

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

CAMPUS CHAPECÓ

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JULIO HENRIQUE TURCATO

HOME OFFICE NO FÓRUM DE CHAPECÓ: MUDANÇAS E PERSPECTIVAS

CHAPECÓ

2024

JULIO HENRIQUE TURCATO

**HOME OFFICE NO FÓRUM DE CHAPECÓ:
MUDANÇAS E PERSPECTIVAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Administração da Universidade Federal
da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para
obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a Dra. Tatiane Silva Tavares Maia

**CHAPECÓ
2024**

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Turcato, Julio Henrique

HOME OFFICE NO FÓRUM DE CHAPECÓ: MUDANÇAS E
PERSPECTIVAS / Julio Henrique Turcato. -- 2024.
54 f.

Orientadora: Doutora Tatiane Silva Tavares Maia

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Bacharelado em Administração, Chapecó, SC, 2024.

1. Home office/teletrabalho. 2. Mundo do trabalho
contemporâneo. I. Maia, Tatiane Silva Tavares, orient.
II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

JULIO HENRIQUE TURCATO

**HOME OFFICE NO FÓRUM DE CHAPECÓ:
MUDANÇAS E PERSPECTIVAS**

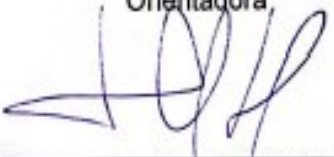
Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso de Administração da
Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS),
como requisito para obtenção do título de Bacharel
em Administração.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 24/06/2024.

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dr.^a Tatiane Silva Tavares Maia – UFFS
Orientadora



Prof. Dr. Humberto Tonani Tosta – UFFS
Avaliador



Prof.^a Dr.^a Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta – UFFS
Avaliador

AGRADECIMENTOS

Agradeço minha família, em especial meus pais, pelo suporte por todo o meu percurso como universitário. Apesar de diversos empecilhos e “mudanças de rota”, sempre estiveram ao meu lado, me apoiando incondicionalmente para que eu tivesse sucesso e felicidade em minha vida.

Também agradeço aos diversos amigos que estiveram ao meu lado, servindo de suporte para os momentos difíceis e parceiros sem igual nas horas felizes. Em especial, àqueles que moraram comigo neste tempo, grato pela convivência e paciência diária.

Aos meus cães Billie e Bessie, que sempre foram meus companheiros fiéis ao longo desses anos.

Agradeço minha orientadora Prof^a. Dra. Tatiane Silva Tavares Maia pela disposição em auxiliar na construção deste trabalho, sempre com muito cuidado e atenção.

Por fim, à minha namorada Mariana, por ser meu principal suporte emocional, minha parceira para todas as horas e que sei que estará comigo para sempre.

Obrigado!

RESUMO

A presente pesquisa tem como foco compreender como o *home office*/teletrabalho no fórum de Chapecó, unidade de análise deste estudo, foi executado e avaliar se deve ser mantido. Os objetivos específicos definidos como condutores deste trabalho foram: a) descrever como o *home office*/teletrabalho afetou as atividades rotineiras do fórum; b) verificar a efetividade do trabalho dos servidores em regime de *home office*/teletrabalho; c) avaliar a perspectiva de continuidade do *home office*/teletrabalho no fórum de Chapecó; d) sugerir melhorias ao modelo *home office*/Teletrabalho do fórum de Chapecó. Para o desenvolvimento do estudo, foi feita uma pesquisa de abordagem qualitativa de natureza aplicada e exploratória, além de ser um estudo de caso do *home office*/teletrabalho no fórum de Chapecó. Os sujeitos de pesquisa foram as chefias de cartório e de secretaria, juntamente de colocações complementares fornecidas pelo autor, o qual trabalhou lá por dois anos. Optou-se por encerrar a coleta de dados devido à saturação teórica após a quarta entrevista. As informações foram coletadas via entrevista e analisadas com a técnica de análise de conteúdo. Os resultados obtidos nas conversas com os entrevistados mostraram que eles são favoráveis ao trabalho remoto e acreditam que ele deve seguir como uma possibilidade no fórum de Chapecó. Eles possuem um perfil similar, casados, com filhos, o que ajuda a explicar sua visão positiva quanto ao *home office*/teletrabalho, uma vez que estar presentes com suas famílias é importante para pessoas com esse perfil. Com bastante tempo de trabalho no local, suas opiniões são ainda mais válidas, pois já vivenciaram diversas organizações laborais diferentes e julgaram essa, com a opção de trabalhar remotamente, como válida. Quanto às mudanças, julgaram que inicialmente foi um pouco complicado, mas que logo todos se adequaram a rotina remota. Além disso, não houve perda de produtividade, com alguns afirmando que ela até aumentou. Os quatro sugeriram como melhorias uma maior liberdade para o gestor organizar a divisão presencial/remoto, maior incentivo por parte da presidência do TJSC e melhorar as ferramentas de controle. Espera-se que este estudo possa contribuir com a evolução do trabalho remoto no fórum de Chapecó e traz uma pesquisa com foco no meio público para esta temática do *home office*/teletrabalho.

Palavras-chave: *home office*, teletrabalho, fórum.

ABSTRACT

The present research focuses on understanding how home office/teleworking in the Chapecó forum, the unit of analysis of this study, was implemented and evaluating whether it should be maintained or not. The specific objectives defined as drivers of this work were: a) describe how home office/teleworking affected the forum's routine activities; b) verify the effectiveness of the work of employees working from home/teleworking; c) evaluate the perspective of continuing home office/teleworking in the Chapecó forum; d) suggest improvements to the home office/teleworking model of the Chapecó forum. To develop the study, qualitative research of an applied and exploratory nature was carried out, in addition to being a case study of home office/teleworking in the Chapecó forum. The research subjects were the heads of the registry office and secretariat, along with additional information provided by the author, who worked there for two years. It was decided to end the collection of data due to theoretical saturation after the fourth interview. The information was collected via interviews and analyzed using the content analysis technique. The results obtained in conversations with interviewees showed that they are in favor of remote work and believe that it should continue as a possibility in the Chapecó forum. They have a similar profile, married, with children, which helps explain their positive view of home office/teleworking, since being present with their families is important for people with this profile. Having worked there for a long time, their opinions are even more valid, as they have already experienced several different work organizations and judged this one, with the option of working remotely, as valid. As for the changes, they thought that initially it was a little complicated, but that everyone soon adapted to the remote routine. Furthermore, there was no loss of productivity, with some claiming that it even increased. The four suggested as improvements greater freedom for the manager to organize the in-person/remote division, greater encouragement from the TJSC presidency and improving control tools. It is hoped that this study can contribute to the evolution of remote work in the Chapecó forum and brings research focusing on the public environment to this theme of home office/teleworking.

Keywords: home office, teleworking, forum.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pontos positivos do home office/teletrabalho	19
Figura 2 - Pontos negativos do home office/teletrabalho	21

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Categorias para análise de conteúdo	26
Quadro 2 - Perfil dos entrevistados	28
Quadro 3 - Produtividade e seus fatores de influência	34
Quadro 4 - Perspectivas dos entrevistados	37
Quadro 5 - Sugestões de melhorias	38

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PJSC	Poder Judiciário de Santa Catarina
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
TCUD	Termo de Compromisso de Utilização de Dados
TJSC	Tribunal de Justiça de Santa Catarina
UFFS	Universidade Federal da Fronteira Sul

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	OBJETIVOS	12
1.1.1	Objetivo Geral	12
1.1.2	Objetivos Específicos	12
1.2	JUSTIFICATIVA	13
1.3	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO	15
2.2	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O TRABALHO REMOTO	16
2.3	<i>HOME OFFICE</i> E TELETRABALHO	18
2.3.1	Vantagens do trabalho remoto	18
2.3.2	Desvantagens do trabalho remoto.....	19
3	METODOLOGIA	22
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	22
3.2	UNIDADE DE ANÁLISE E SUJEITO DE PESQUISA	23
3.3	COLETA DE DADOS	24
3.4	ANÁLISE DE DADOS	25
3.5	LIMITAÇÕES DO ESTUDO	26
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	28
4.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	28
4.2	ADAPTAÇÃO E DESAFIOS DO NOVO MODELO DE TRABALHO.....	29
4.3	AVALIANDO A EFICÁCIA DOS SERVIDORES EM TRABALHO REMOTO	31
4.4	PERSPECTIVA DO TRABALHO REMOTO NO FÓRUM DE CHAPECÓ .	35
4.5	PROPOSTAS DE MELHORIAS AO MODELO DE TRABALHO REMOTO	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41

1 INTRODUÇÃO

O *home office* ou teletrabalho é um modelo de trabalho que consiste no funcionário realizar suas tarefas remotamente, sem estar no local físico no qual é empregada. Pode trabalhar de casa, de cafés, de bibliotecas, entre diversos outros locais que este meio permite que o trabalhador faça seu serviço (Marx *et al.*, 2023, p. 1 – p. 2).

Só é possível executar as tarefas desde que a pessoa esteja amparada por alguns instrumentos oferecidos pelo avanço da tecnologia moderna. Ter um computador e uma boa conexão à internet são exemplos de ferramentas necessárias para que o servidor consiga realizar normalmente suas tarefas no modelo remoto de trabalho.

Este tema vem ganhando destaque, sendo implementado em diversas áreas de trabalho. Com a pandemia de COVID-19, ele foi difundido ainda mais devido à necessidade repentina de trabalhar remotamente, de maneira a evitar contato pessoal e aglomerações. Dados do IBGE apontam que haviam 3,8 milhões de pessoas trabalhando remotamente em 2018, número que subiu para 7 milhões em 2022 (Jornal da USP, 2023), o que indica que passada essa crise de saúde, muitos locais de trabalho permaneceram com esse meio de funcionamento, com funcionários fazendo turnos parcial ou integralmente remotos (PWC Brasil, 2022).

É interessante pontuar que, no entanto, o *home office* e o teletrabalho são regimes de trabalho que vinham sendo discutidos e tendo sua implementação estudada há certo tempo, datando desde 2014 no Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC). Assim, é um movimento que data de antes da pandemia, a qual, como já descrito, obrigou diversas organizações a adotarem o trabalho remoto. Hoje, normativas gerais do TJSC delimitam o quanto os gestores podem ter de funcionários trabalhando remotamente, estabelecendo um máximo de 30% dos servidores à distância diariamente (Santa Catarina, 2023).

No PJSC, há uma diferenciação entre *home office* e teletrabalho, sendo o primeiro o cumprimento da carga horária padrão do funcionário sem estar nas dependências físicas do PJSC, de acordo com o Art. 2º da Res. GP n. 31/2020 (Santa Catarina, 2020), enquanto o segundo é a substituição do horário de trabalho por uma meta, a qual deve ser cumprida e pode ser realizada remotamente, como definido pelo Art. 2º, I, da Res. TJ n. 22/2018 (Santa Catarina, 2018). Atualmente, os órgãos do PJSC, como o fórum da comarca de Chapecó, objeto de estudo deste trabalho, seguem com esses regimes vigentes, com o servidor podendo optar por aderi-los, ficando como

responsabilidade aos gestores das unidades delimitarem um número de funcionários que façam a jornada presencial de modo a atender ao público. Para o título deste trabalho, usou-se o termo *home office* por ser mais popularizado e, portanto, conhecido pelas pessoas em geral.

