar negativamente indicadores organizacionais, como absenteísmo, rotatividade e desempenho funcional, configurando um problema de saúde pública e de gestão institucional (World Health Organization, 2010).

No âmbito do serviço público, esses riscos tendem a se intensificar em razão da rigidez normativa, das responsabilidades legais e do elevado grau de cobrança por resultados. Estudos

realizados com servidores do Poder Judiciário evidenciam níveis significativos de sofrimento psíquico, exaustão emocional e sensação de isolamento, sobretudo entre aqueles que exercem atividades administrativas e de análise processual, particularmente sob regime de teletrabalho (Andrade; Andrews; Sato, 2024).

As atividades desenvolvidas nas UPJs caracterizam-se por alta complexidade cognitiva, exigindo leitura minuciosa de autos, análise de peças processuais extensas, controle rigoroso de prazos, gestão simultânea de múltiplos sistemas eletrônicos e tomada de decisões que demandam elevado grau de precisão técnica. Essas exigências requerem atenção sustentada por longos períodos, intensificando o esforço mental e aumentando a suscetibilidade à fadiga cognitiva. Ademais, a rigidez dos prazos processuais próprios da rotina judicial reforça a pressão temporal, gerando tensão psicológica contínua e sensação de urgência permanente (Andrade; Andrews; Sato, 2024).

O estresse ocupacional configura-se como um dos desfechos mais frequentes associados aos fatores psicossociais no serviço público. Pesquisas apontam que servidores em regime de teletrabalho apresentam maior vulnerabilidade ao sofrimento psíquico quando submetidos à intensificação do ritmo laboral e à redução do suporte social. Em situações de sobrecarga prolongada, esses fatores contribuem para o desenvolvimento da síndrome de burnout, caracterizada por exaustão emocional, sensação de ineficácia e distanciamento psicológico em relação ao trabalho, condição recorrente em atividades de elevado conteúdo cognitivo e responsabilidade institucional (Prasad; Vaidya; Rani, 2023).

Em relação ao adoecimento mental dos servidores é o conflito trabalho-família, frequentemente agravado no teletrabalho pela sobreposição de papéis e pela ausência de fronteiras claras entre o espaço profissional e o doméstico. Andrade, Andrews e Sato (2024) demonstram que dificuldades na conciliação entre demandas laborais e responsabilidades familiares estão associadas ao aumento de sintomas como insônia, fadiga crônica, irritabilidade e redução do desempenho. Nas UPJs, esse conflito assume contornos específicos, uma vez que a exigência de concentração, precisão técnica e cumprimento rigoroso de prazos contrasta com interrupções e demandas do ambiente doméstico.

2.3.1 Metodologias capazes de diagnosticar e mensurar os fatores psicossociais

A Organização Mundial da Saúde defende que ambientes laborais saudáveis devem promover equilíbrio entre demandas organizacionais e capacidades individuais, assegurando suporte social, reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento. A ausência desses

elementos gera o denominado *distress*, caracterizado por sobrecarga emocional persistente e elevado risco de adoecimento mental (Karasek, 1979).

O modelo teórico Demanda–Controle, proposto por Karasek, constitui um dos principais referenciais para a compreensão do estresse ocupacional, ao demonstrar que o risco à saúde aumenta quando altas demandas são combinadas com baixo controle sobre o trabalho. Posteriormente, a incorporação da dimensão do suporte social por Johnson e Hall resultou no modelo Demanda–Controle–Apoio, que fundamentou o desenvolvimento de instrumentos de avaliação psicossocial amplamente utilizados, como o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)* (Kristensen, 2010).

O *COPSOQ* II-Br, versão brasileira do instrumento, apresenta adequada adaptação transcultural e validade psicométrica, permitindo a avaliação dos riscos psicossociais no contexto organizacional brasileiro. Composto por 40 itens distribuídos em sete domínios - incluindo demandas no trabalho, influência, significado, relações interpessoais, conflito trabalho-família, saúde e bem-estar - o questionário possibilita uma análise integrada das condições psicossociais e de seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores (Gonçalves *et al.*, 2021).

No contexto das UPJs das Varas Criminais da Comarca de Goiânia, a aplicação do *COPSOQ* II-Br revela-se especialmente pertinente, uma vez que contempla variáveis diretamente relacionadas às exigências cognitivas, emocionais e organizacionais enfrentadas pelos servidores. Ademais, o teletrabalho introduz desafios adicionais, como isolamento social, dificuldade de desconexão e sobreposição entre vida pessoal e profissional, dimensões adequadamente captadas pelo instrumento.

Estudos internacionais indicam que, embora o teletrabalho possa ampliar a autonomia sobre o tempo, também pode intensificar processos de autoexploração e dissolver os limites entre trabalho e descanso, caso não sejam adotadas políticas institucionais de suporte e equilíbrio trabalho-vida (World Health Organization, 2021). Assim, a mensuração sistemática dos fatores psicossociais configura-se como estratégia para orientar intervenções preventivas, subsidiar políticas de saúde ocupacional e promover a sustentabilidade do trabalho no Poder Judiciário.

Nessa direção, os fatores psicossociais do trabalho constituem determinantes da saúde mental e do desempenho institucional. No âmbito do Poder Judiciário, a compreensão sistemática desses fatores para conciliar eficiência organizacional, qualidade dos serviços prestados e proteção à saúde dos servidores. A aplicação do *COPSOQ* II-Br nas UPJs Criminais de Goiânia oferece subsídios técnicos para a formulação de políticas institucionais baseadas em

evidências, alinhadas às diretrizes contemporâneas de promoção da saúde ocupacional no contexto do teletrabalho.

2.4 GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO)

O GRO tem como finalidade a melhoria contínua das condições de trabalho por meio de processos sistematizados de identificação, análise, monitoramento e controle dos riscos ocupacionais, fundamentados em critérios técnicos e evidências científicas. No âmbito do setor público, sua implementação apresenta desafios específicos, sobretudo em razão das particularidades do trabalho administrativo, intelectual e cognitivo, que se distancia dos modelos tradicionalmente aplicados a atividades de natureza industrial. No Poder Judiciário, por exemplo, a elevada demanda cognitiva, a responsabilidade decisória e a pressão por produtividade exigem metodologias de gestão de riscos capazes de captar dimensões subjetivas e organizacionais do trabalho (Brasil, 2020a).

A avaliação dos fatores organizacionais e psicossociais revela-se especialmente estratégica em regimes de teletrabalho, nos quais a reorganização do tempo, do espaço e das formas de interação tende a intensificar determinadas exigências laborais. Nesse contexto, o suporte social e organizacional destaca-se como um dos principais fatores de proteção à saúde ocupacional. Evidências internacionais indicam que a existência de redes de apoio entre colegas, a oferta de feedback adequado pelas lideranças e a manutenção de uma comunicação institucional clara e estruturada contribuem para a redução do estresse ocupacional, o fortalecimento da coesão das equipes e o aumento da segurança psicológica no trabalho (World Health Organization, 2021).

No âmbito das Unidades de Processamento Judicial (UPJs) criminais, caracterizadas por elevada carga cognitiva, constante pressão por resultados e contato permanente com demandas sensíveis, a fragilização do suporte social tende a potencializar sentimentos de isolamento, solidão funcional e sobrecarga mental, sobretudo quando as atividades são desempenhadas de forma remota. A ausência de espaços formais de troca, escuta e cooperação pode comprometer tanto o bem-estar dos servidores quanto a qualidade da prestação jurisdicional.

Nesse sentido, a dimensão “Relações Interpessoais e Liderança”, avaliada pelo instrumento *COPSOQ* II-Br, configura-se como um referencial relevante para a análise da qualidade da comunicação interna, do nível de cooperação entre os servidores e da efetividade das práticas de liderança em contextos de teletrabalho. Estudos apontam que equipes que recebem orientações claras, participam de reuniões periódicas e dispõem de canais estáveis de

comunicação apresentam menores índices de conflitos interpessoais, maior engajamento institucional e níveis mais elevados de satisfação profissional (Nóbrega; Rowe, 2025).

Por outro lado, fragilidades na liderança exercida à distância podem resultar em ruídos comunicacionais, definição de metas incompatíveis com a realidade laboral, intensificação das exigências cognitivas, além da ocorrência de práticas abusivas em ambientes digitais e percepções de injustiça organizacional. Dessa forma, a identificação e o gerenciamento dos riscos sociais e organizacionais são estratégicos na promoção da saúde ocupacional no serviço público, evidenciando a importância de modelos de liderança sensíveis às especificidades do trabalho remoto e às demandas psicossociais dos servidores.

A organização do trabalho, a definição clara de papéis e a previsibilidade das atividades constituem elementos para a prevenção dos riscos psicossociais no setor público. Estruturas organizacionais bem definidas, com fluxos de trabalho claros e distribuição equilibrada de demandas, contribuem para a redução de fatores associados ao adoecimento mental, como sobrecarga laboral, ambiguidade funcional, conflitos de atribuições e falhas na comunicação institucional. Nesse sentido, a gestão do trabalho tem estratégia na promoção da saúde ocupacional, ao reconhecer que aspectos organizacionais e relacionais impactam diretamente o bem-estar dos trabalhadores.

No contexto das Unidades de Processamento Judicial (UPJs) criminais, as atividades desempenhadas são marcadas por elevada complexidade cognitiva, rigorosos prazos processuais e significativa responsabilidade técnica. Essas características demandam uma organização clara das tarefas, definição precisa das atribuições funcionais e critérios transparentes de avaliação do desempenho. A ausência desses elementos tende a gerar insegurança funcional, intensificação do estresse ocupacional e maior probabilidade de falhas operacionais, comprometendo tanto a saúde dos servidores quanto a eficiência da prestação jurisdicional. Nesse cenário, a avaliação das dimensões relacionadas à organização do trabalho e ao conteúdo das tarefas, conforme contemplado pelo *COPSOQ II-Br*, revela-se instrumento relevante para a identificação precoce de riscos psicossociais no ambiente judicial.

A adequada gestão da organização do trabalho no setor público encontra respaldo nos princípios constitucionais que asseguram a proteção ao meio ambiente do trabalho e a promoção da saúde dos servidores públicos. A Constituição Federal de 1988, ao estender aos servidores direitos relacionados à saúde e à segurança laboral, impõe à Administração Pública o dever de adotar práticas que favoreçam ambientes de trabalho seguros, saudáveis e compatíveis com a dignidade da pessoa humana. Assim, a clareza de papéis, a previsibilidade das atividades e a

racionalidade na distribuição das demandas não se configuram apenas como boas práticas administrativas, mas como deveres institucionais vinculados à proteção da saúde ocupacional.

Outro eixo relevante da prevenção psicossocial refere-se às recompensas e ao reconhecimento institucional. A literatura especializada aponta que a percepção de justiça organizacional, valorização profissional e coerência entre as exigências do trabalho e as formas de reconhecimento exercem impacto direto sobre a motivação, o engajamento e a saúde mental dos trabalhadores. Ambientes nos quais os esforços são reconhecidos e valorizados tendem a apresentar menores níveis de estresse, exaustão emocional e desgaste psíquico, favorecendo relações de trabalho mais saudáveis e produtivas (Andrade; Andrews; Sato, 2024). No serviço público, onde os incentivos financeiros são mais limitados, o reconhecimento simbólico, a transparência nos processos decisórios e a valorização institucional é ainda mais relevante.

No regime de teletrabalho, esses fatores tornam-se ainda mais complexos. A descentralização das atividades, o uso intensivo de tecnologias digitais e a diluição das fronteiras entre vida pessoal e profissional ampliam a exposição a riscos psicossociais, exigindo maior clareza na definição de metas, responsabilidades e critérios de desempenho. A ausência de diretrizes objetivas e de mecanismos eficazes de acompanhamento pode intensificar a sensação de descontrole, aumentar a carga mental e comprometer o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, especialmente em contextos de alta demanda cognitiva, como o das UPJs Criminais (Nóbrega; Rowe, 2025).

A utilização de instrumentos padronizados de avaliação, como o *COPSOQ* II-Br, possibilita a análise integrada dos fatores psicossociais relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais, ao conflito trabalho-família e aos indicadores de saúde e bem-estar. A aplicação sistemática desse instrumento fornece dados confiáveis capazes de subsidiar decisões institucionais baseadas em evidências, orientando intervenções preventivas e ações de promoção da saúde ocupacional. No âmbito das UPJs Criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, essa abordagem contribui para o fortalecimento de uma cultura organizacional orientada à prevenção, à valorização do servidor e à promoção da saúde mental no trabalho.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta a estrutura metodológica adotada para responder à problemática da pesquisa, voltada à análise dos fatores psicossociais do teletrabalho entre servidores das UPJs Criminais do TJGO. Explica-se a escolha de um delineamento exploratório e descritivo-analítico, com abordagem predominantemente quantitativa e complementação quantitativa, fundamentada na aplicação do *COPSOQ II-Br*, instrumento psicométrico validado e amplamente utilizado em estudos sobre saúde ocupacional e organização do trabalho.

São descritos a população investigada, composta por servidores das oito UPJs Criminais da comarca de Goiânia, o recorte amostral não probabilístico, os critérios de inclusão dos participantes e os procedimentos de coleta de dados realizados em ambiente virtual, com observância aos aspectos éticos. Também são detalhados os procedimentos de análise estatística, incluindo medidas descritivas e classificação dos níveis de risco psicossocial, além da utilização complementar de análise quantitativa.

O capítulo ressalta, ainda, a integração entre dados quantitativos e qualitativos, permitindo a triangulação das evidências empíricas com o referencial teórico adotado, o que confere maior consistência e credibilidade aos resultados obtidos.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória e descritivo-analítica, com abordagem predominantemente quantitativa, complementada por procedimentos qualitativos. Esse delineamento mostra-se adequado à investigação dos fatores psicossociais do teletrabalho em contextos organizacionais complexos, como o das Unidades de Processamento Judicial (UPJs) Criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, nos quais coexistem elevadas demandas cognitivas, pressões institucionais e intensificação do uso de tecnologias digitais.

O caráter exploratório da pesquisa justifica-se pela necessidade de ampliar o conhecimento científico acerca dos impactos psicossociais do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, especialmente sob a perspectiva dos próprios servidores, temática ainda pouco sistematizada na literatura nacional. Já o enfoque descritivo-analítico possibilitou identificar, mensurar e analisar padrões, tendências e níveis de exposição a riscos psicossociais, permitindo a comparação entre diferentes dimensões do trabalho remoto e a interpretação de seus efeitos sobre a saúde ocupacional e o bem-estar dos trabalhadores.