Como relatado pela então diretora do Foro da comarca de Chapecó Maira Salete Meneghetti ao site oficial do Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC) (2020), a aplicação o modelo *home office* deu certo, com o trabalho não sendo prejudicado, mantendo a qualidade do atendimento pessoal. No entanto, recentemente, tem ocorrido uma cobrança à Corregedoria do Estado por parte do público externo que este meio de trabalho seja abandonado, voltando ao trabalho totalmente presencial. Isso levanta a pergunta que norteou este trabalho: De que forma o trabalho remoto tem sido executado no fórum da comarca de Chapecó e quais seriam os critérios para avaliar sua implementação permanente?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Compreender o trabalho remoto no fórum da comarca de Chapecó, avaliando a possibilidade de implementação permanente.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Descrever como o *home office*/teletrabalho afetou as atividades rotineiras do fórum;
- b) Verificar a efetividade do trabalho dos servidores em regime de *home office*/teletrabalho;
- c) Avaliar a perspectiva de continuidade do *home office*/teletrabalho no fórum de Chapecó;
- d) Sugerir melhorias ao modelo *home office*/Teletrabalho do fórum de Chapecó.

1.2 JUSTIFICATIVA

O *home office* é um modelo de trabalho que vem crescendo cada dia mais. Como descrito pelo site do TJSC (2020), o teletrabalho começou a ser implementado como um projeto experimental em 2014 e desde então vem ganhando relevância dentro do poder judiciário, tendo em vista seus bons resultados. Segue a tendência global de utilizar cada vez mais tecnologia e meios digitais, modificando estruturas da sociedade muito antigas, como o trabalho em si.

Conforme Miceli (2020, p. 54), essa forma de trabalho mostra-se efetiva, promovendo uma maior qualidade de vida no trabalho, aumentando o bem-estar do trabalhador, além de promover um aumento na produtividade. Em tempos nos quais se fala muito sobre saúde mental (Pinheiro *et al.*, 2022, p. 3) e exige-se muito dos funcionários com relação a resultados, o *home office* mostra-se ideal, uma vez que afeta positivamente esses dois tópicos, conforme o estudo de Miceli (2020, p. 54) aponta.

Alguns pontos de estudo relacionados ao trabalho remoto valem ser destacados e que as vezes não são lembrados quando se trata do assunto, como uma possível melhoria do trânsito das cidades, devido a menos trabalhadores precisando se deslocar para seus locais de trabalho, a falta de um ambiente de trabalho adequado na casa dos trabalhadores, seja por falta de internet de qualidade e de equipamentos de escritório (Souza, 2021, p. 2), e a uma exclusão que acaba ocorrendo, no sentido do atendimento ao público, uma vez que quem quiser ter contato com alguma área que não está mais atuando presencialmente precisará ter acesso aos meios digitais. Levando em conta tudo isso, apresentar melhorias e alternativas no modelo de *home office*/Teletrabalho apresenta-se como um estudo de valia a ser desenvolvido.

Sendo assim, desenvolver novos estudos sobre essa temática é relevante, uma vez que está em pleno crescimento. Além disso, ver os resultados obtidos em um caso prático como o do fórum de Chapecó traz informações para serem comparadas às teorias e tendências discutidas em outros trabalhos sobre *home office*, permitindo que os acadêmicos tenham uma visão realista sobre o assunto.

Também é válido destacar a diferenciação deste estudo frente aos demais realizados na Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS). Este trabalho foi desenvolvido após a pandemia de COVID 19, com enfoque no presente e no futuro do *home office*, ao passo que a grande maioria dos outros materiais desenvolvidos

são relatos e estudos de caso dessa modalidade de trabalho durante a pandemia, sobre como ele se encontrava naquele momento, suas principais características, vantagens e desvantagens. Pode-se citar como exemplos os trabalhos de Makoski (2022), que foca na síndrome de *burnout* dos trabalhadores em *home office* durante a pandemia, e também de Berwaldt (2022), o qual aborda os desafios deste regime de trabalho em tempos de pandemia.

1.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Este estudo está dividido em 5 capítulos. O primeiro introduziu a temática, apresentou o problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa do trabalho. O segundo traz a conceituação teórica, com os principais autores e conceitos estudados, dividido em 3 subcapítulos, o primeiro abordando o mundo do trabalho contemporâneo, o segundo a administração pública e sua relação com o trabalho remoto, e o terceiro o *home office* e o teletrabalho, com suas principais vantagens e desvantagens.

Já o terceiro capítulo é destinado a metodologia que foi utilizada no desenvolvimento desta pesquisa, seguido pela discussão dos resultados obtidos. Para fechar, uma retomada do objetivo do estudo, como ele foi atingido, as grandes conclusões e, conseqüentemente, a contribuição teórica e prática que o trabalho trouxe.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como objetivo contemplar livros, artigos e demais obras que tratam sobre temas centrais ao presente estudo, servindo como bases com teorias e conceitos, buscando um entendimento sobre tais e desenvolvendo a temática. Assim, os subcapítulos que apresentarão ideias fundamentais à compreensão do *home office* são: o mundo do trabalho contemporâneo; administração pública e o trabalho remoto; *home office* e teletrabalho, este dividido em vantagens do trabalho remoto e desvantagens do trabalho remoto.

2.1 O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

O trabalho está passando por mudanças significativas nos últimos anos, alterando sua localização e suas bases, com grande aplicação de tecnologia nas mais diversas atividades laborais (Marx *et al.*, 2023, p. 1). Novos regimes trabalhistas vêm ganhando destaque, tais como o *home office*, o *anywhere office*, o trabalho informal, além, claro, do trabalho tradicional. No entanto, mesmo o que é conhecido por tradicional está se alterando, como aponta Scopel (2023, p. 16), influenciado pela globalização e a digitalização, tornando-se mais flexível também. Mesmo os trabalhadores que precisam comparecer presencialmente à empresa estão recebendo horários adaptáveis para que o funcionário trabalhe da maneira que melhor lhe convém.

O *home office*, modelo de trabalho foco deste trabalho, acabou tendo um crescimento exponencial devido à pandemia de COVID 19 que se iniciou no ano de 2019, devido à necessidade de distanciamento social e isolamento em casa. Essa nova realidade obrigou empresas dos mais diversos setores a adotá-lo em seu cotidiano, algo que antes era impensável para a maioria das organizações (Ruschel, Lucion, Estraich, 2020, p. 4). Como definido por Mendes, Marin, Struziato (2022, p. 1), ele se baseia não só em trabalhar de casa, como a tradução literal do termo indica, mas sim remotamente de uma maneira geral, realizando as atividades fora do espaço físico da organização.

Anywhere office é um termo baseado justamente no fato do *home office* ser trabalhar de qualquer lugar que ofereça condições para o trabalho. Caracteriza-se por trabalhadores que fazem suas atividades longe da empresa, no sentido de mudarem-se para locais distantes das sedes das instituições, as vezes sem nem mesmo alertar

seus contratantes (Você RH, 2023). É um modelo polêmico, uma vez que pode haver a necessidade do funcionário comparecer presencialmente ao trabalho e ele não conseguir apresentar-se, pois está em outro local. A pessoa que adota esse estilo de vida é conhecida como nômade digital. Este locomove-se constantemente, não necessariamente fixando residência, trabalhando em modelo remoto e consegue fazer isso devido ao amparo fornecido pela tecnologia (Souza, 2020).

Já o trabalho informal passou a crescer devido, em parte, à aplicação de novas tecnologias no mercado de trabalho, juntamente dos novos modelos de gestão e de controle (Weil, Nogueira, 2016, p. 24). Como apontado por Souza, Lussi (p. 129, 2020), por vezes, a informalidade ocorre por uma situação de necessidade, não de vontade.

Assim, fica claro como o trabalho está em processo de mudança bastante forte, desde as relações trabalhistas até o próprio local onde o trabalhador realiza suas tarefas. Algo que está em evidência e bastante discutido atualmente é a questão do bem-estar do trabalhador, que pode ser afetado positivamente por trabalhar de casa e usando aparelhos que facilitem suas tarefas. Porém, pode ter seus pontos negativos, como o aumento excessivo da demanda sobre o empregado e da pressão sobre ele, por consequência (Scopel, 2023, p. 17).

Portanto, continuar a desenvolver-se estudos sobre o trabalho contemporâneo prova-se fundamental para haver um maior entendimento das mudanças. Vale especificamente considerar vantagens, desvantagens e impactos que apresentam. Além disso, apontar ajustes práticos necessários no seu modelo operacional, para, desse modo, se aproveitar melhor os benefícios dessa modalidade de trabalho.

2.2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O TRABALHO REMOTO

Roos, da Silva (2024, p. 1 – p. 28) apontam que no Brasil, a primeira instituição pública a aderir ao regime *home office* foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), em 2006. Ali, o trabalho remoto resultou em uma economia logística de 47,1%, com um crescimento de produtividade dos servidores de 10,5%, representando um começo promissor. Desde então, segundo os autores, muitos outros órgãos começaram a adotar este regime de trabalho, muitos espontaneamente, outros devido à pandemia de COVID-19 e, mesmo com o fim dela, o trabalho remoto seguiu sendo uma opção, devido a seus bons resultados.

Um ponto a ser considerado é que administração pública possui diferenças marcantes à privada, a começar pelo objetivo de cada uma. Enquanto a primeira busca o bem-estar da população e atender as necessidades sociais, a segunda visa o lucro e o crescimento da empresa em questão, tendo, portanto, interesses particulares aos sócios (Saravia, 2011, p. 4). Segundo Guimarães (2000, p. 127), tradicionalmente, a gestão pública é burocrática e hierarquizada, características notáveis do setor que engessam o processo inovador.

Isso se reflete no pensamento de seus gestores, os quais ainda são temerosos que os servidores não conseguirão entregar o que se deseja dele trabalhando remotamente. Mas esse cenário está mudando devido aos resultados obtidos, os quais tem sido muito favoráveis (Roos, da Silva, 2024, p.29).

No entanto, para obter-se melhores serviços públicos, é necessário que a administração pública busque a mudança, tendo que se afastar um pouco de sua base tradicional e adequando-se a métodos de gestão mais eficientes. Em seu estudo, Fresneda (1998, p. 71) ressalta que a fundação na qual o setor público se estruturou está defasada, sendo insuficiente para as demandas atuais do povo. Tal afirmação vai de acordo com o que traz Roos, da Silva (2024), os quais indicam que é necessária uma mudança na cultura e também na estrutura organizacional. Para suprir as novas demandas, a introdução de novas tecnologias se faz necessária.

Tal processo de rompimento com o modelo organizacional tradicional pode ser constatado ao se observar que os órgãos públicos estão mais abertos a certas novidades e tendências, tais como o *home office* e o teletrabalho, assunto de interesse crescente no âmbito público nos últimos tempos (Guerra *et al.*, 2020, p. 98). No caso do PJSC, o teletrabalho é um projeto de 2014, demonstrando assim como o setor público também pode oferecer jornadas de trabalho flexíveis a seus servidores.

Considerando os estudos citados anteriormente, a administração pública tem como base ideias fechadas às novidades e mudanças, porém, vem buscando atualizar-se, aplicando novas tecnologias e processos de gestão para se tornar mais eficiente à população. Guerra *et al.* (2020, p. 99) aponta que a mudança está ocorrendo na organização da mão de obra e também em outros pontos, tais como a oferta de serviços via plataformas digitais oficiais do governo. Quem ganha com isso é a população, uma vez que a digitalização de processos, antes demorados e entediantes, agora se tornou muito mais prática, podendo o público conseguir o que precisa sem sair de casa.

2.3 HOME OFFICE E TELETRABALHO

Vale enfatizar, embora já conceituados no presente estudo, que o *home office* e o teletrabalho são a execução das tarefas laborais longe do espaço físico da organização, seja em casa ou em qualquer lugar que forneça suporte para cumprir o que se espera do trabalhador.

Tendo em vista o conceito de *home office* e teletrabalho, busca-se entender suas principais vantagens e desvantagens, para assim se ter uma visão sobre como sua aplicação na prática afeta os trabalhadores que adotam esse regime.

2.3.1 Vantagens do trabalho remoto

Dentre as principais vantagens, a melhora na qualidade de vida de quem adere a esse modelo de trabalho é uma das mais citadas, como nos estudos de Guerra *et al.* (2020, p. 107) e de Filardi, Castro, Zanini (2020, p. 42), os quais citam que os fatores influentes nessa melhora são a possibilidade de estar mais perto e passar mais tempo com a família, e a questão do trânsito, isto é, menos tempo em locomoção e redução dos custos ligados a transporte. Esse ponto ligado ao trânsito afeta positivamente não apenas os trabalhadores, mas sim a população inteira de uma cidade, trazendo benefícios em grande escala.

Tais fatores refletem em uma maior produtividade do trabalhador, uma vez que este se encontra mais motivado e feliz em realizar seu trabalho, como destaca a pesquisa de Ruschel, Lucion, Estraich (2020, p. 85), a qual aponta que 88% dos funcionários que responderam o questionário afirmam que trabalhar remotamente é motivador, ao passo que mais de 50% identificou que sua produtividade aumentou nesse modelo de trabalho. Um contraponto trazido pelo mesmo estudo, no entanto, é que apenas 15% dos gestores concordam que a produtividade dos trabalhadores cresceu.

Outra grande vantagem do *home office* e do teletrabalho é a flexibilidade, tanto do local de trabalho quanto de horários (Berwaldt, 2022, p. 11). Isso é discutido há bastante tempo, com estudiosos afirmando que as empresas deveriam se tornar mais flexíveis para obter melhores resultados, adotando diferentes modelos de trabalho e horários alternativos.

Todavia, no setor privado, esse conceito tornou-se sinônimo de rápida demissão e contratação de funcionários, distorcendo o que se esperava da flexibilização do trabalho (Warzel, Petersen, 2022, p. 8). Porém, a ideia inicial de uma organização flexível é aplicada em instituições de fato, como no fórum de Chapecó, onde o trabalho remoto vem sendo utilizado por diversos servidores, tanto no modelo *home office* quanto no modelo teletrabalho, este último oferecendo ainda mais autonomia ao trabalhador, que não precisa cumprir carga horária específica, apenas metas pré-determinadas.

A figura a seguir traz o que os autores Ortega, dos Santos Mariano e de Carvalho (2023, p. 7) compilaram de pontos bons do trabalho remoto apresentados por diversos autores:

Figura 1 - Pontos positivos do home office/teletrabalho

Autores	Vantagens
ROBELSKI <i>et al.</i> (2019)	O provento de ter os horários flexíveis.
BARROS e SILVA (2010)	Harmonização da vida pessoal com a profissional.
BRITO; CORREA; BAPTISTA (2020)	Melhor qualidade de vida, obtendo um bom desempenho de trabalho.
GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA (2018)	Menos desgaste mental e estresse que afeta o psicológico do colaborador.
GATTI <i>et al.</i> (2018)	Economia de tempo referente deslocamento de casa para a empresa.

Fonte: Ortega, dos Santos Mariano e de Carvalho (2023, p. 7)

É possível verificar que os autores referenciados por Ortega, dos Santos Mariano e de Carvalho vão de encontro com os citados na presente pesquisa, mostrando que as vantagens do *home office*/teletrabalho são conhecidas e há uma concordância entre os benefícios trazidos por este modelo de trabalho.

2.3.2 Desvantagens do trabalho remoto

Dentre as desvantagens, Makoski (2022, p. 28-29) destaca que ao trabalhar remotamente, a quantidade de horas trabalhadas tende a aumentar, devido ao

período que antes era dedicado para o deslocamento e outras atividades similares agora ser voltado ao trabalho em si. O autor também traz um ponto importante, a sobreposição da vida pessoal com a do trabalho, não havendo uma distinção entre ambos devido ao trabalho agora ser realizado do ambiente antes visto como de descanso e não relacionado ao emprego, isto é, o lar do trabalhador.

É evidente que para que o *home office* seja eficaz, o espaço de trabalho precisa ser adequado, com o funcionário tendo acesso a equipamentos que supram suas necessidades. Pode-se citar a parte ergonômica, como mesa e cadeira, e a tecnológica, sendo o acesso à internet e a um bom computador fundamentais para a realização das atividades laborais diárias. Como nem todos tem acesso a tais equipamentos, cabe à organização que quer adotar o trabalho remoto auxiliar o seu empregado a ter acesso a eles, o que pode ser visto como uma desvantagem desse meio de trabalho (Berwaldt, 2022, p. 36).

Considerando que se trata de outro contexto, mas julgando-se de valia da mesma forma, o estudo de Ruschel, Lucion, Estrach (2020, p. 30-81) também traz uma visão acerca da avaliação de gestores e dos demais colaboradores do Sicoob São Miguel quanto ao *home office*. Dentre os principais resultados referente aos trabalhadores, destaca-se que a grande maioria notou aumento da produtividade e da motivação, além de gostar de trabalhar de casa. Já entre os gestores, a questão da produtividade obteve um resultado muito diferente, com uma parcela significativa julgando que houve diminuição da produtividade. Assim, fica claro que a questão do teletrabalho requer uma visão de ambas as partes, gestores e funcionários, para se ter um panorama geral sobre como é avaliado este modelo de trabalho.

Novamente, a figura que segue é do trabalho de Ortega, dos Santos Mariano e de Carvalho (2023, p. 7), desta vez trazendo as desvantagens apontadas por autores para o trabalho remoto:

Figura 2 - Pontos negativos do home office/teletrabalho

Autores	Desvantagens
GARCÍA (2020)	Falta de interação com os colegas de trabalho.
HARIDAS; RAHUL; SUBHA (2021)	A ausência de comunicação atinge a eficiência no trabalho do empregador.
SANTOS; ALMEIDA; MENEGAZZI (2022)	Interferências locais.
NARBARTE <i>et al.</i> (2020)	Sobrecarga de trabalho maior comparado ao modo presencial.
NORONHA e CARRER (2021)	Isolamento Social.

Fonte: Ortega, dos Santos Mariano e de Carvalho (2023, p. 7)

Observa-se que alguns pontos trazidos pelos autores são similares aos apresentados nesta pesquisa, permitindo concluir que as desvantagens do trabalho remoto foram identificadas pelos estudiosos, o que leva a crer que já estão sendo feitas modificações e outros estudos para mitigar estes problemas.

Portanto, as mudanças organizacionais referentes ao trabalho e como é executado vem impulsionando pesquisas sobre o assunto para que as organizações consigam satisfazer as demandas tanto internas quanto externas. Pode-se verificar que o *home office* e o teletrabalho são um tema de destaque dentre tais mudanças, com suas vantagens e desvantagens sendo foco de discussões para se chegar a melhor forma de implementá-lo. A administração pública não é exceção, aderindo às novidades e tendências, fato que é estudado na presente pesquisa.

3 METODOLOGIA

Como seu nome indica, metodologia está relacionada ao método, e “metodologia científica é o estudo sistemático e lógico dos métodos empregados nas ciências, seus fundamentos, sua validade e sua relação com as teorias científicas” (Gerhardt, Souza, 2009, p. 11). Já a pesquisa pode ser conceituada como a investigação de um problema para o qual se procura uma solução, explorando a realidade em torno de tal situação (Gomes, 2001, p. 9). Assim, uma pesquisa utiliza-se da metodologia científica para chegar a seus resultados, tendo uma base conceitual que a valide.

Este capítulo tem como objetivo trazer uma breve caracterização da metodologia científica e da pesquisa, realizada acima, classificar este trabalho, definir o objeto de estudo através da unidade de análise e o sujeito de pesquisa, estabelecer o método de coleta de dados e de sua posterior análise, e apontar as limitações do estudo.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Os conceitos quanto à classificação da pesquisa serão baseados nas definições de Silveira, Córdova (2009, p. 11-42). Com o intuito de compreender o *home office*/teletrabalho e sua implementação no fórum de Chapecó, avaliando se deve continuar sendo um modelo de trabalho utilizado na organização, a abordagem qualitativa foi a escolhida para a pesquisa. Tal escolha se dá pelo fato da pesquisa qualitativa ter por objetivo a descrição, o entendimento e a explicação de um certo fenômeno, grupo social ou instituição, sem levar em conta os números, uma vez que os dados necessários não podem ser quantificados, para se aprofundar na questão de pesquisa, conhecendo os valores, características e motivos envolvidos, como caracterizado pelas autoras. Portanto, é o tipo de pesquisa ideal para se compreender a aplicação do trabalho remoto no fórum, por ser capaz de abranger as características, os resultados e as opiniões a respeito do fenômeno na instituição.

Além disso, possui natureza aplicada, pois o estudo terá aplicação prática, o que, segundo as estudiosas, caracteriza esse tipo de pesquisa. Também seguindo a definição das autoras, a presente pesquisa é caracterizada como exploratória, tendo em vista que busca explorar um problema, tornando-o mais conhecido e criar hipóteses sobre ele, nesse caso, explorar a questão do trabalho remoto e argumentar se este deve continuar sendo utilizado no fórum.

Classifica-se também este trabalho como estudo de caso que, de acordo com Yin (2001, p. 32), é uma investigação empírica a qual analisa um moderno fenômeno levando em conta seu ambiente, seu contexto, o qual é fundamental para acrescentar no entendimento e aprofundamento do estudo do fenômeno. Aqui, este seria o *home office* e o teletrabalho no contexto do fórum de Chapecó.