A abordagem quantitativa foi operacionalizada por meio da aplicação do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – versão brasileira (*COPSOQ* II-Br), instrumento psicométrico validado e desenvolvido para mensurar fatores psicossociais e organizacionais do trabalho a partir da percepção dos trabalhadores. A escolha desse instrumento justifica-se por sua adequação ao modelo teórico adotado na pesquisa, uma vez que suas dimensões permitem avaliar diferentes aspectos das condições psicossociais do trabalho, possibilitando a mensuração estruturada dos construtos investigados e a realização de análises estatísticas dos dados coletados. Dessa forma, o uso do *COPSOQ* II-Br contribui para garantir coerência entre o referencial teórico, os objetivos do estudo e os procedimentos metodológicos empregados, além de permitir a comparação dos resultados com outras pesquisas que utilizam o mesmo instrumento no campo da saúde ocupacional.

De forma complementar, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, compostas por perguntas abertas e fechadas, com o objetivo de aprofundar a compreensão dos resultados obtidos na etapa quantitativa. Esse tipo de entrevista possibilita a coleta de informações mais detalhadas sobre as percepções, experiências e interpretações dos participantes em relação ao teletrabalho, mantendo, ao mesmo tempo, um roteiro previamente definido que assegura a sistematização da coleta de dados.

Essa estratégia metodológica possibilitou enriquecer a análise dos dados, sem descaracterizar o predomínio quantitativo do estudo, promovendo uma leitura integrada e contextualizada dos fatores psicossociais investigados. Estudos recentes, como os de Andrade, Andrews e Sato (2024) e Nóbrega e Rowe (2025), corroboram a pertinência desse delineamento em pesquisas que abordam teletrabalho, saúde mental e organização do trabalho no serviço público.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população desta pesquisa é composta por servidores lotados nas UPJs com competência criminal da comarca de Goiânia, vinculadas ao TJGO, a seguir:

1. 1ª UPJ de Reclusão e Detenção
2. 2ª UPJ de Reclusão e Detenção
3. UPJ das Varas de Execuções Penais
4. UPJ dos Crimes Contra Vítimas Hipervulneráveis e Crimes de Trânsito
5. UPJ dos Juizados Especiais Criminais
6. UPJ das Organizações Criminosas em Goiânia

7. UPJ da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher

8. UPJ das Varas das Garantias

O estudo contempla as oito UPJs Criminais existentes na comarca, contemplando unidades responsáveis por processos de reclusão e detenção, execuções penais, crimes contra vítimas hipervulneráveis e de trânsito, juizados especiais criminais, organizações criminosas, violência doméstica e familiar contra a mulher, bem como as varas das garantias. Tal abrangência permite captar a diversidade de atribuições, fluxos de trabalho e níveis de complexidade presentes no âmbito da jurisdição criminal.

A amostra é do tipo não probabilística, intencional e por conveniência, sendo composta por 100 servidores públicos, selecionados a partir de critérios previamente definidos. Foram convidados a participar da pesquisa servidores lotados em qualquer uma das UPJs Criminais da Comarca de Goiânia que atuam ou tenham atuado em regime de teletrabalho e que manifestaram concordância com a participação no estudo mediante aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponibilizado em formato eletrônico. Esses critérios visaram assegurar a participação de profissionais com vivência institucional capaz de contribuir para a análise das condições organizacionais e psicossociais do trabalho remoto no contexto do Poder Judiciário.

A escolha das UPJs Criminais como campo empírico da investigação fundamenta-se, primeiramente, na elevada carga cognitiva inerente às atividades desenvolvidas nessas unidades. A análise de processos complexos, o cumprimento de prazos rigorosos, a interlocução contínua com magistrados e o tratamento de demandas sensíveis e socialmente relevantes configuram um ambiente de trabalho propenso à intensificação de riscos psicossociais. Ademais, a expansão do teletrabalho no âmbito do Judiciário, impulsionada pela digitalização dos fluxos processuais, pela consolidação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) e pela implementação do Programa de Gestão, tornou as UPJs Criminais um espaço privilegiado para a análise dos impactos do trabalho remoto sobre a saúde ocupacional.

Outro fator determinante para a escolha do campo de pesquisa reside na necessidade de práticas de liderança adaptativas em contextos organizacionais críticos. As UPJs Criminais têm vivenciado mudanças estruturais significativas, como a reconfiguração de cartórios, a reorganização das equipes de trabalho, o aumento das metas institucionais e a intensificação das demandas internas e externas. Tais transformações exigem dos gestores competências relacionadas à comunicação eficaz, ao suporte emocional das equipes e à mediação de conflitos em ambientes de trabalho descentralizados.

Dessa forma, o contexto das UPJs Criminais do TJGO configura-se como um espaço metodologicamente adequado e relevante para examinar como os fatores psicossociais do trabalho influenciam o bem-estar, a eficiência organizacional e a saúde ocupacional dos servidores em regime de teletrabalho, justificando plenamente a delimitação da população e da amostra adotadas neste estudo.

3.3 COLETA DE DADOS: INSTRUMENTO E PROCEDIMENTOS

Para a mensuração dos fatores psicossociais associados ao teletrabalho dos servidores das UPJs Criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, foi utilizado o *COPSOQ* II-Br, em sua versão curta, composta por 23 itens. O instrumento encontra-se consolidado internacionalmente como ferramenta de diagnóstico organizacional voltada à identificação de riscos psicossociais e fatores protetivos no ambiente de trabalho.

A escolha do *COPSOQ* II-Br também se fundamenta na perspectiva epistemológica que orienta esta pesquisa, situada no campo positivista-empirista, no qual fenômenos sociais e organizacionais podem ser investigados por meio da mensuração sistemática de variáveis observáveis. Nesse sentido, o instrumento permite a operacionalização quantitativa dos fatores psicossociais do trabalho, por meio de indicadores padronizados e passíveis de análise estatística. Assim, sua utilização mostra-se coerente com o objetivo desta investigação, que consiste em analisar os fatores psicossociais associados ao teletrabalho a partir de uma abordagem empírica estruturada.

Nesta investigação foi empregada a versão curta do *COPSOQ* II-Br, composta por 23 itens. A escolha dessa versão decorre de sua viabilidade operacional em ambientes institucionais caracterizados por elevada carga cognitiva, como o sistema de justiça, sem comprometer sua capacidade diagnóstica essencial.

Embora não formalmente subdividida em escalas independentes, a versão curta contempla diferentes dimensões dos fatores psicossociais do trabalho, permitindo avaliar: exigências quantitativas (volume e ritmo de trabalho); exigências emocionais (exposição a situações sensíveis ou desgastantes); autonomia e influência nas decisões; significado e importância do trabalho; suporte social e confiança organizacional; justiça na distribuição das tarefas; conflito trabalho-vida pessoal; indicadores de saúde e bem-estar (exaustão física, esgotamento emocional e estresse); e ocorrência de comportamentos ofensivos (assédio, ameaças e violência). Dessa forma, o instrumento permite identificar não apenas manifestações

individuais de desgaste, mas também padrões estruturais da organização do trabalho que podem atuar como fatores de risco ou proteção à saúde ocupacional.

O *COPSOQ* foi originalmente desenvolvido por Kristensen e Borg, sendo posteriormente sistematizado por Kristensen *et al.* (2005) e revisado por Pejtersen e Kristensen (2009), com o objetivo de integrar diferentes modelos explicativos do adoecimento relacionado ao trabalho. Diferentemente de instrumentos unidimensionais centrados apenas no estresse ocupacional, o *COPSOQ* estrutura-se como ferramenta multidimensional que permite examinar simultaneamente exigências laborais, recursos organizacionais e desfechos em saúde.

Do ponto de vista teórico, o instrumento articula diferentes matrizes conceituais, entre elas: (I) o modelo Demanda–Controle–Apoio Social (Karasek, 1979), que explica o risco ocupacional a partir da combinação entre altas demandas e baixo controle; (II) o modelo Esforço–Recompensa, que relaciona desequilíbrios entre investimento laboral e reconhecimento; (III) a abordagem sociotécnica, que enfatiza a interação entre estrutura organizacional e condições subjetivas; e (IV) perspectivas da psicologia organizacional e da saúde ocupacional, que compreendem o trabalho como dimensão estruturante da identidade e do bem-estar. Essa base teórica plural confere ao instrumento maior capacidade analítica para compreender os fatores psicossociais como resultado da interação entre organização do trabalho, relações sociolaborais e experiência subjetiva dos trabalhadores.

A versão brasileira do instrumento passou por processo sistemático de adaptação transcultural conduzido por Gonçalves *et al.* (2021), com avaliação de equivalência semântica, conceitual e operacional, além da análise de propriedades psicométricas, incluindo consistência interna e validade de constructo. Os resultados indicaram estrutura fatorial adequada e índices satisfatórios de confiabilidade, legitimando sua aplicação em contextos organizacionais nacionais, inclusive no setor público.

As respostas foram registradas em escala tipo *Likert* de cinco pontos (1 a 5), variando conforme o item entre frequência e intensidade/percepção. A utilização de escala ordinal graduada possibilita captar nuances na exposição psicossocial, evitando reducionismos dicotômicos e favorecendo interpretação mais refinada dos dados.

A pontuação dos itens foi interpretada conforme orientações do Guia Internacional do *COPSOQ* (NRCWE), permitindo classificar os indicadores em níveis de condição favorável, atenção ou risco elevado. Essa sistemática fornece base objetiva para identificação de áreas críticas e para o desenvolvimento de possíveis intervenções institucionais.

A coleta de dados foi realizada integralmente em ambiente virtual, por meio da plataforma *Google Forms*, no mês de janeiro de 2026. O formulário eletrônico foi estruturado

em três etapas sequenciais: (I) apresentação e aceite digital do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); (II) questionário sociodemográfico; e (III) aplicação dos 23 itens do *COPSOQ* II-Br. O link de acesso foi encaminhado aos servidores elegíveis por meio de *WhatsApp* institucional.

A participação foi voluntária e anônima, não sendo coletadas informações que possibilitassem identificação nominal dos participantes. Os dados foram armazenados em ambiente digital seguro, com acesso restrito à pesquisadora, sendo mantidos pelo período de cinco anos e posteriormente eliminados, conforme as boas práticas de pesquisa científica.

A opção pelo formato eletrônico mostrou-se metodologicamente adequada ao contexto do estudo, considerando que os participantes atuavam, total ou parcialmente, em regime de teletrabalho. Ademais, foram adotados mecanismos de controle da própria plataforma para evitar respostas duplicadas e assegurar a integridade da base de dados.

A escolha do *COPSOQ* II-Br fundamenta-se na perspectiva epistemológica que orienta esta pesquisa, situada no campo positivista-empirista, no qual os fenômenos sociais e organizacionais podem ser investigados por meio da mensuração sistemática de variáveis observáveis. Nesse sentido, o instrumento possibilita a operacionalização quantitativa dos fatores psicossociais do trabalho, permitindo sua mensuração por meio de indicadores padronizados e passíveis de análise estatística. Assim, a utilização do *COPSOQ* II-Br mostra-se coerente com o objetivo desta investigação, que consiste em analisar os fatores psicossociais associados ao teletrabalho a partir de uma abordagem empírica estruturada, compreendendo tais fatores como dimensões relacionadas à organização do trabalho, às relações laborais e às condições psicossociais que influenciam a experiência laboral dos servidores.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados foi conduzida sob abordagem quantitativa descritivo-analítica, orientada pela lógica de diagnóstico psicossocial organizacional. Tal estratégia mostrou-se coerente com o objetivo da investigação, que consistiu em identificar padrões de exposição a fatores psicossociais no contexto do teletrabalho, a partir da percepção dos próprios servidores.

Inicialmente, procedeu-se à caracterização sociodemográfica e ocupacional da amostra, contemplando variáveis como sexo, faixa etária, tempo de serviço no TJGO, unidade de lotação, regime de trabalho e experiência prévia com teletrabalho. Essa etapa não se restringiu à descrição do perfil dos participantes, mas visou contextualizar estruturalmente os resultados

psicossociais, reconhecendo que fatores individuais e organizacionais podem influenciar a exposição a riscos ocupacionais.

Na etapa subsequente, realizou-se a análise dos indicadores psicossociais mensurados pelo *COPSOQ* II-Br. Considerando a natureza ordinal da escala *Likert* de cinco pontos, foram calculadas medidas estatísticas descritivas, incluindo média aritmética, desvio padrão, frequências absolutas e relativas e distribuição percentual das respostas. A utilização dessas medidas permitiu examinar tanto a tendência central quanto a dispersão dos dados, possibilitando identificar padrões de concentração e variabilidade na exposição aos fatores psicossociais.

A interpretação dos resultados foi orientada pelas diretrizes metodológicas do Guia Internacional do *COPSOQ*, elaborado pelo *National Research Centre for the Working Environment (NRCWE)*. Com base nesse referencial, os escores foram analisados à luz de parâmetros indicativos de três níveis de exposição psicossocial: condições favoráveis (baixo risco); situação de atenção (risco moderado); e risco psicossocial elevado.

Essa categorização foi utilizada como ferramenta interpretativa, e não como classificação mecânica, permitindo compreender a configuração relacional entre exigências laborais, recursos organizacionais e desfechos em saúde.

Adicionalmente, foram realizadas análises comparativas entre grupos, considerando variáveis organizacionais e ocupacionais, tais como unidade de lotação, tempo de serviço e experiência com teletrabalho. Essa etapa permitiu examinar possíveis diferenças na exposição psicossocial entre perfis distintos de servidores, contribuindo para uma leitura mais refinada das especificidades do trabalho remoto nas UPJs Criminais.

Os resultados foram sistematizados por meio de tabelas e representações gráficas, visando favorecer a visualização das distribuições e a identificação de padrões estruturais. A organização dos dados buscou garantir transparência analítica e coerência entre evidências empíricas e interpretação teórica.

Embora o delineamento da pesquisa seja predominantemente quantitativo, foram incluídas questões abertas com o objetivo de ampliar a compreensão dos resultados obtidos pelo *COPSOQ* II-Br. As respostas textuais foram examinadas por meio de análise lexical assistida pelo *software Iramuteq*, utilizando procedimentos de frequência de termos e identificação de núcleos semânticos recorrentes. Trata-se de técnica de apoio estatístico à análise textual, que não altera a natureza quantitativa do estudo, mas permite complementar a interpretação dos dados numéricos com elementos descritivos da experiência subjetiva dos participantes.

A integração entre dados quantitativos e qualitativos configurou estratégia de triangulação metodológica, fortalecendo a validade interna do estudo e ampliando a compreensão dos fatores psicossociais investigados. Dessa forma, a análise não se limitou à mensuração isolada de variáveis, mas buscou compreender a dinâmica relacional entre demandas, recursos e saúde ocupacional no contexto do trabalho remoto.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente capítulo tem como objetivo apresentar e analisar os resultados obtidos por meio da aplicação do *COPSOQ* II-Br, considerando as dimensões psicossociais do trabalho e a percepção dos servidores acerca do teletrabalho no contexto organizacional investigado. A amostra foi composta por 100 participantes, número considerado adequado para a identificação de tendências e padrões relacionados às condições de trabalho, à saúde ocupacional e à organização do regime remoto. A relevância do estudo é reforçada pelo contexto do serviço público estadual, que no Estado de Goiás reúne mais de 100 mil servidores ativos, evidenciando a importância de investigações voltadas aos impactos das novas formas de organização laboral sobre o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores.

A análise foi estruturada de forma sistemática, articulando os dados quantitativos do *COPSOQ* II-Br às contribuições quantitativas das respostas abertas. Para fins de organização e clareza analítica, o capítulo foi dividido nas seguintes categorias: Perfil Sociodemográfico, Análise dos Dados Funcionais, Organização e Conteúdo do Trabalho, Dimensões Psicossociais e Experiência Subjetiva no Teletrabalho e Perspectiva Pessoal acerca do Teletrabalho. Essa segmentação permite examinar, de maneira progressiva, desde a caracterização dos participantes até a compreensão aprofundada dos fatores organizacionais e psicossociais que estruturam a experiência laboral no teletrabalho.

Fatores psicossociais do trabalho referem-se ao conjunto de condições organizacionais, relacionais e subjetivas que estruturam a experiência laboral e influenciam o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Esses fatores envolvem, por exemplo, exigências quantitativas e emocionais, autonomia e influência decisória, suporte social, justiça organizacional e equilíbrio trabalho-vida, sendo compreendidos como elementos que emergem da interação entre a organização do trabalho e a vivência do trabalhador, e não apenas como características individuais (Gonçalves; Moringuchi; Chaves, 2021).

No campo da saúde ocupacional, fatores de risco psicossociais são definidos como configurações do trabalho que elevam a probabilidade de desgaste e adoecimento, especialmente quando há altas demandas combinadas a baixo controle, suporte insuficiente, conflitos persistentes ou desequilíbrio entre esforço e recompensa. Assim, condições como intensificação do ritmo, sobrecarga cognitiva, ambiguidade de papéis, pressão por resultados e interferência do trabalho na esfera privada são entendidas como vetores de risco por ampliarem estresse, exaustão e esgotamento emocional (Gonçalves *et al.*, 2021).

Em contrapartida, fatores protetivos psicossociais correspondem a recursos organizacionais e subjetivos que atuam como amortecedores das demandas e favorecem adaptação, engajamento e preservação da saúde. Entre esses recursos destacam-se o significado atribuído ao trabalho, a percepção de justiça, a confiança institucional, o apoio social e a possibilidade de aprendizagem e desenvolvimento, os quais tendem a reduzir o impacto das exigências e fortalecer a sensação de competência e pertencimento no contexto laboral (McCauley, 2025).

De acordo com McCauley (2025), as dimensões (ou domínios) do *COPSOQ* II-Br operacionalizam esses fatores em indicadores mensuráveis, organizando-os em blocos que abrangem exigências do trabalho, organização e conteúdo, relações sociais e liderança, conflito trabalho–vida pessoal, saúde e bem-estar e comportamentos ofensivos.

Nesta pesquisa, os itens foram respondidos em escala *Likert* de 1 a 5, variando conforme frequência ou intensidade/percepção; para interpretação, considerou-se que maiores concentrações nos níveis 4 e 5 indicam condições mais favoráveis (maior presença de recursos/proteção), enquanto concentrações nos níveis 1 e 2 sinalizam condições desfavoráveis e pontos de atenção/risco, devendo a leitura ser integrada, observando o equilíbrio entre demandas, recursos organizacionais e indicadores de saúde.

4.1 PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO

A caracterização sociodemográfica apresentada na Tabela 1 não deve ser compreendida apenas como uma etapa descritiva da amostra, mas como um elemento estruturante para a interpretação dos fatores psicossociais investigados. Conforme sustentam Kristensen *et al.* (2005), os riscos psicossociais não se manifestam de forma isolada, mas emergem da interação entre organização do trabalho, contexto social e características individuais do trabalhador. Assim, variáveis como gênero, idade, escolaridade e composição familiar constituem mediadores relevantes na experiência do teletrabalho, influenciando tanto a percepção das demandas quanto os mecanismos de enfrentamento adotados.

A predominância feminina na amostra (65%) adquire especial relevância à luz das discussões contemporâneas sobre a divisão sexual do trabalho e a sobrecarga invisível no contexto doméstico. Estudos indicam que, mesmo no regime remoto, mulheres continuam assumindo parcela desproporcional das tarefas de cuidado e gestão do lar, o que pode intensificar o conflito trabalho–família e a exaustão emocional (Assunção; Abreu, 2021). Sob a perspectiva do modelo Demanda-Controle-Apoio Social, proposto por Karasek e Theorell

(2013), a sobreposição de demandas laborais e domésticas pode reduzir a percepção de controle sobre o trabalho e ampliar o desgaste psicológico, especialmente quando não há suporte organizacional adequado. Nesse sentido, o perfil de gênero da amostra sugere a necessidade de leitura atenta dos resultados relacionados ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e às exigências emocionais do teletrabalho.

A distribuição etária concentrada entre 30 e 49 anos (68%) revela uma força de trabalho madura e profissionalmente consolidada, mas também situada em uma fase da vida frequentemente marcada por múltiplas responsabilidades familiares e sociais. Conforme argumentam Prasad, Vaidya e Rani (2023), trabalhadores nessa etapa do ciclo de vida podem apresentar maior capacidade de adaptação às mudanças organizacionais, mas também maior vulnerabilidade ao estresse crônico quando submetidos a pressões contínuas e elevada carga cognitiva. Considerando que as Unidades de Processamento Judicial (UPJs) criminais operam sob elevada complexidade decisória e rigorosos prazos processuais, a conjugação entre exigências institucionais e responsabilidades pessoais pode potencializar riscos psicossociais, especialmente no contexto do teletrabalho, no qual a intensificação laboral tende a ser menos visível, porém mais difusa.

O elevado nível de escolaridade da amostra também se destaca, uma vez que 97% dos participantes possuem formação superior e 16% apresentam titulação em nível de mestrado, evidenciando capital intelectual compatível com a natureza técnica das atividades desempenhadas no âmbito do Poder Judiciário. Entretanto, à luz do modelo Esforço–Recompensa de Siegrist, trabalhadores altamente qualificados tendem a apresentar maior expectativa de reconhecimento simbólico e institucional, o que pode gerar frustração quando percebem desequilíbrio entre o esforço despendido e o retorno obtido (Amazarray; Oliveira; Feijó, 2019). Ademais, profissionais com elevada formação frequentemente desempenham atividades de natureza cognitiva intensiva, o que, no contexto do teletrabalho, pode resultar em maior exposição à fadiga mental e à sobrecarga informacional, fenômenos associados à digitalização contínua dos processos judiciais.

No que se refere à condição de pessoa com deficiência, observou-se que 5% dos participantes declararam possuir algum tipo de deficiência. Embora numericamente minoritária, essa presença suscita reflexões importantes acerca da equidade e da inclusão no contexto do teletrabalho. A literatura aponta que o trabalho remoto pode tanto ampliar oportunidades de inclusão quanto reproduzir barreiras estruturais, especialmente quando não há adequações ergonômicas e tecnológicas apropriadas (Brasil, 2022). Nesse sentido, torna-se fundamental que políticas institucionais ultrapassem adaptações genéricas e considerem as especificidades

funcionais dos trabalhadores, alinhando-se às diretrizes da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Brasil, 2011) e às recomendações internacionais relacionadas à acessibilidade digital.

A composição familiar também se apresenta como variável relevante na análise do teletrabalho. Observou-se que 65% dos participantes possuem filhos e, entre esses, 69,2% residem no mesmo domicílio. Esse dado é particularmente significativo para a análise do conflito trabalho–vida pessoal, reconhecido como uma das dimensões centrais do adoecimento no contexto do trabalho remoto (Eurofound, 2022). A coexistência de atividades profissionais cognitivamente exigentes e demandas parentais no mesmo espaço físico tende a reduzir as fronteiras entre papéis sociais, aumentando a probabilidade de interferência bidirecional entre trabalho e família. À luz da teoria da fronteira trabalho–família, proposta por Clark, a ausência de delimitações claras entre os domínios laboral e doméstico pode comprometer o bem-estar e a recuperação psicológica dos trabalhadores, elementos essenciais para a prevenção do estresse ocupacional.

A análise do número de moradores por residência demonstrou que a maioria dos participantes vive em domicílios com apenas um morador, representando 58,8% da amostra. Esse resultado sugere uma predominância de arranjos domiciliares unipessoais entre os entrevistados, o que pode estar relacionado a fatores como autonomia residencial, dinâmica familiar contemporânea e mudanças nos padrões de organização familiar observadas nas últimas décadas. Estudos demográficos apontam que o aumento de domicílios com apenas um morador tem sido uma tendência crescente no Brasil, especialmente em áreas urbanas, refletindo transformações socioeconômicas, maior independência individual e alterações nos modelos tradicionais de convivência familiar.

Observou-se ainda que 14,7% dos participantes residem em domicílios com quatro moradores, enquanto 11,8% convivem com cinco pessoas na mesma residência. Esses dados indicam a presença de arranjos familiares mais numerosos em parte da amostra, o que pode estar associado à convivência de famílias nucleares ou ampliadas, nas quais há compartilhamento do espaço doméstico entre diferentes gerações ou membros da família. A presença de domicílios com maior número de moradores pode influenciar aspectos da rotina, da dinâmica familiar e das condições de convivência no ambiente doméstico.

À luz do modelo Demanda-Controle-Apoio Social (Karasek; Theorell, 2013), o convívio familiar pode atuar como fator protetivo, na medida em que o suporte social contribui para mitigar o estresse ocupacional. Contudo, conforme alerta a Organização Mundial da Saúde (World Health Organization, 2010), a ausência de delimitação clara entre espaço produtivo e

espaço familiar, aliada a condições estruturais inadequadas, pode favorecer interrupções, sobrecarga cognitiva e dificuldade de recuperação psicológica. Assim, os dados evidenciam que a experiência do teletrabalho, neste estudo, ocorre predominantemente em ambientes compartilhados, aspecto que deve ser considerado na interpretação dos níveis de risco psicossocial identificados.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos teletrabalhadores

Entrevistado	Descrição	Quantidade de pessoas	Porcentagem (%)
Pessoa com deficiência	Não	95	95,0
	Sim	5	5,0
Tipo de deficiência (n=5)	Física	1	20,0
	Auditiva	1	20,0
	Intelectual	1	20,0
	Múltipla	0	0,0
	Visual	0	0,0
	Mental	0	0,0
Gênero	Feminino	65	65,0
	Masculino	35	35,0
Estado civil	Solteiro(a)	38	38,0
	Casado(a)	41	41,0
	União estável	13	13,0
	Divorciado(a)	5	5,0
	Viúvo(a)	3	3,0
Faixa etária	18 a 29 anos	12	12,0
	30 a 39 anos	31	31,0
	40 a 49 anos	37	37,0
	50 a 59 anos	16	16,0
	60 a 69 anos	4	4,0
	70 anos ou mais	12	0,0
Escolaridade	Ensino Médio incompleto	1	1,0
	Ensino Superior incompleto	2	2,0
	Ensino Superior completo	81	81,0
	Mestrado	16	16,0
Cor/Raça	Parda	52	52,0
	Branca	44	44,0
	Preta	2	2,0
	Amarela	2	2,0
Possui filhos	Sim	65	65,0
	Não	35	35,0
Filhos residem com o participante (n=70)	Sim	45	69,2
	Não	25	30,8
Número de moradores	N (quantidade de entrevistados)	Porcentagem (%)	
1 pessoa	20	58,8	
2 pessoas	2	5,9	
3 pessoas	3	8,8	
4 pessoas	5	14,7	
5 pessoas	4	11,8	

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

4.2 ANÁLISE DOS DADOS FUNCIONAIS

A análise do vínculo funcional dos participantes com as UPJs revela forte predominância de servidores efetivos, que correspondem a 91% da amostra, evidenciando elevado grau de estabilidade institucional e experiência consolidada no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. Em proporções significativamente menores, identificam-se nomeados para cargo comissionado sem vínculo efetivo (5%), estagiários (2%), prestadores de serviço terceirizado (1%) e servidores de outra comarca (1%), enquanto não houve registros de contrato temporário (0%).

Essa distribuição demonstra que a amostra é majoritariamente composta por profissionais com vínculo estável e trajetória institucional estruturada, o que confere maior maturidade organizacional às respostas e reduz a influência de percepções transitórias associadas a vínculos precários. Do ponto de vista psicossocial, a predominância de servidores efetivos pode indicar maior familiaridade com rotinas, metas e fluxos processuais, fator que tende a influenciar a adaptação ao teletrabalho e a percepção das exigências organizacionais nas UPJs Criminais.

Sob a perspectiva teórica, a elevada proporção de servidores efetivos pode impactar positivamente a adaptação ao teletrabalho, pois a familiaridade com os procedimentos e a autonomia técnica tendem a reduzir a incerteza organizacional. Lima e Freitas (2025) destacam que, no Judiciário, a consolidação do trabalho remoto depende fortemente da maturidade institucional e da internalização das rotinas processuais pelos servidores. Além disso, Amazarray, Oliveira e Feijó (2019) demonstram que trabalhadores do Judiciário com maior estabilidade e tempo de serviço apresentam níveis diferenciados de comprometimento organizacional, o que pode influenciar tanto a percepção de autonomia quanto a gestão das demandas psicossociais.

Conforme apresentado na Tabela 2, observa-se maior concentração de participantes na UPJ da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (22%), seguida da UPJ das Varas de Execuções Penais (18%) e da 1ª UPJ de Reclusão e Detenção (14%), o que evidencia predominância de unidades com elevada complexidade processual e intensa carga emocional decorrente da natureza dos conflitos tratados. Esses dados revelam que parcela significativa da amostra está inserida em contextos marcados por demandas sensíveis, envolvendo situações de violência, restrição de liberdade e vulnerabilidade social.

Nesse sentido, D'Abadia e Calado (2025) destacam que unidades judiciais com maior exposição a conflitos interpessoais e à gestão de processos criminais tendem a apresentar maior

pressão organizacional e emocional sobre os servidores, exigindo elevada capacidade técnica, resiliência e gestão do tempo. A distribuição encontrada, portanto, sugere um cenário ocupacional caracterizado por alta exigência cognitiva e psicossocial.

Além disso, a presença relevante de participantes nas UPJs de Crimes contra Vítimas Hipervulneráveis e Crimes de Trânsito (9%), Juizados Especiais Criminais (8%) e Varas das Garantias (6%) reforça a heterogeneidade funcional da amostra, ainda que predominem unidades de natureza criminal. A categoria “Outros” (12%) indica diversidade institucional que pode influenciar diferentes níveis de autonomia, volume processual e dinâmica organizacional.