3.2 UNIDADE DE ANÁLISE E SUJEITO DE PESQUISA

A unidade de análise pode ser um grupo, uma pessoa ou uma instituição (Doxsey, Riz, 2003, p. 44) e o desta pesquisa é o fórum da comarca de Chapecó, que será, portanto, o objeto de estudo. Segundo a definição de Jusbrasil (2016), fórum é um local onde funciona um órgão do Poder Judiciário, comarca é o local onde o juiz de 1º grau exerce sua autoridade judicial, e vara seria a lotação de cada juiz, onde este atua, sendo divididas pelas áreas, como civil, criminal, etc. Ali, ocorrem os julgamentos de casos judiciais das mais diversas áreas. O fórum de Chapecó conta com quatro varas cíveis, três criminais, o juizado especial criminal e de violência doméstica, duas da família, idoso, órfãos e sucessões, um da infância e juventude, duas da fazenda pública e dois juzizados especiais cíveis (TJSC, s.d.). Portanto, ali são julgados os mais diversos processos ligados a esses setores. De acordo com a página oficial do TJSC (s.d.), a comarca de Chapecó abrange os municípios de Chapecó, Caxambu do Sul, Nova Itaberaba, Guatambu, Planalto Alegre, Cordilheira Alta e Paial. Em consulta com uma das chefias, este informou que atualmente o fórum de Chapecó conta com aproximadamente trezentos servidores. Além de juízes, também atuam no fórum auxiliares administrativos, chefes de cartório e de secretaria, analista jurídico, oficial de justiça, técnico judiciário, promotor e estagiários, assim como terceirizados ligados à limpeza e manutenções.

Os sujeitos de pesquisa, ainda seguindo a conceituação de Doxsey, Riz, (2003, p. 44), são quem fornecem as informações referentes à unidade de análise. Neste estudo foram os chefes de cartório e de secretaria do fórum de Chapecó, pois estes têm posição de gerência e são diretamente responsáveis pela organização do local de trabalho quanto ao trabalho remoto, isto é, aceitam ou não os pedidos dos seus subordinados que desejam aderir a este modelo de trabalho, além de fazerem combinações com eles quanto à quando devem comparecer presencialmente. Por serem os gestores, terão informações a respeito do *home office* que os demais não

possuem acesso, porque sabem se seus subordinados nesse modelo de trabalho estão trabalhando corretamente e atingindo o que se espera deles, se há algum problema que ocorre no trabalho remoto, entre outros pontos que apenas as chefias tem conhecimento.

Além deles, o autor do presente estudo também forneceu informações para complementar os dados obtidos durante a coleta de dados, uma vez que foi servidor do fórum de Chapecó durante o período de novembro de 2021 até novembro de 2023.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, não há uma regra para definir quantas entrevistas são necessárias para considerar os resultados como científicos, precisando fazer uma escolha precisa quanto aos sujeitos de pesquisa, de modo a obter respostas que sejam capazes de responder ao problema de pesquisa e atingir os objetivos (Doxsey, de Riz, 2002, p. 45).

Com relação à quantidade de sujeitos de pesquisa, decidiu-se suspender a realização de novas entrevistas após a quarta, uma vez que se verificou a repetição dos dados obtidos, não sendo necessário seguir com a coleta de dados, o que caracteriza saturação teórica. Para tanto, as informações obtidas necessitaram análise desde o início da coleta, para que esta conferência inicial apontasse a repetição (Fontanella, Ricas, Turato, 2008, p. 20).

Definidos unidade de análise e sujeitos de pesquisa, a seguir será abordada a técnica de coleta de dados escolhida, que, como indicado ao conceituar saturação teórica e delimitar a quantidade de sujeitos de pesquisa, será a entrevista.

3.3 COLETA DE DADOS

Como indicado no subcapítulo anterior, a técnica escolhida para a coleta de dados foi a entrevista. Gerhardt *et al.* (2009, p. 65) definem ela como um método eficaz na obtenção de dados não documentados, na qual o entrevistador que busca tais informações realiza uma conversa com questionamentos ao entrevistado, o provedor delas. Dentre as classificações apresentadas pelos autores, a utilizada será a entrevista semiestruturada, na qual o entrevistador organiza um roteiro, que são questões e tópicos sobre o tema, neste caso o trabalho remoto, mas não segue uma linha restrita de perguntas, deixando o entrevistador livre para falar sobre o assunto, apenas mantendo na temática da pesquisa. Este modelo de entrevista é interessante

por ser mais flexível, ampliando a gama de respostas que se pode obter. O roteiro desenvolvido para esta pesquisa está anexado ao fim do trabalho (Apêndice A).

Durante as entrevistas, foram realizadas gravações de áudio para posterior transcrição, garantindo as informações na íntegra. As entrevistas tiveram, em média, 15 minutos e 36 segundos de diálogo com as chefias. Os entrevistados receberam uma cópia assinada pelo autor do Termo de Compromisso de Utilização de Dados (TCUD), o qual se encontra anexado ao trabalho (Apêndice B). Além disso, também assinaram duas cópias, uma para guardarem para si e uma que ficou com o autor, do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que consta agregado à pesquisa (Apêndice C). Ambos os termos asseguram o anonimato dos entrevistados e seu consentimento em participar e serem gravados.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

A técnica utilizada para a interpretação dos dados qualitativos apresentados foi a análise de conteúdo, uma vez que ela procura interpretar as informações obtidas logicamente, baseando-se na origem, o contexto e as teorias bases. Apenas explanar os dados não é o objetivo, tendo por finalidade interpretá-los para gerar conhecimento (Oliveira *et al.*, 2003, p. 4).

Além disso, Gerhardt *et al.* (2009, p. 84) afirmam que em uma pesquisa qualitativa, caso do presente estudo, o método da análise de conteúdo é aplicável. Também descrevem como realizar essa técnica, começando pela transcrição das entrevistas e sua leitura, junto de outros textos e documentos que possam ser de valia, para então correlacionar os dados obtidos com os conceitos bases e gerar um resultado, uma hipótese nova.

Vergara (2005, p. 18) divide a análise de conteúdo em três etapas, as quais serão seguidas pelo presente trabalho, sendo a primeira a pré-análise, que seria a fase inicial, de fazer uma escolha e filtragem do material. Bardin (1977, p. 96), reparte esse momento em cinco, sendo o primeiro a leitura flutuante, que é a leitura dos materiais para analisar e entender o texto, se conectando a ele. Segue a escolha dos documentos, então a formulação das hipóteses e objetivos, que surgem com ao ler os dados selecionados, conectando-se aos da presente pesquisa. Após, é feita a referenciação dos índices, sendo considerado um índice uma menção explícita ao

tema. Para fechar esta etapa, é realizada a preparação do material, sua organização, edição formal.

Segue então, conforme elaboram as autoras, a exploração de material, nada mais sendo que executar esses procedimentos de análise. Segundo Bardin (1977, p. 117), a categorização é o momento em que um grupo de elementos é reunido baseado em suas semelhanças, neste caso, pela sua temática, indicada pelos nomes das categorias. Dividiu-se, então, o material em categorias relacionadas aos objetivos e a pergunta de pesquisa de acordo com quadro a seguir, contribuindo para a organização e auxiliando a análise:

Quadro 1 - Categorias para análise de conteúdo

Categoria			
1	2	3	4
Perspectivas do trabalho remoto	Mudanças trazidas pelo home office e pelo teletrabalho no dia a dia do fórum	Eficácia do trabalhador e fatores que a influenciam	Sugestão de melhorias

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

A terceira etapa é o tratamento de dados e interpretação, isto é, a produção de inferências e dos resultados da pesquisa a partir dos dados brutos, de forma que sejam válidos e que permitam conclusões realistas com relação aos objetivos do trabalho e ao objeto de estudo.

3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

As limitações do estudo são duas principalmente, sendo a primeira o fato de que os dados coletados são baseados em memórias e percepções dos entrevistados, que podem, por natureza, estarem sujeitas a distorções e não representarem integralmente a realidade. Essa potencial deturpação ressalta a ocorrência de subjetividade e possível viés dos entrevistados.

A outra limitação é quanto a visão obtida sobre o trabalho remoto no fórum de Chapecó, pois só foram entrevistadas chefias. Assim, não se obteve a visão de seus

subordinados e também do público externo, que poderiam fornecer pontos de vista complementares.

Portanto, é importante reconhecer essas lacunas e considerar suas possíveis implicações ao interpretar os resultados deste estudo. Com a finalidade de mitigar tais limitações, no que diz respeito ao enfoque nas chefias de cartório e secretaria, sugere-se como possibilidade de estudo futuro ampliar a pesquisa para análise das percepções de outros sujeitos de pesquisa, tais como os demais servidores e o público externo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo tem por objetivo apresentar e analisar os dados obtidos através das entrevistas realizadas com as chefias selecionadas. Conforme exposto no capítulo 3, utilizou-se a entrevista qualitativa para obter resultados amplos referentes ao tema da pesquisa, ao passo que a análise de conteúdo foi o método selecionado para aprofundar e discutir os resultados.

Referente à organização deste capítulo, inicialmente foi apresentado o perfil dos entrevistados, seguindo com subcapítulos focados em responder e cumprir os objetivos apresentados no Capítulo 1 deste estudo.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Para iniciar as análises, optou-se por desenvolver um quadro contendo o perfil dos entrevistados, com o intuito de usar as informações pessoais para traçar paralelos com os conteúdos abordados no capítulo 2 Referencial Teórico.

A seguir, o quadro, com as informações de idade, tempo que o entrevistado trabalha no fórum de Chapecó, se é casado, se possui filhos, se tais filhos são maiores de idade e se moram juntos a ele ainda. Para preservar o anonimato, os entrevistados serão denominados E1, E2, E3 e E4 em todos os momentos em que forem citados.

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Idade	Tempo de fórum	Casado(a)?	Filhos?	Maiores de idade?	Mora junto?
E1	44 anos	22 anos	Sim	2	Não	Sim
E2	52 anos	26 anos	Sim	1	Sim	Sim
E3	57 anos	21 anos	Sim	5	Sim	Não
E4	42 anos	14 anos	Sim	2	Não	Sim

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Através dessas informações, se percebe que os entrevistados trabalham há um longo tempo no fórum, o que fortalece sua participação no estudo, uma vez que

vivenciaram diversas mudanças na forma de trabalho, fornecendo, portanto, *insights* valiosos para a pesquisa. Também vale ressaltar que todos são casados e possuem filhos, e em apenas um caso os filhos não moram na mesma casa que o entrevistado.

Nota-se que se trata de um grupo de sujeitos de pesquisa encaixados em um perfil geracional específico. As diferentes gerações podem ter percepções diferenciadas sobre o trabalho remoto.