Conforme apontam Siqueira, Mendes Júnior e Santos (2023), o contexto organizacional do Poder Judiciário, especialmente em unidades criminais, está associado a sobrecarga de trabalho, pressão por produtividade e exposição contínua a situações de conflito, fatores que impactam diretamente a saúde ocupacional e o clima organizacional. Assim, a distribuição dos participantes por UPJ não apenas caracteriza a amostra, mas também oferece subsídios para compreender os possíveis fatores psicossociais envolvidos na realidade laboral investigada.

Tabela 2 - Unidade de Processamento Judicial (UPJ) de atuação dos participantes

Categoria da Pesquisa	Número de Respondentes (n)	Percentual (%)
1ª UPJ de Reclusão e Detenção	14	14%
2ª UPJ de Reclusão e Detenção	8	8%
UPJ das Varas de Execuções Penais	18	18%
UPJ dos Crimes Contra Vítimas Hipervulneráveis e Crimes de Trânsito	9	9%
UPJ dos Juizados Especiais Criminais	8	8%
UPJ das Organizações Criminosas em Goiânia	3	3%
UPJ da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher	22	22%
UPJ das Varas das Garantias	6	6%
Outros	12	12%
Total	100	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A distribuição dos cargos dos participantes evidencia predominância expressiva de Analistas Judiciários (61%), seguida por Subgestoras/Gestoras/Gestor Master/Gestão de equipe (14%), outros cargos não especificados (10%), Servidor(a) (8%) e Escrevente/Escrivã Judiciário (7%). Tal configuração indica que a amostra é composta majoritariamente por profissionais vinculados a funções de natureza técnica especializada, diretamente relacionadas à atividade jurisdicional e ao processamento de demandas judiciais. No âmbito das UPJs, os analistas desempenham papel central na análise de processos, elaboração de minutas, organização de fluxos procedimentais e suporte à tomada de decisão judicial, atividades que demandam elevado nível de concentração, responsabilidade técnica e domínio normativo.

Nesse contexto, a predominância desse grupo profissional sugere a presença de trabalhadores submetidos a elevada carga cognitiva e a constantes pressões por produtividade e cumprimento de prazos processuais. A literatura sobre organização do trabalho no sistema de justiça aponta que tais características podem potencializar fatores de risco psicossociais, especialmente em regimes de teletrabalho, nos quais a intensificação do trabalho tende a ocorrer de forma mais difusa e menos visível institucionalmente, ampliando a exposição a sobrecarga mental, fadiga cognitiva e dificuldades de delimitação entre tempo laboral e vida pessoal.

A presença de 14% de participantes em funções de gestão ou subgestão também merece destaque, pois esses profissionais acumulam responsabilidades técnicas e gerenciais, incluindo coordenação de equipes e acompanhamento de metas, o que amplia a exposição a demandas organizacionais e pressões institucionais. Já os cargos de apoio (10%), servidores(as) gerais (8%) e escreventes/escrivães (7%) representam funções mais operacionais ou administrativas, embora igualmente inseridas em contexto de alta complexidade processual nas UPJs Criminais. Essa heterogeneidade funcional contribui para diversidade na percepção das exigências, do controle e do suporte organizacional, impactando diretamente a configuração dos fatores psicossociais identificados na pesquisa. De modo geral, a predominância de cargos técnicos e de gestão reforça o perfil de alta exigência cognitiva da amostra, o que deve ser considerado na interpretação dos níveis de estresse, exaustão e intensificação laboral observados nas dimensões analisadas.

Do ponto de vista psicossocial, a concentração em cargos técnicos e de gestão sugere exposição significativa a demandas cognitivas intensas e responsabilidade funcional ampliada. Magalhães, Santos e Zille (2022), ao analisarem magistrados trabalhistas, demonstram que funções com elevado grau de responsabilidade decisória tendem a apresentar maiores índices de estresse ocupacional. Ainda que a amostra aqui analisada não seja composta por magistrados, a lógica organizacional das unidades criminais, marcada por prazos rigorosos, sensibilidade social dos casos e necessidade de precisão técnica, que pode produzir dinâmica semelhante.

Quanto à escolaridade, 92% possuem ensino superior, enquanto apenas 8% possuem nível médio. O tempo de serviço apresenta maior concentração entre 11 e 19 anos (37%), seguido de menos de 5 anos (21%) e 20 a 29 anos (21%), com menor representatividade em períodos superiores a 30 anos (2%). O elevado nível de escolaridade e o tempo de serviço médio sugerem que a amostra possui experiência consolidada e formação compatível com a complexidade das atividades exercidas nas UPJs, o que é importante para a execução eficiente das tarefas e adaptação ao teletrabalho.

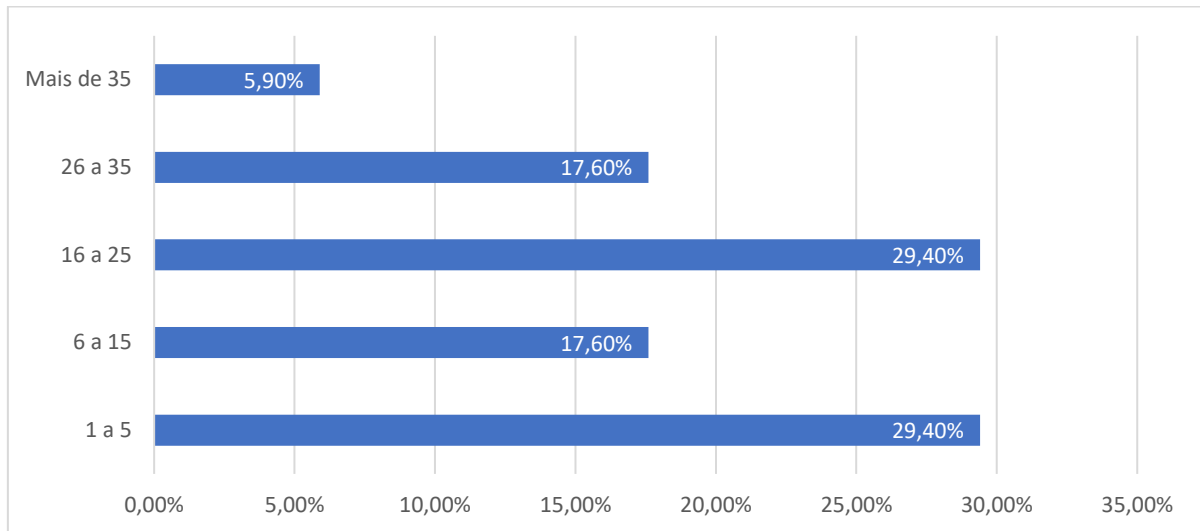
A Tabela 3 apresenta a distribuição do tempo de serviço e da função gerencial dos participantes. Observa-se que a maioria possui entre 11 e 19 anos de experiência no órgão (37%), seguida dos grupos com menos de 5 anos e 20 a 29 anos de serviço (21% cada). Apenas uma pequena parcela dos servidores apresenta mais de 30 anos de experiência (2%), em relação à função gerencial, verifica-se que apenas 16% dos participantes ocupam cargos de liderança, enquanto 84% não exercem função gerencial. Esses resultados indicam que a maior parte da amostra está concentrada em atividades técnicas e operacionais, com menor responsabilidade na supervisão direta de equipes, o que pode influenciar tanto a dinâmica de trabalho quanto os desafios relacionados à gestão e ao teletrabalho.

Tabela 3 - Tempo de serviço e função gerencial dos participantes

Variável	Categoria	%
Tempo de serviço	Até 5 anos	21%
	De 6 a 10 anos	18%
	De 11 a 19 anos	37%
	De 20 a 29 anos	21%
	30 anos ou mais	2%
	Especificado	1%
Função gerencial	Sim	16%
	Não	84%

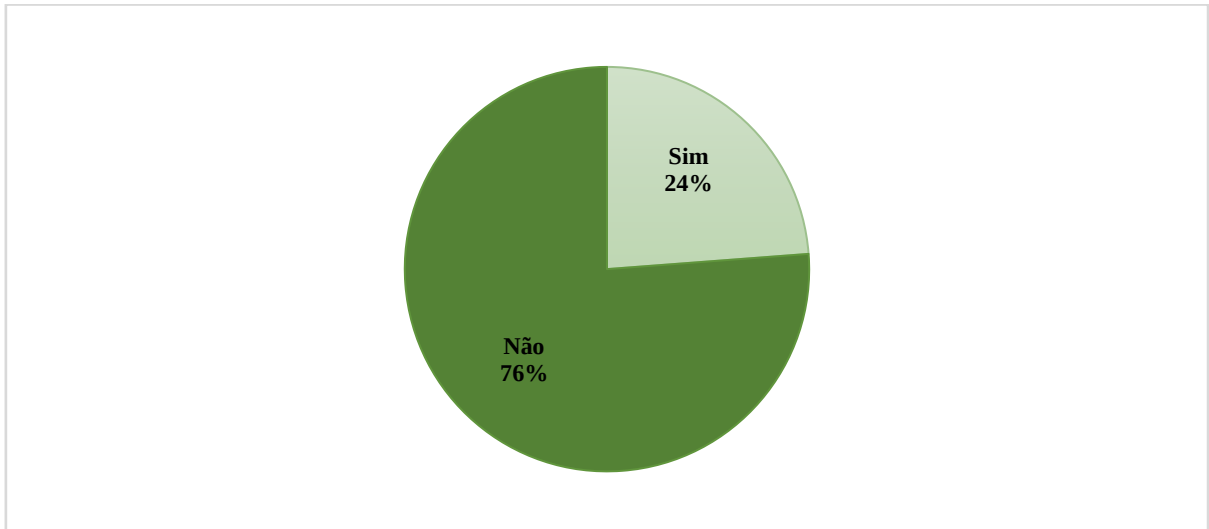
Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A análise dos participantes que ocupam função ou cargo gerencial mostra heterogeneidade no número de pessoas lideradas (gráfico 1). Entre os 17 respondentes dessa categoria, 29,4% lideram de 1 a 5 pessoas, outros 29,4% lideram de 16 a 25 pessoas, enquanto 17,6% supervisionam entre 6 a 15 pessoas e 17,6% entre 26 a 35 pessoas, sendo que apenas 5,9% gerenciam mais de 35 colaboradores. Essa distribuição revela diferentes níveis de responsabilidade gerencial e sugere a presença de hierarquias variadas, que podem impactar significativamente na complexidade da gestão, na carga de trabalho e nos desafios psicossociais enfrentados pelos gestores.

Gráfico 1 - Faixa de pessoas Lideradas

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A experiência prévia em teletrabalho entre gestores, apresentada no Gráfico 2, revela-se limitada, uma vez que apenas 23,8% dos participantes relataram já ter exercido liderança de equipes em regime remoto, enquanto 76,2% afirmaram não possuir essa experiência. Esse resultado indica que, para a maioria dos gestores, a condução de equipes à distância constituiu uma prática relativamente recente, exigindo processos de adaptação às novas dinâmicas organizacionais impostas pelo teletrabalho. A ausência de experiência prévia em liderança remota pode representar um desafio adicional para a gestão do trabalho, especialmente no que se refere à comunicação virtual, ao acompanhamento do desempenho das equipes e à manutenção do engajamento e da produtividade em ambientes digitais. Nesse contexto, a necessidade de desenvolver competências específicas para a gestão de equipes em regime remoto torna-se evidente, envolvendo habilidades relacionadas ao uso de tecnologias de comunicação, à organização do fluxo de atividades e ao fortalecimento de mecanismos de acompanhamento e suporte aos servidores.

Gráfico 2 - Experiência prévia em liderança de pessoas em teletrabalho

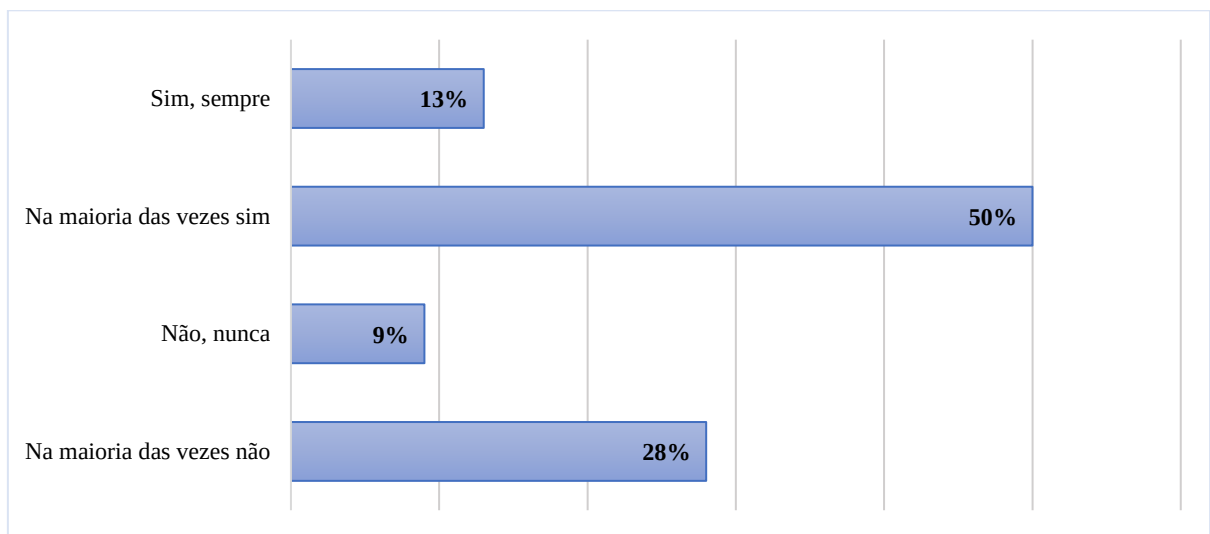
Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Quanto à realização das tarefas dentro dos prazos estabelecidos, observa-se que a maioria dos participantes relata conseguir cumprir suas entregas pontualmente. Cerca de 70% afirmaram que, na maioria das vezes, conseguem atender aos prazos, enquanto 27% indicaram que sempre conseguem cumprir suas atividades dentro do tempo previsto, e apenas 3% relataram que, na maioria das vezes, não conseguem cumprir os prazos. De forma semelhante, 74% dos participantes consideram dispor de tempo suficiente para realizar suas tarefas, ao passo que 26% relatam insuficiência temporal para o desenvolvimento das atividades. Esses resultados sugerem que, embora a maior parte dos servidores consiga atender às demandas institucionais, uma parcela relevante da amostra vivencia dificuldades relacionadas à gestão do tempo e à necessidade constante de priorização de atividades, o que pode refletir a intensidade das demandas organizacionais no contexto do teletrabalho.

No que se refere ao ritmo de trabalho, os dados indicam a presença de exigências significativas relacionadas à manutenção da produtividade. Aproximadamente 44% dos participantes afirmam que, na maioria das vezes, precisam manter um ritmo acelerado de trabalho, enquanto 39% relatam que essa necessidade ocorre de forma constante, evidenciando que uma parcela expressiva dos servidores desempenha suas atividades sob condições de elevada intensidade laboral. Apenas 17% dos participantes não percebem essa exigência em seu cotidiano profissional. Esses resultados sugerem que o teletrabalho, embora proporcione maior flexibilidade organizacional, não necessariamente reduz as demandas produtivas, podendo, inclusive, contribuir para a intensificação do trabalho e para a ampliação das pressões relacionadas ao desempenho e ao cumprimento de metas institucionais.

Além disso, os resultados indicam que a natureza das atividades desempenhadas exerce impacto emocional significativo sobre os servidores. Metade da amostra (50%) relatou que seu trabalho os coloca em situações emocionalmente desgastantes na maioria das vezes, enquanto 13% afirmaram que isso ocorre sempre. Por outro lado, 28% indicaram raramente vivenciar esse tipo de situação, e 9% afirmaram nunca experimentar esse desgaste emocional, conforme apresentado no Gráfico 3. Esses dados evidenciam que uma parcela expressiva dos participantes está exposta a demandas emocionais relevantes no exercício de suas funções, o que pode estar relacionado à complexidade das atividades desempenhadas, ao volume de processos e à responsabilidade associada às decisões e análises realizadas no âmbito do Poder Judiciário. Nesse sentido, tais resultados reforçam a importância da implementação de estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde mental, ao suporte organizacional e à prevenção de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

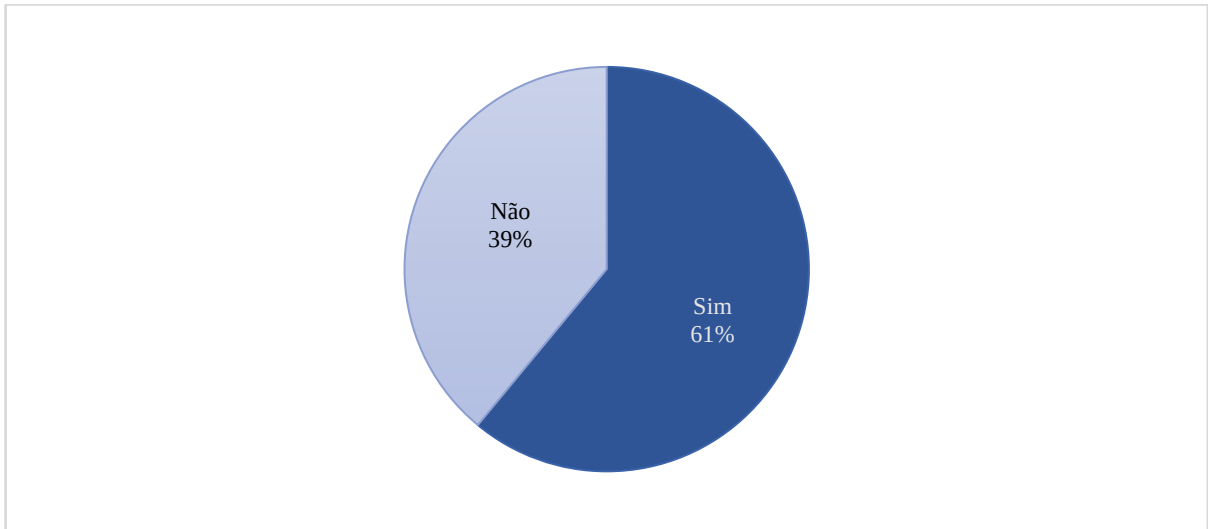
Gráfico 3 - Frequência de situações emocionalmente desgastantes no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

De forma complementar, 61% dos participantes afirmaram que precisam lidar com problemas pessoais de outras pessoas como parte do trabalho, indicando que as funções exercidas envolvem demanda emocional adicional, empatia constante e gestão de conflitos interpessoais (gráfico 4).

Gráfico 4 - Necessidade de lidar com problemas pessoais de terceiros no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Os resultados sugerem que os gestores enfrentam desafios relacionados à diversidade de equipes lideradas, adaptação à supervisão remota e manutenção de produtividade, enquanto os servidores em geral lidam com pressão por cumprimento de prazos, ritmo acelerado de trabalho e situações emocionalmente desgastantes. A combinação desses fatores reforça a importância de estratégias de suporte psicossocial, planejamento organizacional eficiente e capacitação para gestão de equipes em contextos de teletrabalho, especialmente nas unidades de alta complexidade, como UPJ das Organizações Criminosas em Goiânia e de Violência Doméstica e Familiar.

4.3 ORGANIZAÇÃO E CONTEÚDO DO TRABALHO

A dimensão Organização e Conteúdo do Trabalho, conforme estruturada no *COPSOQ* II-Br, constitui eixo central para compreensão dos determinantes psicossociais no teletrabalho, pois articula autonomia, influência decisória, desenvolvimento profissional, exigência de iniciativa e significado do trabalho. Esses elementos dialogam diretamente com modelos clássicos da psicologia do trabalho, especialmente o modelo Demanda-Controle-Apoio Social (Karasek; Theorell, 2013) e o modelo Esforço-Recompensa (*Siegrist*), ambos amplamente utilizados na análise de riscos psicossociais. Gonçalves, Moringuchi e Chaves (2021) destacam que o conteúdo do trabalho e o grau de controle exercido pelo trabalhador são variáveis estruturantes na determinação do equilíbrio entre sofrimento e realização no contexto organizacional.

No presente estudo, 57% dos participantes posicionaram-se nos níveis 4 e 5 quanto à influência nas decisões relacionadas ao trabalho, indicando percepção elevada de autonomia. À luz do modelo Demanda-Controle, tal configuração tende a deslocar o trabalhador da zona de “trabalho de alta tensão” para a zona de “trabalho ativo”, caracterizada por alta exigência acompanhada de elevado controle, condição associada a maior aprendizagem e menor risco de adoecimento. No entanto, como argumenta Menezes (2024), a autonomia no teletrabalho não deve ser analisada isoladamente: quando associada à intensificação digital e à responsabilização individual por metas, pode produzir internalização das pressões organizacionais, deslocando o controle formal para mecanismos de autocobrança e autovigilância.

A influência percebida sobre a quantidade de trabalho (51% nos níveis 4 e 5) reforça essa leitura ambivalente. Embora indique capacidade de autogestão, 21% dos respondentes ainda percebem baixo controle sobre a carga atribuída, revelando heterogeneidade na experiência organizacional. Pandim e Casali (2023) apontam que, no teletrabalho, a autonomia pode coexistir com intensificação produtiva invisível, especialmente em instituições orientadas por metas e produtividade, como o Judiciário. Assim, a percepção de controle pode funcionar como mecanismo protetivo, mas também mascarar dinâmicas de sobrecarga internalizada.

Os resultados referentes às possibilidades de aprendizado (92% nos níveis 4 e 5) evidenciam ambiente laboral percebido como espaço de desenvolvimento contínuo. Do ponto de vista da teoria do enriquecimento do trabalho, a variedade de habilidades e a percepção de crescimento fortalecem a motivação intrínseca. Gonçalves *et al.* (2021) sustentam que oportunidades de desenvolvimento funcionam como importantes fatores de proteção psicossocial, pois ampliam o senso de competência e reduzem a percepção de estagnação profissional. No entanto, em contextos de alta exigência cognitiva, como nas UPJs Criminais, a aprendizagem contínua pode também estar associada à complexificação permanente das tarefas, exigindo atualização constante e ampliando a carga mental.

A exigência de iniciativa, com 90% das respostas concentradas nos níveis superiores, reforça o caráter ativo e decisório das funções desempenhadas. Esse dado revela que o teletrabalho nas UPJs não se restringe a atividades operacionais, mas envolve responsabilidade técnica e autonomia funcional. Contudo, conforme argumenta Menezes (2024), a valorização institucional da proatividade pode transformar-se em mecanismo de responsabilização individual excessiva quando não acompanhada de suporte organizacional adequado. A psicodinâmica do trabalho (*Dejours*) aponta que o reconhecimento simbólico é para que a exigência de iniciativa seja vivenciada como fonte de prazer, e não como fator de sofrimento.

Os indicadores de significado e importância do trabalho apresentaram os níveis mais elevados de concordância positiva (85% e 88% no nível máximo da escala, respectivamente). Esses resultados revelam forte identificação com a função pública e percepção de relevância social da atividade jurisdicional. Gonçalves, Moringuchi e Chaves (2021) enfatizam que o sentido do trabalho constitui um dos mais importantes fatores protetivos da saúde mental, pois fortalece a identidade profissional e sustenta o engajamento mesmo em contextos de alta demanda. Sob a perspectiva da teoria do sentido do trabalho (Morin), a percepção de utilidade social e coerência ética reforça o vínculo subjetivo com a instituição.

Entretanto, é necessário problematizar que elevados níveis de comprometimento institucional, evidenciados também pelo fato de 75% recomendarem o local de trabalho a terceiros onde podem coexistir com risco de hiperengajamento. Pandim e Casali (2023) alertam que, em contextos organizacionais fortemente orientados por missão pública, o comprometimento pode gerar intensificação voluntária do trabalho e dificuldade de desconexão, fenômeno particularmente relevante no teletrabalho, onde os limites temporais são menos definidos.

De forma integrada, os resultados indicam cenário predominantemente favorável na dimensão Organização e Conteúdo do Trabalho, com presença significativa de fatores protetivos: autonomia, desenvolvimento, significado e identificação institucional. Contudo, à luz dos modelos teóricos discutidos, tais fatores não eliminam a possibilidade de risco, mas reconfiguram sua natureza. No teletrabalho, especialmente em ambiente de alta complexidade decisória como as UPJs Criminais, autonomia elevada pode coexistir com intensificação produtiva e autoexigência ampliada. Assim, a análise sugere que o contexto investigado se aproxima de um modelo de “trabalho ativo e significativo”, mas que exige monitoramento institucional contínuo para evitar que engajamento e responsabilidade se convertam em sobrecarga invisível e desgaste cumulativo.

Tabela 4 - Grau de influência nas organizações e conteúdo do trabalho

Pergunta	Escala (1 a 5)	Percentual (%)
Você tem um alto grau de influência nas decisões relacionadas ao seu trabalho?	1	11
	2	7
	3	25
	4	33
	5	24
Você pode influenciar na quantidade de trabalho que lhe é atribuída?	1	13
	2	8
	3	28
	4	30
	5	21
Você tem a possibilidade de aprender coisas novas através do seu trabalho?	1	1
	2	2
	3	5
	4	33
	5	59
Seu trabalho exige que você tome iniciativas?	1	1
	2	3
	3	6
	4	23
	5	67
Para você, o seu trabalho tem significado?	1	1
	2	0
	3	0
	4	14
	5	85
Você acha que o trabalho que você faz é importante?	1	0
	2	0
	3	1
	4	11
	5	88
Você considera seu local de trabalho muito importante para você?	1	1
	2	0
	3	2
	4	13
	5	84
Você recomendaria que um amigo se candidatasse a uma vaga no seu local de trabalho?	1	0
	2	0
	3	4
	4	21
	5	75

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

4.4 DIMENSÕES PSICOSSOCIAIS E EXPERIÊNCIA SUBJETIVA

Nesta seção, as dimensões do *COPSOQ* II-Br são analisadas à luz do conceito de dimensões psicossociais do trabalho, compreendidas como conjuntos estruturados de condições organizacionais e relacionais que influenciam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Gonçalves *et al.*, 2021). Diferentemente de indicadores isolados, tais dimensões representam

eixos analíticos que integram demandas, recursos e desfechos em saúde, permitindo identificar simultaneamente fatores de risco e fatores protetivos no contexto laboral.

A análise integrada das dimensões psicossociais apresentadas na Tabela 5 possibilita, portanto, uma leitura sistêmica da experiência subjetiva dos servidores em regime de teletrabalho, considerando a interação dinâmica entre exigências do trabalho, suporte organizacional, conflito trabalho-vida e indicadores de bem-estar. Essa abordagem está alinhada à perspectiva multidimensional do *COPSOQ* II-Br, que orienta a interpretação dos resultados não de forma fragmentada, mas como configuração relacional das condições de trabalho.

Tabela 5 - Dimensões Psicossociais e Experiência Subjetiva no Teletrabalho

Escala	Satisfação com o trabalho (%)	Energia afeta vida privada (%)	Tempo afeta vida privada (%)	Confiança nos superiores (%)	Superior confia (%)	Conflitos resolvidos de forma justa (%)	Trabalho distribuído de forma justa (%)	Exaustão física (%)	Esgotamento emocional (%)	Estresse (%)	Irritação (%)	Assédio sexual (%)	Ameaças de violência (%)	Violência física (%)	Bullying (%)
1	0	19	21	1	1	2	1	7	8	7	8	96	97	98	95
2	0	16	16	0	0	2	3	6	11	10	9	0	0	0	0
3	2	27	29	0	2	7	8	24	22	29	37	2	1	2	2
4	40	34	30	15	22	29	26	47	42	41	37	2	2	0	2
5	58	4	4	84	74	60	62	16	17	13	9	0	0	0	1

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Conforme demonstram Gonçalves *et al.* (2021), o *COPSOQ* II-Br não deve ser interpretado de maneira fragmentada, mas como instrumento multidimensional capaz de revelar tanto fatores protetivos quanto elementos de risco que coexistem nas organizações contemporâneas. Nesse sentido, a articulação entre satisfação, valores organizacionais, saúde ocupacional e exposição a comportamentos ofensivos possibilita identificar não apenas o estado psicossocial atual, mas também potenciais tensões estruturais inerentes ao modelo de trabalho remoto.

A literatura recente sobre teletrabalho reforça que essa modalidade não é, por si, protetiva ou nociva, mas constitui um campo relacional complexo, no qual autonomia,

intensificação produtiva e sobreposição de esferas coexistem (Antunes *et al.*, 2023; Rocha, Silva, 2022). Assim, a interpretação dos dados deve considerar essa ambivalência estrutural.

Sobre a interface Trabalho–Indivíduo os resultados indicam elevada satisfação com o trabalho, com 98% dos respondentes concentrando-se nos níveis 4 e 5 da escala. Esse dado sugere forte identificação profissional e percepção positiva da atividade desempenhada. De acordo com Gonçalves *et al.* (2021), altos níveis de satisfação constituem importante fator protetivo psicossocial, especialmente quando associados a sentido do trabalho e coerência entre expectativas e funções exercidas.