No presente caso, a faixa etária de 40 a 50 anos nos permite algumas inferências no que diz respeito a: rotina pessoal de conciliação dos cuidados com os filhos (existentes nesse grupo pesquisado) e, talvez também, com pais idosos; consolidação da carreira, proporcionando maturidade para condução de um trabalho remoto; busca por tempo livre para estudos e reciclagens de conhecimento.

A questão da carreira consolidada também possui um outro aspecto. Para alguém que está iniciando na carreira, o trabalho presencial tem mais valia, uma vez que este necessita de *networking* para se adaptar, conhecer e crescer dentro da instituição, criando ligações com os demais trabalhadores (Ferrazzi, p. 2005). Para os entrevistados, no entanto, essas necessidades tendem a ser menores, tendo em vista o longo período em que trabalham no local, 21 anos em média, já tendo formado tais laços.

Na sequência da apresentação e interpretação dos resultados da pesquisa, serão retomadas as implicações e relações que essas informações podem ter com as respostas fornecidas pelos entrevistados, se reservando para os próximos subcapítulos essa análise mais aprofundada.

4.2 ADAPTAÇÃO E DESAFIOS DO NOVO MODELO DE TRABALHO

Como explicado no Capítulo 1, tanto o modelo *home office* quanto o teletrabalho já existiam antes do período da pandemia de COVID-19, mas o modelo mais adotado era o presencial até então, quando todos se viram forçados a migrar para o meio remoto devido às imposições sanitárias do período. Por ser algo repentino e com o qual os servidores tinham pouca experiência, o início dessa migração obrigatória para o *online* teve suas dificuldades, todavia, foi-se adaptando, conforme relembram os entrevistados.

De acordo com a memória e lembrança, os relatos foram tecidos: “Então no início tivemos um pouco de dificuldade para entender o que estava acontecendo. Não era

nenhuma experiência já vivida, uma situação já vivida, que nos pudesse dar experiência para trabalhar daquela forma (E4). ”, “No início foi uma surpresa, né? Parecia que não seria possível em muitos aspectos, mas depois na prática, no dia a dia, a gente descobriu que muita coisa a gente podia transformar em virtual [...] (E1). ”.

Tais colocações dos entrevistados vão de acordo com o estudo de Ortega, dos Santos Mariano e de Carvalho (2023, p. 3), o qual ressalta essa mudança da organização laboral, saindo do local tradicional de trabalho e partindo para o *home office*/teletrabalho como algo abrupto, mas que já se tornou algo habitual ao qual os trabalhadores estão acostumados atualmente.

O público externo também precisou se adequar à nova realidade de atendimentos, precisando recorrer aos sistemas digitais para ter contato e sanar suas necessidades. Porém, isso não causou reclamações e problemas: “Não tive nenhum caso de reclamação pelo fato de não ter sido atendido presencialmente [...] (E2) ”.

Vale destacar que esse movimento do atendimento migrar para o digital, tendência apontada por Marx *et al.* (2023, p. 1) e Scopel (2023, p. 16) em seus estudos, já ocorria em algumas áreas do fórum, o que acabou fazendo que a implementação do trabalho remoto não fosse uma novidade tão grande ao público, uma vez que parte das atividades já estava sendo solicitada pelo público externo pelos meios digitais (E1), mas em algumas varas judiciais, nas quais o atendimento necessitava obrigatoriamente ser feito presencial, o impacto inicial foi maior, pois nestes casos as pessoas ainda precisavam ir ao fórum para ser atendidas. Foi-se mitigando essa questão com o surgimento de novas ferramentas auxiliares ao atendimento, diminuindo a necessidade de vir-se presencialmente para resolver tais situações (E3).

As dificuldades em adotar o modelo de trabalho remoto variam muito de setor para setor. Alguns, como os que atuam realizando audiências, inicialmente tiveram dificuldades em se adaptar, mas, novamente, a criação de mecanismos voltados a esse propósito permitiu que se fosse realizado remotamente o trabalho (E4), indo na contramão do que indica Guimarães (2000, p. 127), o qual aponta que o meio público é burocrático e as inovações são custosas de acontecer por conta disso. Em outras áreas, as quais o atendimento presencial não era fundamental para sua operação, logo o *home office* e o teletrabalho se tornaram algo natural para o dia-a-dia (E1).

Portanto, é possível avaliar que os setores, com suas particularidades operacionais e naturezas muito distintas entre si, diferenciam-se muito neste tópico

de adaptação e desafios trazidos pelo trabalho remoto. Cada um apresentou suas próprias adversidades, uns com grau mais elevado de dificuldade, outros com menos, mas todos conseguiram fazer funcionar bem, atendendo as necessidades do público externo e garantindo a execução das tarefas.

De modo a enriquecer as análises, vale complementar as informações obtidas por meio dos relatos dos entrevistados com a experiência do pesquisador deste trabalho de conclusão de curso. Durante dois anos atuando no fórum de Chapecó, de novembro de 2021 até novembro de 2023, foi possível vivenciar essa nova rotina descrita pelos entrevistados e pelos estudiosos citados. Pela sua experiência, percebeu que os atendimentos presenciais eram esporádicos, geralmente eram tratativas internas que eram atendidas pessoalmente. Já o público externo costumeiramente fazia suas solicitações pelo meio digital, acostumado com essa migração ao digital.

O fato dos servidores estarem no meio remoto não foi prejudicial, uma vez que muitos tinham seu ramal telefônico atrelado a seus telefones em casa, sendo possível transferir para eles as ligações. Além disso, os *chats* e outros meios de comunicação *online* permitiam contato rápido e fácil.

Dessa forma, conclui-se que os relatos trazidos pelos entrevistados foram similares ao observado pelo autor do estudo em sua experiência pessoal como funcionário do fórum de Chapecó, e vão de encontro com as pesquisas usadas como referências no desenvolvimento deste trabalho, sendo a implementação do *home office*/teletrabalho uma grande mudança, mas que devido ao movimento migratório das atividades para o digital que já estava ocorrendo não trouxe tanta resistência do público externo.

4.3 AVALIANDO A EFICÁCIA DOS SERVIDORES EM TRABALHO REMOTO

Um dos tópicos que mais surgem ao se discutir o trabalho remoto é a produtividade do trabalhador que está atuando deste modo, tendo em vista que o objetivo natural do emprego é apresentar resultados para a organização na qual se é funcionário. Ruschel, Lucion, Estrach (2020, p. 85) trazem dois pontos de vista distintos em sua pesquisa sobre o tópico. Nela, a maioria dos funcionários respondeu afirmativamente quando questionados por eles se julgavam que sua produtividade havia aumentado ao aderir ao *home office*, ao passo que poucos dos gestores concordaram com isto.

Já neste estudo, o resultado foi outro ao se questionar os gestores quanto à produtividade de seus subordinados: “Não saberia agora, estatisticamente, lhe passar os dados, mas pelo que nós ouvimos, repercussões, o próprio Tribunal de Justiça e muitas autoridades que trabalharam com isso, que o resultado [do trabalho remoto] foi muito eficaz, muito efetivo [...] (E2) ”, “ [...] pelo aspecto processual de trabalho, produtividade, agregou, agregou, tá? (E3) ”, “[...] eu acho que o servidor consegue entregar um bom trabalho presencialmente, mas consegue também de alguma forma entregar esse trabalho de excelência de forma remota, tudo depende do profissional [...] (E4) ”.

Um ponto trazido por uma das chefias foi que a digitalização dos processos cotidianos foi o principal ponto de melhora de produtividade, uma vez que o tempo para comunicação, execução, entre outros aspectos, diminuiu com o uso de tecnologias (E1). Ela afirma que essa migração das atividades para o digital já vinha ocorrendo, sendo anterior à introdução do trabalho remoto, o que vai de encontro com a afirmação de Marx *et al.* (2023, p. 1) de que a atividade do trabalho em si está mudando, com cada vez mais tecnologia sendo introduzida às atividades do dia a dia.

Porém, podem ocorrer situações que atrapalhem o rendimento de quem atua remotamente. Como destaca E2, o comprometimento e foco do servidor deve ser pleno, ponto corroborado por E4, que ainda complementa que as interferências familiares, especialmente de filhos, além de outras atividades domésticas podem desviar o foco do trabalhador. No entanto, ele ainda reflete que no trabalho presencial também ocorrem dispersões, como conversas paralelas com outros servidores e a chegada de alguém para atendimento, sendo a entrega e a atenção no trabalho o ponto fundamental para que ambos os modelos de trabalho rendam.

Além do comprometimento, que tem de ser total, com o empregado se comprometendo a entregar os resultados demandados, correspondendo com a confiança depositada nele para trabalhar remotamente, o trabalhador ser organizado foi destacado por todos os entrevistados. Por estar fora do local formal de trabalho, há a possibilidade de relaxamento por parte do funcionário, dispersando-se com outras atividades, conforme citado anteriormente. Mas também se trata de organização do espaço de trabalho, com equipamentos ergonômicos, boa conexão à internet, entre outros aspectos que Berwaldt (2022, p. 36) indica como fundamentais para a realização o trabalho fora da organização.

Outro aspecto destacado nos relatos dos entrevistados foi como a melhor qualidade de vida que se obtêm ao trabalhar remotamente repercute diretamente sobre a produtividade. Tal resultado é exatamente o que Ortega, dos Santos Mariano e de Carvalho (2023, p. 3) afirmam, os quais apontam que quanto maior a satisfação e bem-estar do servidor, mais ele renderá.

Dessa forma, pode-se avaliar que os gestores tiveram boas percepções sobre a produtividade de seus empregados que aderiram ao modelo de teletrabalho e *home office*, apontando questões que podem acabar interferindo na execução das tarefas ao se trabalhar desta maneira, mas admitindo que no presencial tais distrações também acontecem.

Para sintetizar os resultados obtidos referentes à produtividade, elaborou-se o quadro a seguir, o qual indica os fatores que a influenciam quando o servidor está trabalhando à distância, relacionando ao ambiente no qual ele está atuando:

Quadro 3 - Produtividade e seus fatores de influência

Fator de influência	Como afeta a produtividade?
Digitalização	Digitalização aumentou a velocidade para realizar as tarefas e, conseqüentemente, a produtividade. Totalmente independente do local de trabalho, uma vez que os processos digitalizados podem ser feitos de qualquer lugar se tendo acesso a um computador e à internet.
Satisfação	Quanto maior a satisfação, maior a produtividade do servidor. Destacado pelos entrevistados que trabalhar remotamente aumenta o contentamento do trabalhador, logo, seu rendimento cresce junto.
Comprometimento	O comprometimento do servidor é fundamental para que ele entregue resultados e seja produtivo. Pode acontecer de estando presencialmente ele ser mais comprometido, mas também pode ocorrer que por estar em um local mais agradável fique mais motivado e se dedique mais ao serviço. É algo muito particular de cada um.
Organização	A organização pessoal e do espaço de trabalho reflete diretamente na produtividade. Tanto na parte da organização pessoal (horário, rotina), quanto na do local de trabalho (computador que supra as necessidades, boa conexão com a internet, equipamentos ergonômicos), tendo organização há aumento da produtividade, tanto no meio remoto quanto no presencial.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

O autor do estudo, como funcionário de fórum de Chapecó, teve uma percepção de que as chefias viam comprometimento e organização em seus subordinados, permitindo que eles trabalhassem remotamente. O sentimento geral era de que o *home office*/teletrabalho trazia satisfação e melhora da qualidade de vida do servidor, o que ocasionava em um bom rendimento e produtividade, entregando um trabalho de qualidade, mesmo que de suas casas.

4.4 PERSPECTIVA DO TRABALHO REMOTO NO FÓRUM DE CHAPECÓ

Como destacado anteriormente, após a passagem da pandemia e da obrigatoriedade do trabalho remoto, surgiu a discussão como o *home office* e o teletrabalho deveriam seguir. Seria melhor manter a maioria dos servidores nestes modelos? Ou a melhor opção seria trazê-los de volta ao espaço físico? É uma discussão acalorada que envolve as chefias, os funcionários e o público externo.

Guerra *et al.* (2020, p. 98) indica uma mudança nos órgãos públicos, estando mais abertos às novidades envolvendo o modelo organizacional, tal como o trabalho remoto, e assim se afastando da ideia trazida por Guimarães (2000, p. 127) de que o setor público, com sua burocracia e resistência, impedia essas inovações de serem implantadas. E realmente está ocorrendo essa maior abertura, uma vez que o modelo de trabalho remoto se mantém até hoje.

Entre os argumentos trazidos pelos entrevistados, todos destacaram os benefícios ligados ao lado emocional, social e familiar, além da comodidade de se trabalhar de casa: “A satisfação dos servidores de poder trabalhar de casa. É isso, né? Qualidade de vida (E1).”, “Tem vários fatores que influenciam isso no teletrabalho, principalmente estar no conforto do seu lar, tranquilo, sem ter aquela obrigação de chegar a determinado horário [...] (E4)”, “Para o servidor é muito cômodo estar trabalhando de casa por vezes. Eu acho que isso, além de reduzir custos, tem questões familiares envolvidas (E2).”, “Tem pessoas, assim, cuja rotina, tá, vai muito, vai desatender a sua situação familiar, de tal modo que, voltando ao trabalho, [...] vai desconcentrar do foco do trabalho e vai começar a se preocupar com a família estando aqui no trabalho (E3).”.

Vale enfatizar por ter sido muito destacado nas entrevistas, sendo possível traçar um paralelo com o perfil dos entrevistados. Todos são casados, vivem com seus companheiros e tem filhos, sendo que apenas um não mora com os seus. A questão familiar para eles é um ponto importante e observaram essa maior presença em casa com os entes como algo positivo, que traz qualidade de vida ao servidor. Isso acaba trazendo melhores resultados no trabalho em si, na produtividade (E3), conforme também indicam os estudos de Guerra *et al.* (2020, p. 107) e de Filardi, Castro, Zanini (2020, p. 42).

Tais resultados também dialogam com o estudo de Quintela, de Souza, Frazão (2024, p. 35), os quais apontam a melhoria da qualidade de vida como o principal fator

positivo trazido pelo trabalho remoto. Tendo essa melhora, acaba-se, por conseguinte, havendo otimização do tempo, mais foco no trabalho e na execução das tarefas.

Quando questionados sobre a continuidade do modelo de trabalho remoto, todos entrevistados foram favoráveis: “[...] eu concordo que o trabalho, na minha opinião, deveria ficar, o trabalho remoto (E4).”, “Havendo esse cumprimento [das demandas], eu creio que não traz nenhum prejuízo para partes e partes. Quero crer que, pelo que eu ouvi, não tem ressalvas com relação a isso, ao fato de ter um atendimento remoto (E2).”, “Eu sou super a favor da continuidade (E1).”, “Sim, plenamente a favor [a continuidade do *home office* e teletrabalho], tá? (E3)”.

Novamente comparando com o perfil das chefias, esse posicionamento se torna muito interessante ao verificar há quanto tempo todos eles trabalham no fórum de Chapecó. São servidores com longo período atuando na comarca, tendo passado por diversas mudanças e organizações estruturais do trabalho e do órgão em si. Assim, eles tendo esta visão positiva sobre o trabalho remoto reforça que realmente foi algo que deu certo e que deveria ser mantido.

No entanto, os quatro entrevistados também compartilham a visão de que o *home office* e o teletrabalho devem ser equilibrados com o trabalho presencial, como explicitamente destacado por E4: “Eu não acredito que o trabalho presencial e teletrabalho, eles integralmente sejam a solução, dependendo da situação, eu sou de extrema posição de que ele precisa também ser presencial.” Entre as opiniões, a realização de rodízio entre os servidores, como já ocorre, foi apontada como importante para o bom funcionamento e organização do trabalho (E2), para que pessoas que talvez não tenham tanto recurso e acesso aos meios digitais consigam ser atendidos da mesma forma (E3). Além disso, E1 destaca que é bom para o psicológico do trabalhador comparecer presencialmente também, evitando a sobreposição da vida pessoal com a laboral, algo evidenciado por Makoski (2022, p. 28-29) na sua pesquisa.

Fica evidente que o trabalho remoto foi muito bem aceito entre as chefias de cartório e secretaria. Todos destacaram pontos positivos envolvendo não só o desempenho do trabalhador, mas o aspecto psicológico também e uma melhor qualidade de vida, assim apoiando a continuidade do modelo para o futuro. Entre os aspectos negativos, apenas pequenas ressalvas apontadas anteriormente, com relação a eventuais distrações, que, todavia, também ocorrem presencialmente.

Para sintetizar, o quadro a seguir descreve a perspectiva de cada entrevistado se tratando do *home office*/teletrabalho, com a motivação principal para sua posição:

Quadro 4 - Perspectivas dos entrevistados

Entrevistado	Perspectiva	Motivação
E1	Favorável à continuidade	• Maior qualidade de vida do servidor; • Não há necessidade de estarem todos presencialmente atualmente.
E2	Favorável à continuidade	• Maior qualidade de vida do servidor; • Organização atual envolvendo trabalho remoto está funcional e efetiva.
E3	Favorável à continuidade	• Maior qualidade de vida do servidor; • Aumento da produtividade.
E4	Favorável à continuidade	• Maior qualidade de vida do servidor; • Maior foco na realização das atividades.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

O autor presenciou em seu período como servidor do fórum de Chapecó que a grande maioria era a favor do *home office*/teletrabalho e aqueles que preferiam o presencial podiam trabalhar desta forma. Assim, como trouxeram os entrevistados, ter essa possibilidade de escolha é uma excelente decisão.

Além disso, o público também não é contrário ao trabalho remoto, o que reforça a possibilidade de se manter este modelo disponível a quem desejar atuar assim. O importante, como destacou E2, é que o atendimento seja feito e as demandas cumpridas. Tendo isso, pouco importa de onde o servidor está trabalhando.

Portanto, a perspectiva de continuidade do *home office*/teletrabalho é muito positiva, com todos os atores envolvidos sendo favoráveis à atual divisão, com alguns trabalhadores no remoto e outros no presencial. Dessa forma, todas as necessidades são atendidas e o trabalho é realizado de forma eficaz.

4.5 PROPOSTAS DE MELHORIAS AO MODELO DE TRABALHO REMOTO

O trabalho remoto é algo que veio para ficar na sociedade atual, pode funcionar muito bem e garantir a produtividade. Contudo, é preciso que ele seja planejado, analisado e aprimorado ao longo do tempo, de acordo com novas demandas e percepções de pontos que podem ser melhorados.

A adoção do *home office*/teletrabalho é uma forte tendência no setor privado, enquanto que no público foi algo que demorou mais a ser aceito e implementado. Além disso, o trabalho remoto no meio público possui certas particularidades, como a necessidade de que as atividades sejam mensuráveis e a obrigação de que as unidades que aderirem a esse modelo de trabalho passem por uma avaliação da produtividade e dos resultados. Além disso, pela natureza do serviço público, existe uma tendência de haver maior resistência por parte dos externos, precisando de transparência para ser aceito (do Carmo Lucas, Santos, 2021, p. 260-264).

Tendo em vista isso, como um último momento da entrevista, questionou-se que melhorias o entrevistado teria para o *home office* e o teletrabalho, com o intuito de entender qual necessidade eles veem que ainda não é atendida pelo modelo e assim propô-las através do presente estudo. Optou-se por fazer um quadro contendo as sugestões, ficando visualmente mais agradável:

Quadro 5 - Sugestões de melhorias

E1	E2	E3	E4
Maior incentivo e encorajamento ao trabalho remoto pela presidência do TJSC.	Melhoria na forma de efetivamente acompanhar o que o servidor está fazendo, melhoria ferramental. Adequação das normativas para a realidade de cada setor, de acordo com suas particularidades.	Manutenção das ferramentas atuais de gestão, com melhorias graduais, e maior flexibilidade para os gestores e servidores tomarem decisões sobre o trabalho remoto na unidade.	Maior liberdade para o gestor tomar as decisões referentes ao <i>home office</i> e teletrabalho em sua unidade.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Tomando por base as sugestões, se verifica que o modelo de trabalho remoto não tem grandes melhorias a serem feitas, apenas evoluções graduais, algo que é natural em todos os processos. Além disso, a liberdade para a chefia organizar a sua unidade de maneira que achar melhor foi um ponto trazido por três dos entrevistados. Conforme apresentado anteriormente, normativas gerais do TJSC estabelecem que no máximo de 30% dos servidores podem estar atuando à distância diariamente (Santa Catarina, 2023). E2, E3 e E4 entendem que cada setor tem uma demanda específica, sendo fundamental para um melhor funcionamento e atendimento das necessidades pessoais dos servidores e do público essa flexibilização, com cada chefia tendo mais autonomia para decidir quantos servidores devem comparecer presencialmente.

Dessa forma, pode-se afirmar que o *home office* e o teletrabalho na sua operação não possuem falhas em sua natureza as quais necessitem de melhorias revolucionárias, mas sim em sua aplicação, demandando maior adaptação às particularidades de cada setor para que tivesse uma ainda melhor implementação, juntamente de maior incentivo por parte do TJSC.

O autor do estudo teve essa mesma percepção enquanto trabalhou no fórum de Chapecó. Cabe ressaltar a secretaria, de modo específico, o setor no qual trabalhava. Ela tinha pouquíssima demanda presencial, um servidor por dia bastaria para suprir as necessidades. Por outro lado, as Varas que tinham audiências e outros processos similares precisavam de mais pessoas presencialmente. Logo, a flexibilidade na tomada de decisões quanto ao trabalho remoto seria uma grande melhoria para a atual implementação do modelo.