Entretanto, ao observar os indicadores de interferência do trabalho na vida privada, emerge cenário mais complexo. O consumo de energia decorrente das atividades laborais apresentou 65% das respostas nos níveis 3 e 4, enquanto 59% indicaram que o tempo de trabalho interfere de forma moderada a elevada na vida pessoal. Esses resultados revelam coexistência entre satisfação e desgaste, fenômeno descrito por Antunes *et al.* (2023) como característica do teletrabalho pós-pandemia, marcado pela intensificação invisível das jornadas e pela diluição das fronteiras entre tempo produtivo e tempo privado.

Rocha e Silva (2022) destacam que o teletrabalho pode favorecer a síndrome de burnout quando há estímulo contínuo à produtividade, sobretudo em contextos orientados por metas. Embora o presente estudo não tenha identificado níveis extremos de exaustão nessa dimensão específica, os dados sugerem risco potencial de sobrecarga cumulativa, especialmente quando energia e tempo passam a invadir sistematicamente a esfera privada. Assim, a satisfação elevada não elimina o risco psicossocial, mas pode coexistir com formas sutis de desgaste.

A dimensão Valores no Local de Trabalho apresentou resultados amplamente positivos. Observa-se que 99% dos participantes atribuíram níveis 4 e 5 à confiança nas informações dos superiores, e 97% perceberam reciprocidade na confiança vertical. Além disso, 89% avaliaram positivamente a resolução justa de conflitos, e 88% consideraram justa a distribuição do trabalho.

Esses indicadores revelam elevado capital social organizacional. Gonçalves *et al.* (2021) ressaltam que confiança e justiça organizacional atuam como moderadores centrais do estresse ocupacional, funcionando como amortecedores das demandas cognitivas e emocionais. Em contextos de teletrabalho, nos quais a interação presencial é reduzida, a confiança institucional é relevante para manutenção do engajamento e da coesão organizacional.

Contudo, Antunes *et al.* (2023) alertam que a percepção de justiça pode ser impactada pela distância física e pela comunicação mediada por tecnologias, o que exige monitoramento constante dos fluxos comunicacionais. Ainda que os dados apontem ambiente

institucionalmente sólido, pequenas dispersões nas respostas relativas à justiça distributiva indicam que tais dimensões devem permanecer como foco estratégico de gestão.

Na dimensão Saúde e Bem-Estar, os resultados indicam níveis moderados de desgaste. A exaustão física concentrou 71% das respostas nos níveis 3 e 4, enquanto o esgotamento emocional alcançou 64% nesses mesmos níveis. O estresse apresentou 41% no nível 4, e a irritação mostrou distribuição equilibrada entre níveis intermediários e elevados.

Esses achados revelam quadro de exigência psicossocial significativa, ainda que não extrema. Segundo Gonçalves *et al.* (2021), níveis intermediários persistentes podem representar fase de alerta, especialmente quando associados a alta responsabilidade decisória, característica típica das UPJs Criminais. Rocha e Silva (2022) argumentam que o teletrabalho pode intensificar demandas cognitivas, sobretudo quando há monitoramento por metas e responsabilização individualizada.

Antunes *et al.* (2023) complementam ao afirmar que a pandemia consolidou um modelo de trabalho híbrido marcado por intensificação e sobreposição de papéis, especialmente em contextos com elevada exigência intelectual. Assim, embora os participantes ainda relatem boa percepção geral de saúde, os níveis de cansaço e estresse indicam necessidade de estratégias institucionais voltadas à recuperação psicofisiológica e delimitação clara da jornada.

Na dimensão Comportamentos Ofensivos apresentou resultados altamente favoráveis. Entre 95% e 98% dos participantes posicionaram-se no nível mínimo da escala para assédio sexual, ameaças de violência e violência física. O bullying apresentou 95% no nível 1, com ocorrência residual nos níveis superiores.

Esse resultado sugere ambiente institucional seguro sob a perspectiva relacional. Gonçalves *et al.* (2021) destacam que baixa exposição a comportamentos ofensivos constitui forte fator protetivo psicossocial, reduzindo significativamente o risco de adoecimento mental.

Entretanto, mesmo ocorrências pontuais não devem ser desconsideradas. Rocha e Silva (2022) alertam que ambientes de alta produtividade podem gerar microconflitos e tensões interpessoais não formalizadas. A literatura indica que a manutenção de canais institucionais de escuta e políticas de prevenção continua, mesmo diante de índices reduzidos.

4.5 PERSPECTIVA PESSOAL ACERCA DO TELETRABALHO

A análise da perspectiva pessoal dos participantes acerca do teletrabalho foi realizada a partir das respostas abertas relacionadas às principais dificuldades, facilidades e sugestões para aprimoramento dessa modalidade de trabalho na organização. A análise quantitativa permitiu

identificar padrões recorrentes nas percepções dos servidores, apontando tanto aspectos positivos quanto desafios associados à execução das atividades em regime remoto.

De modo geral, os resultados indicam uma avaliação predominantemente positiva do teletrabalho, especialmente no que se refere à qualidade de vida e à organização da rotina laboral. Entre as principais facilidades apontadas, destaca-se a flexibilidade de horários e a eliminação do tempo de deslocamento, frequentemente associadas à redução do estresse e à melhoria do bem-estar. Nesse sentido, um dos participantes afirma que o teletrabalho permite “conciliar o trabalho com a vida pessoal e evitar trânsito”, enquanto outro ressalta que a modalidade possibilita “mais tempo com os filhos e melhor qualidade de vida”. A economia de tempo e recursos financeiros também foi mencionada como fator relevante, sendo associada à melhoria da disposição e da produtividade no desempenho das atividades.

Essas percepções dialogam com os achados de Aguiar *et al.* (2022), que identificam no teletrabalho um importante instrumento de reorganização das dinâmicas familiares, sobretudo no que se refere à conciliação trabalho-família. Da mesma forma, Roos e Silva (2023) apontam que a redução do tempo de deslocamento constitui um dos principais fatores de satisfação relatados por servidores públicos em regime remoto. No entanto, conforme alertam Assunção e Abreu (2021), tais benefícios estão condicionados à existência de limites organizacionais claros, sob pena de a flexibilidade converter-se em ampliação difusa da jornada.

Uma recorrência nas respostas refere-se ao aumento do foco e da concentração durante a realização das tarefas. Diversos participantes destacaram que o ambiente domiciliar favorece a execução de atividades que exigem maior atenção, reduzindo interrupções comuns ao ambiente presencial. Como exemplificado por um respondente, o teletrabalho proporciona “maior concentração nos processos que exigem foco, sem as interrupções do ambiente presencial”, enquanto outro afirma que o trabalho remoto permite “conforto e organização, com melhor desempenho e produtividade”. Esses relatos corroboram os achados de Svensson *et al.* (2023), que identificam maior percepção de autonomia cognitiva entre trabalhadores remotos, especialmente em atividades de alta complexidade intelectual.

Apesar da predominância de avaliações favoráveis, a pesquisa também revelou dificuldades relevantes associadas ao teletrabalho. A comunicação entre equipes e gestores foi um dos desafios mais frequentemente mencionados, especialmente em situações que demandam esclarecimento imediato de dúvidas ou alinhamento de atividades. Um participante relata que a principal dificuldade está na “falta de contato e dificuldade em tirar dúvidas com o supervisor”, enquanto outro aponta “falhas de comunicação e dificuldade de alinhamento entre as equipes”.

Esses achados convergem com Antunes *et al.* (2023), que descrevem o teletrabalho como modalidade potencialmente geradora de isolamento profissional e enfraquecimento dos laços coletivos. A literatura evidencia que a ausência de interação presencial pode comprometer a construção de capital social organizacional e reduzir a circulação informal de conhecimento. No âmbito do Judiciário, essa dimensão assume relevância particular, considerando a natureza cooperativa da produção jurisdicional.

Foi possível ainda identificar a dificuldade de separação entre vida pessoal e profissional. Alguns participantes relataram que o teletrabalho pode levar à ampliação da jornada laboral e à sensação de disponibilidade contínua, resultando em sobrecarga. Nesse sentido, um respondente menciona a “dificuldade em separar vida pessoal e profissional, gerando sobrecarga”, enquanto outro destaca a sensação de estar “sempre disponível para o trabalho”, mostrando a necessidade de estabelecimento de limites claros entre tempo de trabalho e tempo de descanso.

Essas falas refletem o fenômeno da intensificação do trabalho no regime remoto. Menezes (2024) discute o teletrabalho como espaço de hiperfuncionamento laboral, no qual a ausência de fronteiras físicas favorece a ampliação simbólica da jornada. A sensação de disponibilidade permanente relaciona-se diretamente ao debate sobre o direito à desconexão, cuja ausência pode gerar dano existencial.

As questões relacionadas à infraestrutura tecnológica também emergiram como fator limitador relevante à plena execução das atividades em regime de teletrabalho, especialmente no que se refere à instabilidade dos sistemas institucionais e à qualidade da conexão de internet. Relatos dos participantes evidenciam dificuldades recorrentes, como “instabilidade dos sistemas BNMP e Projudi” e “internet instável e equipamentos inadequados”, apontando entraves que interferem diretamente na produtividade, na fluidez das tarefas e na segurança da informação. Tais manifestações indicam que a eficiência operacional do teletrabalho não se restringe à autonomia organizacional do servidor, mas está intrinsecamente condicionada à disponibilidade de recursos tecnológicos adequados e ao suporte institucional contínuo.

Os achados corroboram a literatura especializada ao demonstrar que a efetividade do teletrabalho depende da integração entre condições tecnológicas apropriadas e organização estruturada do trabalho. Estudos como o de Macêdo *et al.* (2020) evidenciam que a insuficiência de condições ergonômicas e tecnológicas no ambiente domiciliar está associada ao aumento de queixas musculoesqueléticas, fadiga mental e sobrecarga cognitiva. Assim, os resultados indicam que a consolidação do teletrabalho como modalidade sustentável no âmbito do Poder Judiciário exige investimentos contínuos em infraestrutura digital, suporte técnico e orientação

quanto às condições adequadas de trabalho, de modo a minimizar riscos ocupacionais e preservar a saúde dos servidores.

No que se refere às sugestões de melhoria, os participantes enfatizaram a necessidade de definição clara de metas e critérios objetivos de avaliação do desempenho, priorizando resultados em detrimento do controle estritamente temporal. Um dos respondentes sugere “considerar a produtividade ao invés de cobranças de horários”, enquanto outro destaca a importância de “ferramentas mais eficazes de apuração da produtividade”. Também foram frequentes as sugestões relacionadas ao investimento em tecnologia, capacitação e melhoria dos sistemas institucionais, além da ampliação do número de dias em teletrabalho, considerada por muitos como medida capaz de aumentar a satisfação e a eficiência laboral.

Essa reivindicação dialoga com o debate sobre programas de gestão por desempenho na administração pública, contudo, como alertam Pandim e Casali (2023), modelos de avaliação excessivamente baseados em metas podem intensificar o controle invisível e gerar sobrecarga, especialmente quando combinados com monitoramento digital.

De forma geral, os resultados da pesquisa demonstram que o teletrabalho é percebido pelos participantes como uma modalidade que favorece a autonomia, a produtividade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, embora ainda apresente desafios relacionados à comunicação, à gestão do tempo e à infraestrutura tecnológica. A presença simultânea de benefícios e dificuldades mostram a consolidação do teletrabalho depende do aprimoramento contínuo das práticas organizacionais, da clareza normativa e do fortalecimento de estratégias institucionais voltadas à promoção do bem-estar e da eficiência no trabalho remoto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral analisar os fatores psicossociais e organizacionais do trabalho associados ao regime de teletrabalho entre os servidores das Unidades de Processamento Judicial (UPJs) das Varas Criminais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), a partir da aplicação do instrumento *COPSOQ* II-Br, considerando suas implicações para a saúde ocupacional, o bem-estar psicossocial e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Os resultados obtidos permitiram compreender que o teletrabalho, no contexto analisado, constitui uma modalidade amplamente aceita pelos servidores, apresentando potencial para promover ganhos em autonomia, produtividade e qualidade de vida, embora também revele desafios relacionados à organização do trabalho, à comunicação institucional e à gestão das demandas psicossociais.

No que se refere às demandas cognitivas e emocionais experimentadas pelos servidores das UPJs Criminais, observou-se que as atividades desempenhadas exigem elevado nível de atenção, responsabilidade e tomada de decisão contínua, características inerentes ao processamento judicial criminal. A análise evidenciou que, embora o teletrabalho favoreça a concentração e a execução de tarefas que demandam foco, parte dos servidores relata desgaste associado à sobrecarga de trabalho e à necessidade de manutenção constante da produtividade, o que pode contribuir para o aumento do cansaço físico e mental quando não há adequada gestão das demandas.

Quanto aos níveis de autonomia, influência e controle sobre o trabalho, os resultados demonstraram percepção predominantemente positiva entre os participantes. Os servidores indicaram possuir razoável capacidade de organização das atividades, influência sobre o ritmo de trabalho e participação nas decisões relacionadas às tarefas desempenhadas. Esses fatores configuram elementos protetivos no contexto psicossocial, uma vez que o maior controle sobre o trabalho está associado à redução do estresse ocupacional e ao aumento da motivação intrínseca, conforme apontado pela literatura sobre saúde ocupacional.

A análise do suporte social e organizacional revelou um ambiente caracterizado por relações profissionais majoritariamente cooperativas, com percepção positiva quanto à confiança entre equipes e chefias. Entretanto, a pesquisa também identificou que o distanciamento físico inerente ao teletrabalho pode gerar dificuldades na comunicação e no alinhamento das atividades, evidenciando a necessidade de fortalecimento de canais

institucionais de comunicação e de estratégias que promovam integração entre os membros das equipes, especialmente em unidades que demandam elevado grau de interação funcional.

No que diz respeito à segurança organizacional e à previsibilidade das atividades, os resultados indicaram que os servidores percebem relativa clareza nas normas e diretrizes relacionadas ao trabalho remoto, embora tenham sido apontadas necessidades de aprimoramento quanto à definição de metas, critérios de avaliação e padronização de procedimentos. A clareza normativa e a consistência das orientações institucionais mostram-se relevante para reduzir incertezas, fortalecer a confiança organizacional e garantir maior estabilidade na execução das atividades em regime remoto.

A relação entre trabalho e vida pessoal constituiu um dos aspectos centrais da análise, evidenciando resultados ambivalentes. Por um lado, o teletrabalho foi associado à melhoria da qualidade de vida, especialmente pela eliminação do deslocamento, maior flexibilidade de horários e melhor conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares. Por outro lado, verificou-se a presença de dificuldades relacionadas à delimitação entre tempo de trabalho e tempo pessoal, indicando que a sobreposição entre os espaços doméstico e laboral pode favorecer a extensão da jornada e a sensação de disponibilidade contínua.

No que se refere aos indicadores de saúde e bem-estar, os dados apontaram níveis moderados de exaustão física, estresse e desgaste emocional, sem predominância de quadros severos de sofrimento psicossocial. Esse resultado sugere que, embora o contexto analisado não apresente indicadores críticos de adoecimento ocupacional, existem sinais que demandam atenção institucional, especialmente no que concerne à prevenção da sobrecarga e à promoção de estratégias de recuperação física e mental dos servidores.

A dimensão relacionada aos comportamentos ofensivos apresentou baixa incidência de situações de assédio, violência ou bullying, indicando a percepção de um ambiente organizacional relativamente seguro sob o ponto de vista relacional. Esse resultado pode estar associado, em parte, à própria dinâmica do teletrabalho, que tende a reduzir o contato interpessoal presencial e, consequentemente, a frequência das interações cotidianas no ambiente físico de trabalho. A diminuição dessas microrrelações presenciais pode contribuir para a menor ocorrência de conflitos interpessoais ou comportamentos ofensivos diretos. Ainda assim, o resultado constitui um fator positivo para o clima organizacional e para a saúde psicossocial dos servidores, reforçando a importância da manutenção de políticas institucionais de prevenção, bem como de canais formais de acolhimento e denúncia, mesmo em contextos em que a incidência desses eventos se apresenta reduzida.

A análise da perspectiva pessoal acerca do teletrabalho reforçou os achados quantitativos, evidenciando elevada aceitação da modalidade entre os servidores das UPJs Criminais. As falas dos participantes destacaram benefícios relacionados à autonomia, ao foco nas atividades e à melhoria do bem-estar, ao mesmo tempo em que apontaram desafios operacionais relacionados à comunicação, infraestrutura tecnológica e definição de limites entre trabalho e vida privada. Esses elementos demonstram que a efetividade do teletrabalho depende diretamente da adequação das práticas organizacionais e do suporte institucional oferecido.

Conclui-se, portanto, que o teletrabalho nas UPJs Criminais do TJGO configura-se como uma modalidade viável e potencialmente benéfica sob a perspectiva psicossocial, desde que acompanhado por políticas organizacionais que promovam equilíbrio entre demandas e recursos de trabalho, comunicação eficiente, clareza normativa e cuidado contínuo com a saúde ocupacional dos servidores. Os resultados do estudo contribuem para o avanço das discussões sobre novas formas de organização do trabalho no setor público, indicando a necessidade de aperfeiçoamento contínuo das estratégias institucionais para garantir produtividade, bem-estar e sustentabilidade das relações de trabalho no contexto contemporâneo.

Não obstante as contribuições apresentadas, o estudo possui limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Trata-se de pesquisa com delineamento transversal, o que impossibilita estabelecer relações de causalidade entre o regime de teletrabalho e os indicadores psicossociais identificados, permitindo apenas a análise de associações no momento investigado. Além disso, a amostra concentrou-se exclusivamente nas UPJs das Varas Criminais do TJGO, o que pode limitar a generalização dos achados para outras áreas do Poder Judiciário ou para diferentes esferas da administração pública. A utilização de instrumento de autorrelato, embora validado e amplamente reconhecido (*COPSOQ II-Br*), pode estar sujeita a vieses de percepção e desejabilidade social, inerentes a pesquisas baseadas em respostas subjetivas. Ademais, a ausência de comparação direta com servidores em regime exclusivamente presencial ou híbrido restringe a possibilidade de análises comparativas mais amplas sobre os efeitos específicos do teletrabalho.

Nesse sentido, à luz dos resultados obtidos, o estudo também permite indicar recomendações práticas à gestão institucional do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. Entre elas, destaca-se a necessidade de aprimoramento das políticas de gestão do teletrabalho, com a definição mais clara de metas, fluxos de comunicação e critérios de avaliação das atividades desempenhadas remotamente. Recomenda-se ainda o fortalecimento de estratégias institucionais de comunicação e integração entre equipes, de modo a reduzir os efeitos do distanciamento físico e preservar a cooperação funcional entre servidores e chefias. Ademais, a

adoção de programas voltados à promoção da saúde ocupacional, incluindo orientações sobre gestão do tempo, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e prevenção da sobrecarga laboral, pode contribuir para reduzir riscos psicossociais associados ao teletrabalho. Tais medidas podem favorecer a consolidação de um modelo de teletrabalho mais equilibrado, capaz de conciliar produtividade institucional, bem-estar dos servidores e sustentabilidade das relações de trabalho no âmbito do Poder Judiciário.

Como indicação para pesquisas futuras, recomenda-se a ampliação do escopo investigativo para diferentes unidades jurisdicionais e áreas administrativas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, bem como a realização de estudos longitudinais que permitam acompanhar os efeitos do teletrabalho ao longo do tempo sobre a saúde ocupacional, o desempenho institucional e o equilíbrio trabalho-vida dos servidores. Sugere-se, ainda, a inclusão de análises comparativas entre regimes presencial, híbrido e remoto, além da investigação de variáveis como perfil ocupacional, tempo de serviço e condições individuais de adaptação ao teletrabalho, de modo a subsidiar a formulação de políticas institucionais mais eficazes, baseadas em evidências empíricas e orientadas à promoção do bem-estar psicossocial e da eficiência organizacional no serviço público.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de; OLIVEIRA, Fátima Bayma de; HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; SANT'ANNA, Anderson de Souza. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 6, p. 836-850, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/7RgMPwZndxK7Qb6KNcQ5LCL/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2025.
- ALVES, Ana Clara; SUGIMOTO, Alannis Santos; LEONELO JUNIOR, Alex Sandro; NUNES, Arthur Belini Nishiyama; RODRIGUES, Sara dos Santos; NOVAKOSKY, Isabella; SOLDERA, Lucas Martins. O modelo *home office* de organização do trabalho e suas possíveis repercussões à subjetividade. **Lumen et Virtus**, v. 16, n. 55, p. e10832, 2025. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/10832>. Acesso em: 25 nov. 2025.
- AMAZARRAY, Mayte; OLIVEIRA, Gabrielle; FEIJÓ, Fernando. Contexto de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do judiciário federal no Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 687-694, 2019. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000300007. Acesso em: 10 dez. 2025
- ANDRADE, Marcela Alves; ANDREWS, David; SATO, Tatiana Oliveira. Psychosocial work aspects, work ability, mental health and SARS-CoV-2 infection rates of on-site and remote Brazilian workers during the COVID-19 pandemic—a longitudinal study. **BMC Public Health**, v. 24, n. 1, p. 2767, 2024. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39390474/>. Acesso em: 12 dez. 2025.
- ANTUNES, Evelise Dias *et al.* A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia. **Saúde e Sociedade**, v. 32, n. 3, p. e220075pt, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/nMm7gbdnCWH55VpvdvyV3JS/?lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2026.
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila; ABREU, Murilo. Condições de trabalho no teletrabalho: percepções de trabalhadores durante a pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, e28, 2021.
- BELLINETTI, Luiz Fernando; SORGI, Amanda Machado. De tendência a realidade: o teletrabalho e a proteção aos direitos fundamentais sociais do teletrabalhador. **Juris Poiesis-Qualis B1**, v. 24, n. 34, p. 338-366, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/353200234_DE_TENDENCIA_A_REALIDADE_O_TELETRABALHO_E_A_PROTECAO_AOS_DIREITOS_FUNDAMENTAIS_SOCIAIS_DO_TELETRABALHADOR. Acesso em: 6 fev. 2026.
- BORBA, Lícia Lúcia Oliveira; YOSHIDA, Mariana Rezenda Ferreira; OLIVEIRA, Rafaella Amaral de. Gestão judicial de alto desempenho: um estudo de caso com perspectiva de gênero e raça. **Revista do CNJ**, 2022. Edição Especial Mulheres e Justiça.
- BONO, André; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O direito fundamental à privacidade do trabalhador e seus limites no âmbito do teletrabalho em *home office*. **Revista de Direitos**

Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, v. 8, n. 1, p. 38-56, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis nºs 9.421, de 24 de dezembro de 1996, 10.475, de 27 de junho de 2002, 10.417, de 5 de abril de 2002, e 10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11416.htm. Acesso em: 28 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 03 jan. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 3 jan. 2026.

BRASIL. **Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. Brasília: Presidência da República, 1979. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 3 jan. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, decorrente da emergência de saúde pública causada pelo coronavírus (Covid-19). Brasília: Senado, 2020a. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. Acesso em: 31 dez. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização. **Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020**. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 28 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114442.htm. Acesso em: 03 jan. 2026.

COÊLHO, Letícia Resende Herculano; BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Teletrabalho feminino. **Revista de Direito-Trabalho, Sociedade e Cidadania**, v. 13, n. 13, p. 140-155, 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 28 dez. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução no 343, de 9 de setembro de 2020**. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original170128202009255f6e22685ff50.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução no 371, de 12 de fevereiro de 2021**. Altera a Resolução CNJ no 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original190621202102236035522dda5ff.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **2º censo do Poder Judiciário 2023**: relatório. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-do-censo-de-2023-31012024.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). **Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015**. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Brasília, DF: CSJT, 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015_res0151_csjt_vigente.pdf?sequence=20&isAllowed=y. Acesso em: 30 dez. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). **Resolução nº 293, de 21 de maio de 2021**. Altera a 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 grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Brasília, DF: CSJT, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/186771/2021_res0293_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 dez. 2025.

CUNHA, Bruno Walker Farias; BAILLY, Luan Henrique; BUGALHO, Andréia Chiquini. Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA, 8., 2020, Ribeirão Preto, SP. **Anais [...]**. Ribeirão Preto, SP: UNAERP, 2020. p. 1387-1406. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2183/1672>. Acesso em: 12 jan. 2026.

D'ABADIA, Rosinei Calixto; CALADO, Luiz Roberto. Os impactos das novas tecnologias e da central eletrônica de mandados (cem) na motivação, eficiência do trabalho e saúde dos oficiais de justiça do tribunal de justiça do estado de goiás. **Revista DCS**, v. 22, n. 81, p. e3079-e3079, 2025.

EUROFOUND. **Right to disconnect: exploring company practices**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. Disponível em: <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/abeb6083ef/ef22005en.pdf>. Acesso em: 29 out. 2025.

EUROFOUND. **Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>. Acesso em: 29 out. 2025.

FERREIRA, Jefferson Tiago.; MANEZZI, Lucas Ferreira; PARDO, Tatiana Fernandes. **Aplicações da análise ergonômica preliminar (AEP) e análise ergonômica do trabalho (AET)**. São Paulo: SESI, 2023.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, 2020.

GOIÁS (Estado). Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Resolução nº 175, de 10 de dezembro de 2021**. Dispõe sobre o Teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás. Dispõe sobre o regime de Teletrabalho para servidoras e servidores no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás. Goiânia: TJGO, 2021. Disponível em: https://tjdocs.tjgo.jus.br/documentos/678214?token_corporativo=null&id_sistema=null&usr_corporativo=null. Acesso em: 29 out. 2025.

GOIÁS (Estado). Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Teletrabalho**. Atualizado em 09 de maio 2025. Goiânia: TJGO, 2025. Disponível em: https://docs.tjgo.jus.br/institucional/departamentos/recursos_humanos/docs/TELETRABALHO.pdf. Acesso em: 05 jan. 2026.

GONÇALVES, Josiane Sotrate; MORIGUCHI, Cristiane Shinohara; CHAVES, Thaís Cristina; SATO, Tatiana de Oliveira. Cross-cultural adaptation and psychometric properties of the short version of COPSOQ II-Brazil. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, Brasil, v. 55, p. 69, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/kMgXCN8kZGFdcWH6ND5vsc/?lang=en>. Acesso em: 20 dez. 2025.

IBGE. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 9 de jan, 2026

IBGE: 9,5 milhões de brasileiros continuam com trabalho remoto. **Monitor Mercantil**, 17 fev. 2025, 17:00. Disponível em: <https://monitormercantil.com.br/ibge-95-milhoes-de-brasileiros-continuam-com-trabalho-remoto/>. Acesso em 9 de jan. 2026

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979. DOI: <https://doi.org/10.2307/2392498>. Acesso em: 25 out. 2025.

KARASEK, Robert; THEORELL, Tores. **Autonomia e salute sul lavoro: Stress, produttività e riorganizzazione del lavoro**. [S. l.]: Edizioni FerrariSinibaldi, 2013

KRISTENSEN, T. S. “A questionnaire is more than a questionnaire.” **Scandinavian journal of public health**, v. 38, n. 3, Supl., p. 149-55, 2010. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21172780/>. Acesso em: 20 dez. 2025.

KRISTENSEN, T. S.; HANNERZ, H.; HØGH, A.; BORG, V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire--a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. **Scand J Work Environ Health**, v. 31, n. 6, p. 438-49, 2005. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16425585/>. Acesso em: 2 jan. 2026.

LIMA, Anne Floriane. **O dano existencial no teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão**. [S. l.]: Editora Mizuno, 2024.

LIMA, Fábio Lucas Albuquerque. O teletrabalho como um direito social: limites e possibilidades no ordenamento jurídico brasileiro. **Opinião Jurídica**, v. 24, n. 52, 2025. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302025000204604. Acesso em: 12 jan. 2026.

LIMA, Fábio Lucas. Arranjos do teletrabalho: resenha da obra de Joel Kugelmass sobre o trabalho flexível: telecommuting arrangements: a review of flexible work by Joel Kugelmass. **Brazilian Journal of Business**, v. 5, n. 3, p. 1821-1829, 2023.

LIMA, Mauro Saraiva Barros; FREITAS, Xedes Ribeiro. **Trabalho remoto no judiciário brasileiro: guia para implantação e gestão na administração pública**. Editora CRV, 2025.

LONA, Miriam Therezinha; OTELAC, Fabíola; REIS, Márcia Cristina. Teletrabalho e *home office*. **Revista Diálogos: Economia e Sociedade**, v. 6, n. 2, 2022.

LOPES, Thiago Henrique Teles. **Gerenciamento processual: estruturação, sistematização e identificação das técnicas no processo civil brasileiro**. [S. l.]: Editora Dialética, 2025.

LUCCA, Sergio Roberto de *et al.* Análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da Norma Regulamentadora-1. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 23, n. 1, p. 1-6, 2025.

LYZWINSKI, A. Remote working, health effects and well-being: A scoping review. **Journal of Occupational Health**, v. 66, n. 1, 2024. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38289710/>. Acesso em: 22 out. 2025.

MACÊDO, T. A.; CABRAL, Eric Lucas dos Santos; CASTRO, Wilkson; SOUZA JÚNIOR, Clodoaldo Carneiro de. Ergonomics and telework: A systematic review. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 9, p. e52199704, 2020.

MAGALHÃES, Samildes Silva; SANTOS, Jair; ZILLE, Luciano Pereira. Estresse

Ocupacional: estudo com magistrados trabalhistas. **Caderno de Administração**, v. 30, n. 1, p. 81-101, 2022.

MCCAULEY, Pamela. **Ergonomics**: foundational principles, applications, and technologies. CRC Press, 2025.

MENEZES, Rafael. **Teletrabalho e direito a desconexão**: reflexividade sobre as demandas de hiperfuncionamento laboral no serviço público e na iniciativa privada. Editora Dialética, 2024.

MONTAL, Zelia Maria. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho**: incorporação na ordem jurídica brasileira e a responsabilidade internacional do Estado. [S. l.]: Editora Thoth, 2025.

NÓBREGA, Péricles; ROWE, Diva. Os efeitos do teletrabalho na saúde mental dos servidores públicos: uma revisão de escopo. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. e94843, 2025. Disponível em: <https://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/948>. Acesso em: 2 nov. 2025

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre Trabalho em Casa, Nº 177, de 4 de junho de 1996**. Genebra, Suíça: NORMLEX, 1996. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 20 jan. 2026.

PANDIM, Gabriel Santana; CASALI, Éllen Cássia Giacomini. A aplicabilidade do controle de jornada no regime de teletrabalho e home office e suas alterações. **Revista Linhas Jurídicas**, p. 2-27, 2023.

PEIXOTO, Carine Reis; AMAZARRAY, Mayte Raya. Relação saúde mental e trabalho de oficiais de justiça federais: um estudo misto no sul do Brasil. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 4, p. 2217-2225, 2022.

PEJTERSEN, Jan H.; KRISTENSEN, Tage S. The development of the psychosocial work environment in Denmark from 1997 to 2005. **Scand J Work Environ Health**, p. 284-293, 2009. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19479116/>. Acesso em: 5 dez. 2025.

PINEL, Maria. **Impactos positivos e negativos do teletrabalho para o empregador e empregado após a reforma trabalhista**. São Paulo: Ed.Ixtlan. 2019, p. 63.

PRASAD, K. D. V.; VAIDYA, Rajesh; RANI, Ridhi. Remote working and occupational stress among IT professionals: a cross-sectional study. **Frontiers in Psychology**, v. 14, 2023.

RIBEIRO, José Flávio Matos; LEITE, José Luiz. A normatização atual do teletrabalho observa a convenção? **Contribuciones a la Economía**, v. 17, n. 4, p. 6, 2019.

ROCHA, Igor Mauad; SILVA, Juvêncio Borges. Os riscos psicossociais no teletrabalho. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DA REDE IBEROAMERICANA DE PESQUISA EM SEGURIDADE SOCIAL. 2022., Punta Del Este, Uruguay. **Anais [...]**. Punta Del Este, Uruguay: UNAERP, 2022. p. 441-454. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2898>. Acesso em: 20 jan. 2026.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FREITAS, Leda Gonçalves de. Teletrabalho e precarização—configurações do trabalho docente em EaD]. **Trabalho & Educação**, v. 26, n. 2, p. 103-114, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9539>. Acesso em: 12 fev. 2026.

ROOS, Euceir Henrique; SILVA, Rosália Maria Passos. Teletrabalho no serviço público: revisão bibliográfica para verificar as vantagens e desvantagens desta modalidade laboral. **Business Journal**, v. 5, n. 2, p. 24-35, 2023.

ROSA, Luiz Fernando Alves. **Teletrabalho na administração pública: a experiência dos órgãos do Poder Judiciário**. Limeira, SP: [s.n.], 2024.

SCHEFFLER, Patrícia Raquel; LEÃO, Marcelo Franco. Inovações no acesso ao poder judiciário na era digital: reflexão sobre a efetivação da prestação jurisdicional como direito fundamental. **Revista Alembra**, v. 5, n. 10, p. 160-178, 2023.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; MENDES JÚNIOR, Frederico; SANTOS, Marcel Ferreira. Poder judiciário na era digital: o impacto das novas tecnologias de informação e de comunicação no exercício da jurisdição. **Revista Internacional Consinter de Direito**, p. 249-249, 2023.

SILVA, Leonardo Vieira de Carvalho. **O presente e o futuro das práticas do teletrabalho nas empresas: o que diz a literatura popular de negócios**. 2023. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)—Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/3970>. Acesso em: 8 jan, 2026

SOUSA, Karine Sandes; SOUSA, Monica Teresa Costa. O teletrabalho no Brasil: a não adesão à Convenção Internacional nº 177 e à Recomendação nº 184 da organização internacional do trabalho e suas consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>. Acesso em: 18 jan. 2026.

SVENSSON, Sven *et al.* Associations between telework experience and psychosocial working conditions during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional analysis among white-collar workers in Sweden. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 65, n. 2, p. e74-e82, 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Healthy workplaces: a model for action**. Geneva: WHO, 2010. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241599313>. Acesso em: 29 out. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **COVID-19: occupational health and safety for health workers: interim guidance**. Geneva: WHO; ILO, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_780884.pdf. Acesso em: 12 mar. 2026.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado(a) participante,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa científica intitulada “Fatores psicossociais no teletrabalho sob a perspectiva dos servidores das UPJs Criminais do TJGO”, desenvolvida por Lorena Pria de Oliveira, vinculada à UNIALFA.

Este formulário tem como objetivo coletar informações necessárias à pesquisa, garantindo que você compreenda todos os detalhes antes de decidir participar. Sua participação é voluntária e confidencial.

O questionário será respondido on-line, com duração aproximada de 15 minutos. Os dados serão coletados via Google Forms, respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sendo utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

Não há riscos significativos associados à participação. Não haverá custos ou desconfortos físicos. A participação não gera benefício financeiro direto, sendo garantido o anonimato dos participantes.

A qualquer momento, você poderá desistir da participação sem qualquer prejuízo.

Após ler e compreender as informações acima, você declara que:

- ☐ Compreendeu os objetivos, procedimentos e confidencialidade desta pesquisa.
- ☐ Autoriza voluntariamente sua participação.
- ☐ Sim
- ☐ Não

APÊNDICE B - FICHA SOCIODEMOGRÁFICA E FUNCIONAL

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1- Você é pessoa com deficiência?

1a- Se sim, qual a deficiência?

() Física () Visual () Auditiva () Mental () Intelectual () Múltipla

2- Gênero:

() Feminino () Masculino () Outros

3- Estado civil:

() Solteiro () Casado () União Estável () Divorciado / Separado () Viúvo

4- Faixa etária:

() 16 a 18 anos () 19 a 29 anos () 30 a 39 anos () 40 a 49 anos () 50 a 59 anos () 60 anos ou mais

5- Escolaridade:

() Ensino fundamental () Ensino médio () Nível superior () Especialização () Mestrado () Doutorado

6- Possui filhos que moram com você? _____

6a- Se sim, qual a idade dos filhos? _____

7- Quantas pessoas residem na sua casa (contando com você)? _____

DADOS FUNCIONAIS

1- Qual o seu vínculo com o TJGO?

() Servidor efetivo () Nomeado para cargo comissionado sem vínculo efetivo () Contrato temporário

() Estagiário () Prestador de serviço terceirizado () Outros

2- Qual o seu cargo? _____

3- Qual o nível de escolaridade do seu cargo?

() Fundamental () Médio () Superior

4- Qual seu tempo de serviço neste órgão (em anos)? _____

5- Qual o seu estado de lotação? _____

6- Ocupa função ou cargo gerencial? _____

6a- Se sim, quantas pessoas você lidera? _____

6b- Se você ocupa função ou cargo gerencial, você já tinha liderado pessoas em teletrabalho antes?

APÊNDICE C - INSTRUMENTO COPSOQ II-BR

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II-Br) - Versão Final (Curta)

O Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II-Br) foi desenvolvido pelo National Research Centre for the Working Environment (NRCWE), Copenhagen, Dinamarca, e adaptado culturalmente para o Português do Brasil pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Este questionário avalia os fatores psicossociais no ambiente de trabalho, buscando compreender como aspectos organizacionais, emocionais e sociais influenciam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

A participação é voluntária, anônima e confidencial. Não existem respostas certas ou erradas - responda de forma sincera, conforme a sua percepção atual sobre o ambiente de trabalho.

Por favor, escolha a resposta que mais descreve seu ambiente psicossocial de trabalho.

1A. Você atrasa a entrega do seu trabalho?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

1B. O tempo para realizar as suas tarefas no trabalho é suficiente?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

1A e 1B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

2A. É necessário manter um ritmo acelerado no trabalho?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

2B. Você trabalha em ritmo acelerado ao longo de toda a jornada?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

2A e 2B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

3A. Seu trabalho coloca você em situações emocionalmente desgastantes?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

3B. Você tem que lidar com os problemas pessoais de outras pessoas como parte do seu trabalho?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

3A e 3B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

4A. Você tem um alto grau de influência nas decisões sobre o seu trabalho?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

4B. Você pode interferir na quantidade de trabalho atribuída a você?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

4A e 4B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

5A. Você tem a possibilidade de aprender coisas novas através do seu trabalho?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

5B. O seu trabalho exige que você tome iniciativas?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

5A e 5B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

6A. O seu trabalho é significativo?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

6B. Você sente que o trabalho que você faz é importante?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

6A e 6B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

7A. Você sente que o seu local de trabalho é muito importante para você?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

7B. Você recomendaria a um amigo que se candidatasse a uma vaga no seu local de trabalho?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

7A e 7B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

8A. No seu local de trabalho, você é informado antecipadamente sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

8B. Você recebe toda a informação necessária para fazer bem o seu trabalho?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

8A e 8B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

9A. O seu trabalho é reconhecido e valorizado pelos seus superiores?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

9B. Você é tratado de forma justa no seu local de trabalho?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

9A e 9B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

10A. O seu trabalho tem objetivos/metapas claros(as)?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

10B. Você sabe exatamente o que se espera de você no trabalho?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

10A e 10B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

11A. Você diria que o seu superior imediato dá alta prioridade para a satisfação com o trabalho?

() 4 Em grande parte () 3 Em boa parte () 2 De certa forma () 1 Pouco () 0 Muito pouco

11B. Você diria que o seu superior é bom no planejamento do trabalho?

() 4 Em grande parte () 3 Em boa parte () 2 De certa forma () 1 Pouco () 0 Muito pouco

11A e 11B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

12A. Com que frequência o seu superior imediato está disposto a ouvir os seus problemas no trabalho?

() 4 Sempre () 3 Frequentemente () 2 Às vezes () 1 Raramente () 0 Nunca

12B. Com que frequência você recebe ajuda e suporte do seu superior imediato?

() 4 Sempre () 3 Frequentemente () 2 Às vezes () 1 Raramente () 0 Nunca

12A e 12B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

13. Qual o seu nível de satisfação com o seu trabalho como um todo, considerando todos os aspectos?

() 3 Muito satisfeito () 2 Satisfeito () 1 Insatisfeito () 0 Muito insatisfeito

13. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

As próximas duas perguntas são sobre a forma como o seu trabalho afeta a sua vida particular e familiar.

14A. Você sente que o seu trabalho consome tanta energia que ele tem um efeito negativo na sua vida particular?

() 4 Sempre () 3 Frequentemente () 2 Às vezes () 1 Raramente () 0 Nunca

14B. Você sente que o seu trabalho ocupa tanto tempo que ele tem um efeito negativo na sua vida particular?

() 4 Sempre () 3 Frequentemente () 2 Às vezes () 1 Raramente () 0 Nunca

14A e 14B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

As próximas quatro perguntas não são sobre o seu próprio trabalho, mas sobre a empresa em que você trabalha.

15A. Você pode confiar nas informações que vêm dos seus superiores?

() 4 Em grande parte () 3 Em boa parte () 2 De certa forma () 1 Pouco () 0 Muito pouco

15B. Os seus superiores confiam que os funcionários farão bem seu trabalho?

() 4 Em grande parte () 3 Em boa parte () 2 De certa forma () 1 Pouco () 0 Muito pouco

15A e 15B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

16A. Os conflitos são resolvidos de forma justa?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

16B. O seu trabalho é distribuído de forma justa?

☐ 4 Em grande parte ☐ 3 Em boa parte ☐ 2 De certa forma ☐ 1 Pouco ☐ 0 Muito pouco

16A e 16B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)
--

As próximas cinco perguntas são sobre a sua própria saúde e bem-estar. Por favor, tente não distinguir entre sintomas que são causados pelo trabalho e sintomas que se devem a outras causas. Descreva como você está no geral.

As perguntas são sobre a sua saúde e bem-estar nas últimas quatro semanas:

17. Em geral, você diria que a sua saúde é:

☐ 4 Excelente ☐ 3 Muito boa ☐ 2 Boa ☐ 1 Razoável ☐ 0 Ruim

17. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)

18A. Com que frequência você tem se sentido fisicamente esgotado?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

18B. Com que frequência você tem se sentido emocionalmente esgotado?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

18A e 18B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)
--

19A. Com que frequência você tem se sentido estressado?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

19B. Com que frequência você tem se sentido irritado?

☐ 4 Sempre ☐ 3 Frequentemente ☐ 2 Às vezes ☐ 1 Raramente ☐ 0 Nunca

19A e 19B. Pontuação total: _____ (entre 0 e 8 pontos)
--

20) Você foi exposto a atenção sexual indesejada no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?

☐ Sim, diariamente ☐ Sim, semanalmente ☐ Sim, mensalmente ☐ Sim, poucas vezes ☐ Não

Se sim, de quem? (Você pode assinalar mais de uma opção)

☐ Colegas ☐ Gerente, supervisor ☐ Subordinados ☐ Clientes, fregueses, pacientes

21) Você foi exposto a ameaças de violência no seu local de trabalho nos últimos 12 meses?

☐ Sim, diariamente ☐ Sim, semanalmente ☐ Sim, mensalmente ☐ Sim, poucas vezes ☐ Não

Se sim, de quem? (Você pode assinalar mais de uma opção)

☐ Colegas ☐ Gerente, supervisor ☐ Subordinados ☐ Clientes, fregueses, pacientes

22) Você foi exposto a violência física em seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?

☐ Sim, diariamente ☐ Sim, semanalmente ☐ Sim, mensalmente ☐ Sim, poucas vezes ☐ Não

Se sim, de quem? (Você pode assinalar mais de uma opção)

☐ Colegas ☐ Gerente, supervisor ☐ Subordinados ☐ Clientes, fregueses, pacientes

“Bullying” significa que uma pessoa é repetidamente exposta a tratamento desagradável ou degradante, do qual a vítima tem dificuldade para se defender.

23) Você foi exposto a “bullying” no seu local de trabalho nos últimos 12 meses?

☐ Sim, diariamente ☐ Sim, semanalmente ☐ Sim, mensalmente ☐ Sim, poucas vezes ☐ Não

Se sim, de quem? (Você pode assinalar mais de uma opção)

☐ Colegas ☐ Gerente, supervisor ☐ Subordinados ☐ Clientes, fregueses, pacientes