Um ponto trazido por E2 foi quanto a parte ferramental, no caso, referindo-se às ferramentas utilizadas quanto ao controle do serviço dos subordinados. Essa é uma questão que diz respeito a algo que E4 comentou também, dizendo que “[...] no remoto não há como verificar se o servidor está fazendo seu trabalho ou está distraído com outras coisas.”. Assim, desenvolver um sistema mais eficaz para esse monitoramento pode ser uma melhoria bem-vinda.

Por fim, vale ser ressaltado a questão da ergonomia para os trabalhadores que estão atuando remotamente. Dos Santos, Arão (2021, p. 31) destacam que o posto de trabalho e sua adaptação para quem está trabalhando remotamente é algo de suma importância, pois ele deve oferecer conforto para o servidor cumprir com as suas obrigações diárias de trabalho, levando a um bom desempenho.

E1 foi questionado em um momento posterior às entrevistas se o PJSC possuía práticas relacionadas à ergonomia, o qual respondeu que sim, informando que no portal do PJSC possui diversas orientações quanto a esse tema, incluindo uma seção dedicada ao *home office*. Para quem está trabalhando remotamente, há a possibilidade de usufruir de equipamentos como cadeira e apoio para pés fornecidos PJSC, além de poder realizar um atendimento *online* com um profissional da seção de ergonomia.

Como melhoria, sugere-se a possibilidade de que um funcionário desse setor pudesse realizar um atendimento a domicílio, adequando o posto de trabalho de servidor para que fique o mais ergonômico possível. Afinal, ajustes para qualidade de vida no trabalho são fundamentais para um bom desempenho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi compreender o trabalho remoto no fórum da comarca de Chapecó, avaliando a possibilidade da implementação permanente. Além disso, buscou-se, junto das chefias de secretaria e de cartório, detalhar as mudanças trazidas por este modelo de trabalho, verificar a efetividade dos servidores atuando à distância, entender as perspectivas do *home office* e do teletrabalho e, por fim, oferecer sugestões de melhoria.

Para isso, entrevistou-se os gestores para ter a visão deles a respeito do tema. As questões foram norteadas pelos objetivos citados e não haviam respostas corretas, com o intuito de deixá-los totalmente livres para compartilhar seus entendimentos.

Com os resultados coletados, ficou evidente que a aderência ao trabalho remoto trouxe muitas mudanças na rotina de trabalho, porém, já havia se iniciado um movimento de digitalização dos processos cotidianos, o que amenizou o quão brusca foi a mudança. Mesmo assim, conclui-se que o impacto foi grande da mesma forma, pois o não estar presencialmente no fórum trabalhando por si só já foi uma grande novidade, tanto para os funcionários quanto para o público.

Uma informação interessante que foi trazida por 3 dos 4 entrevistados foi a de que seus funcionários tiveram um aumento de produtividade atuando no regime de *home office* e teletrabalho. Não conseguiram trazer estatísticas a respeito, mas pelas suas percepções houve essa melhoria, fator fundamental para se ponderar sobre a manutenção do modelo no órgão.

Quanto às perspectivas, foi unânime entre as chefias que o trabalho remoto deve permanecer como uma possibilidade aos servidores. Alguns foram além e afirmaram que gostariam de um aumento da porcentagem de trabalhadores que podem ficar remotamente atuando ao mesmo tempo. Todos tiveram uma boa experiência com o *home office* e teletrabalho e possuem pequenas ressalvas quanto a eles, mas nada que não ocorresse normalmente no presencial. Juntamente, trouxeram propostas de melhoria, entre as quais a principal foi a liberdade para o gestor organizar o trabalho remoto em sua unidade, adequando a realidade dali.

Um ponto que chamou bastante a atenção foi a similaridade entre as teorias trazidas e os resultados obtidos. A verificação de que realmente a estrutura laboral está se modificando, os pontos positivos e negativos do trabalho à distância e como até mesmo os órgãos públicos, tão fundados na burocracia e no modelo tradicional de

trabalho, estão se adequando a essas novidades e inserindo-as em seus cotidianos. Nesse aspecto, este estudo provou-se importante para reforçar tais teorias, acrescentando-as com informações atuais e em com um objeto de estudo que não é tão comum ao se estudar o trabalho remoto, um órgão público.

Tendo em vista todos esses pontos, esta pesquisa se provou valiosa para a comprovação de que o *home office* e o teletrabalho devem ser implementados permanentemente no fórum de Chapecó, de acordo com o relato dos entrevistados, sendo modelos extremamente bem aceitos entre as chefias e que trouxeram bons resultados à instituição. As percepções obtidas podem auxiliar os atuais e futuros administradores do TJSC, e também de outras instituições, a tomarem decisões referentes ao trabalho não-presencial, os quais têm a possibilidade de identificar que pontos podem ser melhorados no *home office* e teletrabalho, o que deu certo, entre outras contribuições de grande valia.

Para concluir esta pesquisa, propõem-se como futuro estudo uma atualização deste mesmo, entendendo como está hoje o trabalho remoto no fórum de Chapecó, quais mudanças aconteceram e se alguma foi sugerida pelo presente trabalho, se continua sendo bem quisto pelas chefias ou ainda realizar esse possível novo estudo com os servidores para mudar quem está sendo entrevistado e ter uma nova visão a qual complementar esta pesquisa.

REFERÊNCIAS

A que se referem os termos “foro”, “comarca”, “vara”, “fórum”, “juízo” e “jurisdição”? .

Jusbrasil, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-que-se-referem-os-termos-foro-comarca-vara-forum-juizo-e-jurisdicao/393087719>. Acesso em: 02 jul. 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. Acesso em: 16 maio 2024.

BERWALDT, Romário Mateus. **Home office**: desafios em tempos de pandemia. 2022. Monografia (Graduação em Administração) – Curso de Graduação em Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Cerro Largo, 2022. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/5896>. Acesso em: 12 set. 2023.

COMARCA de Chapecó. **Poder Judiciário de Santa Catarina**, s.d. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/comarcas/chapeco>. Acesso em: 02 jul. 2024.

CONTATOS Chapecó. **Poder Judiciário de Santa Catarina**, s.d. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/contatos/chapeco>. Acesso em: 02 jul. 2024.

DO CARMO LUCAS, André; SANTOS, Rayane Leite. O trabalho remoto na administração pública brasileira: desafios e perspectivas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 4, p. 260-270, 2021. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/963>. Acesso em: 05 jun. 2024.

DOS SANTOS, Helen Pereira; ARÃO, Isabelle Rocha. ESTUDO DE CASOS SOBRE IMPLEMENTAÇÃO DE MELHORIAS ERGONÔMICAS DO POSTO DE TRABALHO HOME OFFICE. **Saúde Integral: Um Olhar Sobre o Corpo Humano**, 2021.

Disponível em: <https://www.uniedusul.com.br/wp-content/uploads/2021/12/E-BOOK-SAUDE-INTEGRAL-UM-OLHAR-SOBRE-O-CORPO-HUMANO.pdf#page=30>.

Acesso em: 05 jun. 2024.

DOXSEY, Jaime Roy; DE RIZ, Joelma. Metodologia da pesquisa científica. **ESAB– Escola Superior Aberta do Brasil**, v. 2003, 2002. Disponível em: https://cafarufrij.files.wordpress.com/2009/05/metodologia_pesquisa_cientifica.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

FERRAZZI, Keith. **Never eat alone and other secrets to sucess, one relationship at a time**. Redfern, Currency Press, 2005. Acesso em: 02 jul. 2024.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P.; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos Ebape. br*, v. 18, p. 28-46, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhncPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt>. Acesso em: 27 set. 2023.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v24n1/02.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2024.

FRESNEDA, Paulo Sérgio Vilches. Transformando organizações públicas: a tecnologia da informação como fator propulsor de mudanças. **Revista do Serviço Público**, v. 49, n. 1, p. 71-91, 1998. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/361>. Acesso em: 26 set. 2023.

FUNCIONÁRIOS em *home office* mudam de estado ou país sem avisar a empresa. **Você RH**, [São Paulo], 27 jan. 2023. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/funcionarios-em-home-office-mudam-de-pais-sem-avisar/amp/>. Acesso em: 14 set. 2023.

GERHARDT, Tatiana Engel *et al.* Estrutura do projeto de pesquisa. *In*: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. 1ª ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009, p. 11-29.

GERHARDT, Tatiana Engel, Souza; Aline Corrêa de. Aspectos teóricos e conceituais. *In*: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. 1ª ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009, p. 11-29.

GOMES, Alberto Albuquerque. **Considerações sobre a pesquisa científica**: em busca de caminhos para a pesquisa científica. Presidente Prudente: Intertemas: Associação Educacional Toledo, v. 5, p. 61-81, 2001. Disponível em: https://www.fct.unesp.br/Home/Departamentos/Educacao/AlbertoGomes/aula_consideracoes-sobre-a-pesquisa.pdf. Acesso em: 02 out. 2023.

GUERRA, Maria Helena Tavares da Silva *et al*. Teletrabalho estruturado na Administração Pública: a experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **RASI – Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, Volta Redonda, v. 6, n. 3, p. 98 – 116, 2020.

GUIMARÃES, Tomas de Aquino. A nova administração pública e a abordagem da competência. **Revista de administração pública**, v. 34, n. 3, p. 125 a 140-125 a 140, 2000. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6284>. Acesso em: 26 set. 2023.

JUÍZA avalia bem *home office* e já elabora planejamento para 2021 na comarca de Chapecó. **TJSC**, Santa Catarina, 16 dez. 2020. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/juiza-avalia-bem-home-office-e-ja-elabora-planejamento-para-2021-na-comarca-de-chapeco>. Acesso em: 26 ago. 2023.

MAKOSKI, Emerson. **Síndrome de *Burnout* e *home office***: um estudo com trabalhadores durante a pandemia de covid-19. 2022. Monografia (Graduação em Administração) – Curso de Graduação em Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2022. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/5672>. Acesso em: 12 set. 2023.

MARIN, Caroline; DE SOUZA MENDES, Ana Jullya; STRUZIATO, Izabela Cristina. Os Benefícios e desafios do trabalho home office. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 9, n. 02, p. 41-47, 2021. Disponível em: <https://www.fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/294>. Acesso em: 19 set. 2023.

MAROTTI, Juliana et al. Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostra. **Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 186-194, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Juliana-Marotti/publication/285800533_Amostragem_em_pesquisa_clinica_Tamanho_da_amostra/links/566aca4008aea0892c4b9e11/Amostragem-em-pesquisa-clinica-Tamanho-da-amostra.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

MARX, Julian et al. Home (Office) is where your Heart is: Exploring the Identity of the 'Corporate Nomad' Knowledge Worker Archetype. **Business & Information Systems Engineering**, p. 1-16, 2023. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12599-023-00807-w>. Acesso em: 18 set. 2023.

MICELI, André Luiz. **Tendências de Marketing e Tecnologia 2020**: Humanidade redefinida e os novos negócios. 2020. Disponível em: https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase_trendstecnologia.pdf. Acesso em: 25 ago. 2023.

OLIVEIRA, Eliana de et al. Análise de conteúdo e pesquisa na área da educação. **Revista diálogo educacional**, v. 4, n. 9, p. 1-17, 2003. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1891/189118067002.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

ORTEGA, Sheila Muramatsu; DOS SANTOS MARIANO, Thais; DE CARVALHO, Denilson Luiz. Viabilidade do home office para profissionais da área da tecnologia da informação: vantagens e desvantagens em adotar esse modelo de trabalho. Refas-Revista Fatec Zona Sul, v. 9, n. 5, p. 1-18, 2023. Disponível em: <https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/616/456>. Acesso em: 16 maio 2024.

PINHEIRO, Victória Machado et al. Saúde mental discente. **Revista de Ciência e Inovação**, v. 9, n. 1, p. 1-20, 2023. Disponível em:

<https://periodicos.iffarroupilha.edu.br/index.php/cienciainovacao/article/view/361>.

Acesso em: 04 jul. 2024.

PWC BRASIL. **Modelos de trabalho pós-pandemia**. 2022. Disponível em:

<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2022/modelos-de-trabalho-pos-pandemia.html>. Acesso em: 01 jul. 2024.

QUINTELA, Marcus Paulo Aguiar; DE SOUZA, Suanny Karoline Cordeiro; FRAZÃO, Paulo Vitor. **Conectando profissionalismo e bem-estar**: uma análise bibliográfica sobre a influência do home office na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, v. 2, p. 17-42, 2024. Disponível em:

<https://esabere.com/index.php/cadips/article/view/92>. Acesso em: 19 maio 2024.

ROOS, Euceir Henrique; DA 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. Disponível em: <https://cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/247>. Acesso em: 23 maio 2024.

RUSCHEL, Luccas Pedro; LUCION, Jorge Luiz; ESTRACH, Mauricéia de Fátima.

Home office na cooperativa Sicoob São Miguel. 2020. Monografia (Graduação em Administração) – Curso de Graduação em Administração, Universidade do Oeste de Santa Catarina, São Miguel do Oeste, 2020. Acesso em: 25 ago. 2023.

SANTA CATARINA. **Resolução GP N. 14 DE 13 DE ABRIL DE 2023**. Altera a Resolução GP n. 32 de 3 de novembro de 2020, que define o limite de servidores em trabalho não presencial no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, e dá outras providências. Florianópolis, SC: Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 2023. Disponível em:

<https://busca.tjsc.jus.br/buscatextual/integra.do?cdSistema=1&cdDocumento=182102&cdCategoria=1&q=&frase=&excluir=&qualquer=&prox1=&prox2=&prox3=>. Acesso em: 13 abr. 2024.

SANTA CATARINA. **Resolução GP N. 31 DE 3 DE NOVEMBRO DE 2020.**

Disciplina o home office no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, SC: Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 2020. Disponível em: <https://busca.tjsc.jus.br/buscatextual/integra.do?cdSistema=1&cdDocumento=180453&cdCategoria=1&q=&frase=&excluir=&qualquer=&prox1=&prox2=&prox3=>. Acesso em: 25 ago. 2023.

SANTA CATARINA. **Resolução TJ N. 22 DE 15 DE AGOSTO DE 2018.**

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, SC: Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 2018. Disponível em: <https://busca.tjsc.jus.br/buscatextual/integra.do?cdSistema=1&cdDocumento=173266&cdCategoria=1&q=&frase=&excluir=&qualquer=&prox1=&prox2=&prox3=>. Acesso em: 25 ago. 2023.

SARAVIA, Enrique Jeronimo. Administração pública e administração de empresas: quem inspira a quem?. **Revista ADM. Made**, v. 14, n. 3, p. 1-8, 2011. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/admmade/article/view/100>. Acesso em: 26 set. 2023.

SCOPEL, Tainá de Jesus. **A percepção da síndrome de *burnout* no ambiente de trabalho**: um estudo observacional da série “Ruptura”. 2023. Monografia (Graduação em Administração) - Curso de Graduação em Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2023. Acesso em: 19 set. 2023.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. 1ª ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009, p. 11-29.

SOUZA, Flávia da Silva. Jornadas Desiguais: da mobilidade urbana precária ao *home office* enquanto opção de fuga do tempo gasto no trânsito na área metropolitana do Rio de Janeiro. **Espaço e Economia. Revista brasileira de geografia econômica**, n. 22, p. 2 2021. Disponível em: <https://journals.openedition.org/espacoeconomia/20190>. Acesso em: 07 set. 2023.

SOUZA, Marina Batista Chaves Azevedo de; LUSI, Isabela Aparecida de Oliveira. Juventude, trabalho informal e saúde mental. **Política & Trabalho**, n. 51, p. 126-144, 2020. Disponível em:

<https://www.proquest.com/openview/29dc229fc425e507a1c4f369462d02ef/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2040281>. Acesso em: 20 set. 2023.

SOUZA, Tatiana Sampaio de. **Nomadismo digital**: representações e práticas do estilo de vida e de trabalho nômade. 2020. Monografia (Doutorado em Sociologia) – Curso de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade NOVA de Lisboa, Lisboa, 2020. Disponível em: <https://run.unl.pt/handle/10362/99549>. Acesso em: 19 set. 2023.

TELETRABALHO no Brasil: crescimento e desigualdades. **Jornal da USP**, 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/teletrabalho-no-brasil-crescimento-e-desigualdades/>. Acesso em: 04 jul. 2024.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005. Disponível em: <https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/vergara-mc3a9todos-de-pesquisa-em-administrac3a7ao-sylvia-vergara.pdf>. Acesso em: 30 out. 2023.

WARZEL, Charlie; PETERSEN, Anne Helen. **Trabalho remoto**: as vantagens e desvantagens do home office. 1. ed. São Paulo: José Olympio, 2022.

WEIL, Andreza; NOGUEIRA, Marinez. Os (re) significados da informalidade no mundo do trabalho contemporâneo. **Revista Trabalho Necessário**, v. 14, n. 24, 2016. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/9609>. Acesso em: 18 set. 2023.

YIN, K. Robert. **Estudo de caso: planejamentos e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6598416/mod_resource/content/1/Livro%20Robert%20Yin.pdf. Acesso em: 30 out. 2021.

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Pedir autorização para a gravação, assegurando que a entrevista não será divulgada sob nenhuma circunstância. No TCC não serão usados os nomes, apenas Entrevistado 1, 2, 3 ..., apenas transcrita para melhor uso no desenvolvimento do trabalho. Coletar assinatura no termo de consentimento e entregar o termo de compromisso de utilização de dados.

Perfil do entrevistado: Cargo que ocupa, idade, tempo de trabalho no fórum, se é casado, se tem filhos, se são maiores de idade e moram com o entrevistado e se teve experiências anteriores com o *home office*.

Introdução à entrevista:

Bom dia/boa tarde/boa noite, esta entrevista tem como objetivo entender mais sobre o home office no fórum de Chapecó juntamente das chefias de cartório e da secretaria. O Sr. (a) foi escolhido (a) por ter demonstrado interesse no estudo quando abordado. O anonimato quanto aos entrevistados é uma garantia, assim como o sigilo das respostas. As perguntas não têm uma resposta correta, o Sr (a) pode ficar à vontade para responder como melhor preferir, suas experiências e entendimentos sobre o tema são muito importantes. Agora vamos às perguntas:

1. Como foi a sua experiência com o *home office* compulsório de maneira geral? Conte-me um pouco da sua experiência. E agora, com o trabalho remoto optativo, como está? Houve mudanças na sua percepção?

2. Quanto ao dia a dia de trabalho, como o Teletrabalho modificou a dinâmica diária entre os trabalhadores?

3. E com relação ao público externo, quais foram os impactos? Foi bem aceito?

4. Com relação ao tempo para a realização do trabalho, como o(a) Sr (a) avalia? Está levando mais ou menos tempo para a realização das tarefas no geral? E a qualidade do trabalho, manteve-se, melhorou, diminuiu? Porque?

5. Como sabemos, o *home office* e o teletrabalho no fórum ganharam força na pandemia, apesar de ser um projeto anterior a ela. Qual a opinião do Sr (a) quanto a continuidade desse modelo de trabalho para o futuro (deve continuar, ser ampliado, reduzido...)?

6. Por fim, o Sr (a) tem alguma sugestão de melhoria para o *home office*?

Agradecer a contribuição do entrevistado, garantir novamente o anonimato e sigilo da entrevista e das respostas. Pedir a contribuição retomando contato caso seja necessário complementar alguma informação para finalizar a pesquisa.

APÊNDICE B - TERMO DE COMPROMISSO DE UTILIZAÇÃO DE DADOS (TCUD)**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL – CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO****TERMO DE COMPROMISSO DE UTILIZAÇÃO DE DADOS (TCUD)**

Título do projeto:

HOME OFFICE NO FÓRUM DE CHAPECÓ: MUDANÇAS E PERSPECTIVAS

Eu, Julio Henrique Turcato, discente da Universidade Federal da Fronteira Sul *Campus* Chapecó, no âmbito do projeto de pesquisa intitulado *HOME OFFICE* NO FÓRUM DE CHAPECÓ: MUDANÇAS E PERSPECTIVAS, comprometo-me em preservar a privacidade na utilização dos dados apresentados com a coleta para a pesquisa. Comprometo-me em preservar a privacidade na utilização dos dados coletados nas atas, deliberações e relatório, bem como com a privacidade de seus conteúdos. Por fim, comprometo-me com a guarda, cuidado e utilização das informações apenas para cumprimento dos objetivos previstos na pesquisa aqui referida.

Chapecó, 12 de março de 2023.

Assinatura do pesquisador responsável

*** Informações adicionais e esclarecimentos a respeito da pesquisa poderão ser obtidos junto ao pesquisador responsável- Julio Henrique Turcato, telefone (51) 99289-2868.**

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado Participante,

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa *Home office* no fórum de Chapecó: mudanças e perspectivas, desenvolvida por Julio Henrique Turcato, discente de graduação em Administração, coordenada pela Profa Dra. Tatiane Silva Tavares Maia. A presente pesquisa fornecerá dados para Trabalhos de Conclusão de Curso visando a obtenção do título de bacharel em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), campus Chapecó.

O objetivo central do estudo é avaliar a possibilidade da implementação permanente do *home office*/teletrabalho no fórum de Chapecó. Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar.

Sua participação corresponde em responder às perguntas que serão realizadas em entrevista gravada. As informações obtidas serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. O áudio das entrevistas será gravado para auxiliar na análise das informações, mas apenas os pesquisadores terão acesso as gravações na íntegra. Em caso de dúvida ou esclarecimento você poderá contatar, a qualquer momento, a orientadora do estudo pelo e-mail: tatiane.maia@uffs.edu.br ou telefone: (49) 9 9840-6001.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO DE PESQUISA

Eu, _____,

CPF: _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo como sujeito. Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pelo pesquisador sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento.

Local: _____ Data ____ / ____ / ____

Assinatura do sujeito de pesquisa:

Assinatura do pesquisador responsável:
