

TELETRABALHO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE SEUS IMPACTOS SOCIAIS SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

TELEWORK AT THE COURT OF JUSTICE OF PERNAMBUCO: AN ANALYSIS OF WORKING CONDITIONS AND THEIR SOCIAL IMPACTS FROM A HUMAN RIGHTS PERSPECTIVE

EL TELETRABAJO EN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE PERNAMBUCO: UN ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES Y SUS IMPACTOS SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS

Karla Maria Cordeiro Cabral¹
Maria Emilia Camargo²

RESUMO: Este estudo teve como objetivo analisar os impactos do teletrabalho nas condições laborais e sociais dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE). Para isso, realizou-se uma pesquisa de abordagem mista, com predominância quantitativa, combinando aplicação de questionário estruturado a 156 servidores em regime de teletrabalho integral e análise documental de normas e atos regulatórios relacionados à modalidade no Poder Judiciário. Os resultados demonstraram que 89,8% dos participantes percebem contribuição do teletrabalho para o aumento da produtividade, enquanto 64,1% apresentaram satisfação com o ambiente de trabalho doméstico e 53,8% identificaram equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Em contrapartida, 69,9% consideraram insuficiente o número de servidores, 46,2% avaliaram inadequados os recursos e equipamentos disponíveis e 59,6% relataram problemas de saúde relacionados ao trabalho. Além disso, 42,6% afirmaram realizar atividades profissionais durante o período de desconexão e 62,2% não perceberam oportunidades de crescimento na carreira. Conclui-se que o teletrabalho apresenta benefícios, mas sua efetividade depende do equilíbrio entre produtividade, condições adequadas, saúde, valorização profissional e proteção dos direitos dos servidores.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direitos Humanos. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT: This study aimed to analyze the impacts of telework on the working and social conditions of employees at the Court of Justice of Pernambuco (TJPE). To this end, a mixed-methods study was conducted, with a predominantly quantitative approach, combining a structured questionnaire administered to 156 employees working entirely under a telework arrangement with a documentary analysis of regulations and legal acts concerning this work modality within the Judiciary. The results showed that 89.8% of the participants perceived telework as contributing to increased productivity, while 64.1% reported satisfaction with their home working environment and 53.8% identified a balance between professional and personal life. Conversely, 69.9% considered the number of employees insufficient, 46.2% assessed the available resources and equipment as inadequate, and 59.6% reported work-related health problems. Furthermore, 42.6% stated that they performed work activities during their disconnection period, and 62.2% did not perceive opportunities for career advancement. It is concluded that telework offers benefits, but its effectiveness depends on achieving a balance between productivity, adequate working conditions, health, professional recognition, and the protection of employees' rights.

Keywords: Telework. Human Rights. Occupational Health.

¹Mestranda em Ciências Jurídicas.

²Prof. Dra. Orientadora. Veni Creator Christian University.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho passou a ocupar posição de destaque nas transformações recentes ocorridas nas relações de trabalho, especialmente após a pandemia de COVID-19, período em que instituições públicas e privadas precisaram reorganizar rapidamente suas atividades. Embora a experiência do trabalho remoto já estivesse presente em determinados setores, sua ampliação colocou em evidência questões que ultrapassam a simples mudança do local onde as atividades são realizadas.

Entre elas, destacam-se a autonomia do trabalhador, a organização da jornada, a definição de metas, as condições oferecidas para o desenvolvimento das atividades, a preservação da saúde e a possibilidade de manter limites entre as exigências profissionais e a vida pessoal. Nesse processo, as tecnologias da informação e comunicação assumiram papel central, pois passaram a mediar não apenas a execução das tarefas, mas também a comunicação, o acompanhamento e o controle das atividades realizadas a distância (BRIDI; VAZQUEZ, 2021).

Nesse cenário, o teletrabalho apresenta uma realidade marcada por possibilidades e contradições. A realização das atividades fora do espaço físico tradicional pode proporcionar maior flexibilidade na organização da rotina e reduzir deslocamentos, criando, em determinadas situações, melhores condições para a conciliação entre diferentes dimensões da vida cotidiana. Entretanto, essa mesma modalidade também pode estar associada à ampliação das exigências profissionais, à dificuldade de desconexão, ao enfraquecimento das interações presenciais e à transferência de parte das responsabilidades relacionadas à estrutura de trabalho para o próprio trabalhador.

Assim, os possíveis benefícios do teletrabalho não afastam a necessidade de examinar de que forma essa modalidade interfere nas condições concretas em que o trabalho é desenvolvido e em seus reflexos sociais. Como observa a Organização Internacional do Trabalho, a flexibilidade proporcionada pelo trabalho a distância pode favorecer a conciliação entre as demandas profissionais e pessoais, mas também pode tornar menos definidos os limites entre o tempo destinado ao trabalho e aquele reservado à vida privada, produzindo efeitos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (OIT, 2015).

A discussão torna-se particularmente relevante quando analisada sob a perspectiva dos direitos humanos no trabalho. A proteção da dignidade, da saúde, do bem-estar e das condições adequadas para o exercício profissional exige que as formas de organização laboral sejam

avaliadas não apenas a partir de indicadores de produtividade ou da continuidade das atividades institucionais, mas também considerando seus efeitos sobre aqueles que realizam o trabalho.

Desse modo, a expansão do teletrabalho no setor público suscita questionamentos sobre os limites da autonomia, as formas de acompanhamento do desempenho, a pressão decorrente do cumprimento de metas, a preservação da saúde e o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e a vida fora do trabalho. Essa preocupação encontra fundamento na compreensão de que o trabalho constitui um direito social e deve ser desenvolvido em condições compatíveis com a dignidade humana, conforme os princípios estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 e pelos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos (BRASIL, 1988; MAZZUOLI, 2021).

É nesse contexto que se insere o Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), instituição que incorporou e ampliou a utilização do teletrabalho em sua estrutura organizacional. A regulamentação dessa modalidade ocorre a partir de diretrizes nacionais e institucionais que estabelecem critérios para sua realização, incluindo aspectos relacionados à organização das atividades, à fixação de metas e à avaliação do desempenho. Entretanto, a existência de normas não permite, por si só, compreender como os efeitos dessa forma de trabalho são percebidos pelos servidores em seu cotidiano.

3

Torna-se necessário, portanto, aproximar a análise do campo normativo das experiências vivenciadas pelos trabalhadores submetidos a essa modalidade. Nesse sentido, a regulamentação brasileira passou por diferentes etapas de construção e aperfeiçoamento, desde o reconhecimento do trabalho a distância pela Lei nº 12.551/2011 até a disciplina específica do teletrabalho introduzida pela Lei nº 13.467/2017 e posteriormente modificada pela Lei nº 14.442/2022 (BRASIL, 2011; BRASIL, 2017; BRASIL, 2022).

Diante disso, este estudo parte da seguinte questão: quais são os impactos do teletrabalho nas condições laborais e sociais dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco, considerando suas repercussões sobre a autonomia, a organização do trabalho, a saúde, o bem-estar e a garantia de direitos? A investigação busca examinar se a flexibilidade normalmente associada ao trabalho remoto tem sido acompanhada de condições institucionais capazes de preservar a dignidade e o bem-estar dos servidores ou se, paralelamente aos benefícios percebidos, persistem dificuldades que possam comprometer diferentes dimensões da vida laboral e social.

Essa problematização torna-se ainda mais pertinente diante da discussão sobre o direito à desconexão, entendido como mecanismo de proteção dos períodos de descanso e da vida

privada diante da crescente possibilidade de conexão permanente proporcionada pelas tecnologias digitais (BONO; GOLDSCHMIDT, 2022).

Nesse sentido, o estudo tem como objetivo analisar os impactos do teletrabalho nas condições laborais e sociais dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco, considerando suas implicações para a autonomia, a saúde, o bem-estar e a proteção de direitos no ambiente de trabalho. Especificamente, busca identificar as diretrizes institucionais relacionadas ao teletrabalho, examinar as percepções dos servidores sobre suas condições de trabalho e qualidade de vida, investigar dificuldades relacionadas à sobrecarga, à pressão por metas, às relações profissionais e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como compreender os possíveis reflexos desses fatores sobre o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores.

METODOLOGIA

Tipo e abordagem da pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como um estudo de abordagem mista, com predominância quantitativa e apoio qualitativo, desenvolvido com o objetivo de analisar os impactos do teletrabalho nas condições laborais e sociais dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE). Para isso, foram articuladas informações obtidas por meio de questionário estruturado e dados provenientes de documentos normativos relacionados à regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário.

4

A abordagem quantitativa foi empregada na análise das questões fechadas do questionário, permitindo identificar frequências e tendências nas respostas dos participantes. A dimensão qualitativa foi utilizada na interpretação da questão aberta do instrumento e dos documentos normativos, possibilitando compreender aspectos relacionados às experiências dos servidores e à organização institucional do trabalho remoto.

Procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental

O estudo foi desenvolvido a partir de pesquisa bibliográfica e documental, complementada pela realização de uma pesquisa de campo mediante aplicação de questionário aos servidores do TJPE que exerciam suas atividades em regime de teletrabalho integral.

A pesquisa bibliográfica subsidiou a construção teórica do estudo, com consulta a produções relacionadas ao teletrabalho, às condições laborais, à saúde, ao bem-estar e aos impactos sociais dessa modalidade de trabalho. A pesquisa documental concentrou-se em

resoluções, normas e atos regulatórios referentes ao teletrabalho no Poder Judiciário, possibilitando examinar as diretrizes estabelecidas para sua organização e funcionamento.

Bases de dados, fontes legislativas e documentais consultadas

Para o levantamento bibliográfico, foram consultadas bases e fontes acadêmicas que disponibilizam produções relacionadas ao tema investigado, considerando estudos pertinentes ao teletrabalho e às condições laborais no serviço público. Na etapa documental, foram consultadas fontes oficiais do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), incluindo resoluções, normas e atos institucionais relacionados ao teletrabalho. Também foram utilizados, como fonte empírica, os dados obtidos por meio do questionário aplicado aos servidores.

Estratégias de busca utilizadas

O levantamento bibliográfico foi orientado por termos relacionados ao objeto da pesquisa, entre eles “teletrabalho”, “trabalho remoto”, “servidores públicos”, “condições de trabalho”, “saúde”, “bem-estar”, “produtividade” e “Poder Judiciário”. As buscas combinaram esses termos de acordo com sua pertinência ao problema investigado, priorizando produções que apresentassem relação direta com as condições laborais e os aspectos sociais associados ao teletrabalho.

5

Critérios de inclusão e exclusão das produções analisadas

Foram incluídos estudos e documentos que apresentassem relação direta com o tema da pesquisa e contribuíssem para a compreensão do teletrabalho, das condições laborais e de seus aspectos sociais. Na análise documental, foram considerados atos normativos do CNJ e do TJPE relacionados à regulamentação e à organização do trabalho remoto.

Foram excluídos materiais sem relação direta com o objeto do estudo, produções que não contribuíssem para responder aos objetivos da pesquisa e documentos que não apresentassem pertinência com a regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário. Na etapa empírica, foram considerados servidores do TJPE que exerciam suas atividades em regime de teletrabalho integral e que aceitaram participar voluntariamente da pesquisa.

Período de realização da busca e recorte temporal adotado

A pesquisa bibliográfica, documental e empírica foi realizada no período de abril a maio de 2026. Nesse intervalo, foram conduzidas as buscas bibliográficas, o levantamento dos documentos normativos e a aplicação do questionário aos servidores participantes. O recorte temporal das produções analisadas considerou a pertinência dos materiais encontrados em relação ao objeto da pesquisa e à evolução da regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário.

Procedimentos de seleção, organização e análise do material

A coleta de dados foi realizada mediante survey, utilizando questionário elaborado pela pesquisadora e disponibilizado na plataforma Google Forms, composto por 31 questões, incluindo perguntas fechadas e uma questão aberta. As questões contemplaram aspectos sociodemográficos, condições de trabalho, carga laboral, pressão por metas, recursos disponíveis, relações profissionais, saúde, bem-estar, reconhecimento e desenvolvimento profissional. A participação ocorreu de forma voluntária e após a coleta, as respostas foram organizadas de acordo com sua natureza. Os dados das questões fechadas foram sistematizados para análise estatística descritiva, enquanto as respostas da questão aberta e os documentos normativos foram separados para análise qualitativa.

6

Método ou técnica empregada para interpretação dos dados/documentos

Os dados quantitativos foram examinados por meio de estatística descritiva, permitindo organizar as respostas e identificar frequências e tendências relacionadas às condições de trabalho dos servidores. Conforme Gil (2002), esse procedimento possibilita sintetizar os dados de forma objetiva e facilitar sua interpretação. Para a questão aberta do questionário e para os documentos normativos, foi utilizada a análise de conteúdo, com fundamento em Bardin (2010).

A técnica permitiu identificar e organizar temas recorrentes relacionados às experiências dos servidores e às normas que disciplinam o teletrabalho, considerando aspectos como saúde, autonomia, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecimento e organização das atividades. Durante o tratamento das informações, foram observados os princípios de confidencialidade e proteção dos dados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). As informações foram utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, com preservação do anonimato dos participantes e acesso restrito aos dados coletados.

RESULTADOS

Participaram da pesquisa 156 servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), todos em regime de teletrabalho integral. A apresentação dos resultados foi organizada em quatro dimensões: perfil dos participantes, condições e organização do trabalho, saúde e aspectos sociais e, por fim, reconhecimento e desenvolvimento profissional.

No que se refere ao perfil dos respondentes (Tabela 1), observou-se predominância de servidores entre 35 e 44 anos (44,9%), seguidos daqueles com idade entre 45 e 54 anos (35,9%). Os participantes com 55 anos ou mais corresponderam a 13,5%, enquanto os grupos de 25 a 34 anos e menores de 25 anos representaram, respectivamente, 3,8% e 1,9%. Houve predominância do sexo feminino, com 76,9% dos respondentes, enquanto 22,4% se identificaram com o sexo masculino e 0,6% preferiram não informar. Quanto ao estado civil, 74,4% eram casados ou viviam em união estável, 17,3% eram solteiros, 7,1% divorciados e 1,3% viúvos.

Em relação à escolaridade, verificou-se elevado nível de formação dos participantes, com predominância de pós-graduação lato sensu (76,3%). Os demais possuíam graduação completa ou mestrado, ambos correspondendo a 10,3%, enquanto 3,8% apresentavam ensino médio completo. Não houve registro de participantes com doutorado. Quanto ao tempo de serviço no TJPE, 63,5% possuíam entre 11 e 20 anos de vínculo e 21,8% trabalhavam na instituição há mais de 20 anos. Os servidores com um a cinco anos de serviço representaram 8,3%, aqueles entre seis e dez anos corresponderam a 4,5% e os que possuíam menos de um ano de vínculo totalizaram 1,9%.

Tabela 1. Perfil sociodemográfico e profissional dos participantes.

Variável	Categoria	%
Faixa etária	Menos de 25 anos	1,9
	25 a 34 anos	3,8
	35 a 44 anos	44,9
	45 a 54 anos	35,9
	55 anos ou mais	13,5
Sexo/gênero	Feminino	76,9
	Masculino	22,4
	Preferiu não informar	0,6
Estado civil	Casado(a)/união estável	74,4
	Solteiro(a)	17,3
	Divorciado(a)	7,1
	Viúvo(a)	1,3
Escolaridade	Ensino médio completo	3,8
	Graduação completa	10,3
	Pós-graduação lato sensu	76,3
	Mestrado	10,3
Tempo de serviço	Menos de 1 ano	1,9

	1 a 5 anos	8,3
	6 a 10 anos	4,5
	11 a 20 anos	63,5
	Mais de 20 anos	21,8

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Quanto às condições e à organização do trabalho (Tabela 2), 74,8% dos participantes consideraram sua carga horária adequada, embora 22,6% a classificassem como excessiva. Apesar dessa avaliação predominantemente favorável em relação à jornada, 69,9% afirmaram que o número de servidores não é suficiente para atender às demandas do setor, enquanto apenas 12,8% consideraram o quantitativo adequado e 17,3% apresentaram uma percepção intermediária.

A avaliação dos recursos e equipamentos revelou resultados mais divididos. Para 46,2% dos respondentes, os recursos disponibilizados eram insuficientes, percentual próximo aos 44,9% que os consideraram adequados. Outros 5,1% os classificaram como muito precários e 3,8% como muito adequados. Em contrapartida, as atribuições profissionais foram avaliadas de forma predominantemente positiva, sendo consideradas claras por 49,4% e muito claras por 35% dos servidores. Quanto às condições físicas para o trabalho em casa, 64,1% declararam-se satisfeitos, 26,9% apresentaram avaliação regular e 9% demonstraram insatisfação.

8

A maior parte dos participantes informou possuir conhecimento elevado sobre as regras do teletrabalho no TJPE (59,4%), enquanto 36,1% indicaram conhecimento intermediário e 4,5%, baixo conhecimento. Em relação às mudanças nos procedimentos do processo eletrônico, 62,6% afirmaram que elas ocorrem com pouca frequência, 23,2% relataram alterações diárias e 14,2% indicaram que essas mudanças são raras.

Um dos resultados mais expressivos refere-se à percepção sobre a produtividade, uma vez que 59% concordaram totalmente e 30,8% concordaram parcialmente que o teletrabalho contribui para melhorar a produtividade do TJPE. Por outro lado, a pressão por metas também apareceu como aspecto relevante, sendo relatada diariamente por 46,2% dos participantes. As metas foram alteradas, principalmente, em periodicidade anual (46,8%), seguida das alterações semestrais (29,5%) e bianuais (23,7%).

A avaliação das chefias foi predominantemente positiva. A chefia mediata foi considerada comprometida, ética e profissional por 67,3% dos participantes, enquanto 48,1% afirmaram que ela domina o conteúdo relacionado às atividades e 28,8% a consideraram assídua. A chefia imediata apresentou resultados semelhantes, sendo classificada como comprometida,

ética e profissional por 72,4% dos respondentes, além de 48,7% apontarem domínio do conteúdo e 33,3% reconhecerem sua assiduidade.

Tabela 2. Síntese das condições e da organização do trabalho.

Indicador	Principais resultados
Carga horária	74,8% adequada; 22,6% excessiva; 2,6% reduzida
Número de servidores	69,9% insuficiente; 17,3% parcialmente suficiente; 12,8% suficiente
Recursos e equipamentos	46,2% insuficientes; 44,9% adequados; 5,1% muito precários; 3,8% muito adequados
Clareza das atribuições	49,4% claras; 35% muito claras; 10,9% pouco claras; 5,8% confusas
Ambiente de trabalho em casa	64,1% satisfeitos; 26,9% regular; 9% insatisfeitos
Conhecimento sobre o teletrabalho	59,4% elevado; 36,1% intermediário; 4,5% baixo
Mudanças no processo eletrônico	62,6% pouca frequência; 23,2% diariamente; 14,2% raramente
Impacto na produtividade	59% concordam totalmente; 30,8% concordam parcialmente; 10,2% apresentam outras posições
Pressão por metas	46,2% diariamente; 5,8% raramente; 3,8% nunca; demais categorias sem registro
Alteração das metas	46,8% anual; 29,5% semestral; 23,7% bianual
Chefia mediata	67,3% comprometida, ética e profissional; 48,1% domina o conteúdo; 28,8% assídua
Chefia imediata	72,4% comprometida, ética e profissional; 48,7% domina o conteúdo; 33,3% assídua

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Na dimensão relacionada à saúde e ao bem-estar, conforme Tabela 3, 59,6% dos servidores afirmaram já ter enfrentado problemas de saúde associados ao trabalho, incluindo situações de estresse, ansiedade ou problemas físicos, enquanto 40,4% não relataram esse tipo de ocorrência. Quando questionados especificamente sobre o nível de estresse, a maior parcela o classificou como médio (49,4%), seguida daqueles que apontaram nível alto (19,2%), baixo (15,4%), muito alto (8,3%) e muito baixo (7,7%).

Quanto à conciliação entre vida profissional e pessoal, também na Tabela 3, 53,8% perceberam a existência de equilíbrio, enquanto 37,2% indicaram equilíbrio apenas parcial e 9% afirmaram não conseguir estabelecer essa separação de forma satisfatória. Apesar dos problemas de saúde relatados, 71,2% informaram não ter faltado ao trabalho por motivos relacionados às atividades profissionais. Por outro lado, 27,6% afirmaram ter se ausentado em algumas ocasiões e 1,3% relataram ocorrências frequentes.

As relações profissionais (Tabela 3) foram avaliadas, em geral, de forma positiva, sendo que o relacionamento entre colegas foi considerado bom por 48,7% e muito bom por 34% dos participantes. De forma semelhante, a relação com a chefia imediata foi classificada como muito

boa por 53,8% e boa por 35,9%. No caso da chefia mediata, 39,1% consideraram a relação muito boa e o mesmo percentual a classificou como boa, embora 12,2% tenham informado não manter contato com essa chefia.

Em relação ao direito à desconexão (Tabela 3), 76,3% afirmaram não ser interrompidos pela chefia durante esse período, enquanto 23,7% relataram a ocorrência de interrupções. Entretanto, quando questionados sobre o uso do próprio tempo de desconexão para a realização de atividades laborais, 42,6% afirmaram trabalhar nesse período, resultado que evidencia a permanência de dificuldades relacionadas à delimitação entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo pessoal.

Tabela 3. Saúde, bem-estar, relações profissionais e desconexão.

Indicador	Principais resultados
Problemas de saúde relacionados ao trabalho	59,6% sim; 40,4% não
Nível de estresse	49,4% médio; 19,2% alto; 15,4% baixo; 8,3% muito alto; 7,7% muito baixo
Equilíbrio entre vida pessoal e profissional	53,8% sim; 37,2% parcialmente; 9% não
Ausências por problemas de saúde	71,2% não; 27,6% em algumas ocasiões; 1,3% frequentemente
Relação entre colegas	48,7% boa; 34% muito boa; 14,7% regular; 2,6% negativa
Relação com chefia imediata	53,8% muito boa; 35,9% boa; 5,8% regular; 4,5% outras situações
Relação com chefia mediata	39,1% muito boa; 39,1% boa; 8,3% regular; 13,4% outras situações
Interrupções durante a desconexão	76,3% não; 23,7% sim
Trabalho durante a desconexão	57,4% não; 42,6% sim

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

No campo do reconhecimento e do desenvolvimento profissional, conforme descrito na Tabela 4, os resultados apontaram uma percepção mais crítica dos participantes. A valorização institucional foi considerada algo que ocorre apenas às vezes por 32,1% dos respondentes e raramente por 30,1%. Além disso, 17,9% afirmaram nunca se sentir valorizados, enquanto somente 14,7% indicaram que esse reconhecimento ocorre frequentemente e 5,1% sempre.

As oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional também apresentaram avaliações distribuídas entre insatisfatórias (35,3%), regulares (34,6%) e satisfatórias (30,1%). Quanto à compatibilidade entre a remuneração e as funções exercidas, 46,2% consideraram que

não há correspondência adequada, 34% avaliaram a compatibilidade como parcial e apenas 19,9% responderam positivamente.

A percepção sobre as possibilidades de crescimento na carreira revelou um dos resultados mais negativos do levantamento: 62,2% dos servidores afirmaram não perceber oportunidades de crescimento dentro do TJPE. Outros 23,1% identificaram essa possibilidade apenas parcialmente e 14,7% responderam de forma positiva.

Tabela 4. Reconhecimento e desenvolvimento profissional.

Indicador	Principais resultados
Valorização e reconhecimento institucional	32,1% às vezes; 30,1% raramente; 17,9% nunca; 14,7% frequentemente; 5,1% sempre
Capacitação e desenvolvimento	35,3% insatisfatórios; 34,6% regulares; 30,1% satisfatórios
Compatibilidade da remuneração	46,2% não; 34% parcialmente; 19,9% sim
Possibilidade de crescimento na carreira	62,2% não; 23,1% parcialmente; 14,7% sim

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

As respostas à questão aberta (Quadro 1) reforçaram os resultados identificados nas questões fechadas e permitiram compreender os principais aspectos considerados pelos servidores como necessários ao aprimoramento das condições laborais e sociais. Os relatos foram organizados em categorias temáticas, destacando-se a necessidade de maior valorização profissional e institucional, melhorias na estrutura e nos recursos de trabalho, revisão das metas e das formas de cobrança, ampliação das oportunidades de capacitação, maior atenção à saúde e ao bem-estar, aperfeiçoamento dos sistemas tecnológicos e mudanças relacionadas à gestão e à organização das demandas.

Quadro 1. Principais sugestões dos servidores para melhoria das condições laborais e sociais no TJPE.

Eixo recorrente	Principais apontamentos identificados
Valorização do servidor	Reconhecimento institucional, valorização salarial e maior respeito ao trabalho desempenhado
Condições de trabalho	Melhoria de equipamentos, ergonomia, estrutura física e recursos tecnológicos
Metas e organização do trabalho	Revisão das metas, redução da pressão e maior equilíbrio na cobrança por produtividade

Capacitação e desenvolvimento	Ampliação de cursos, incentivo à qualificação e maior acesso a formações
Saúde e bem-estar	Apoio psicológico, prevenção de problemas relacionados ao trabalho e maior atenção à saúde mental
Sistemas e tecnologia	Instabilidade do PJe, necessidade de modernização e suporte técnico mais eficiente
Gestão e organização institucional	Melhor distribuição das demandas, comunicação mais clara e práticas de gestão mais humanizadas

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

De forma geral, os resultados mostram uma realidade marcada por aspectos favoráveis e desafios. A percepção de melhoria da produtividade, a avaliação positiva das relações profissionais, a satisfação predominante com o ambiente de trabalho em casa e a percepção de equilíbrio entre vida profissional e pessoal para parte significativa dos participantes indicam possíveis benefícios associados ao teletrabalho. Ao mesmo tempo, a insuficiência do número de servidores, a percepção de inadequação dos recursos para parcela expressiva dos respondentes, a ocorrência de problemas de saúde relacionados ao trabalho, a pressão por metas, o trabalho realizado durante o período de desconexão e as avaliações críticas sobre reconhecimento, remuneração e crescimento profissional evidenciam questões que precisam ser consideradas na análise das condições laborais e sociais dos servidores em teletrabalho.

12

Dessa maneira, os dados não permitem caracterizar o teletrabalho exclusivamente como fator de ampliação da autonomia ou, em sentido oposto, apenas como fonte de prejuízos. Os resultados apontam para uma experiência complexa, na qual benefícios relacionados à flexibilidade e à produtividade coexistem com dificuldades institucionais e laborais que podem interferir na saúde, no bem-estar e na percepção de valorização dos trabalhadores.

A análise dos documentos normativos mostrou que a regulamentação do teletrabalho no Brasil ocorreu de forma gradual, acompanhando as mudanças nas relações de trabalho e a expansão das tecnologias digitais. Entre os principais marcos estão a Lei nº 12.551/2011, que reconheceu a possibilidade de trabalho fora das dependências do empregador sem descaracterizar a relação laboral, e a Lei nº 13.467/2017, que incorporou regras específicas sobre o teletrabalho à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2011; BRASIL, 2017). Na Administração Pública Federal, a Instrução Normativa nº 65/2020 estabeleceu orientações para a implementação do programa de gestão, incluindo atividades realizadas em teletrabalho (BRASIL, 2020a).

No Poder Judiciário, a Resolução CNJ nº 227/2016 estabeleceu critérios para implantação do teletrabalho, contemplando adesão, organização das atividades, acompanhamento e avaliação dos resultados. Desde esse período, observa-se a associação entre trabalho remoto, cumprimento de metas e avaliação de desempenho (CNJ, 2016). Essa característica aparece nos resultados da pesquisa, pois 46,2% dos servidores afirmaram vivenciar pressão por metas diariamente, enquanto 59% concordaram totalmente que o teletrabalho contribui para o aumento da produtividade institucional.

A regulamentação do CNJ foi posteriormente ampliada para contemplar situações específicas de proteção aos trabalhadores. A Resolução CNJ nº 511/2023 estabeleceu condições especiais de trabalho para situações como gestação, lactação, deficiência, doença grave e responsabilidades relacionadas a dependentes nessas condições (CNJ, 2023). A Resolução CNJ nº 560/2024 acrescentou situações de adoecimento mental devidamente comprovado, reforçando a atenção à saúde dos trabalhadores (CNJ, 2024). A evolução dessas normas evidencia a incorporação de aspectos relacionados à inclusão, acessibilidade e proteção da saúde, além das preocupações com eficiência e produtividade.

No TJPE, as Resoluções nº 442/2020 e nº 489/2023 estabeleceram requisitos para participação no teletrabalho, responsabilidades de servidores e chefias, planos de trabalho, metas e acompanhamento das atividades (TJPE, 2020; TJPE, 2023). A Resolução TJPE nº 592/2026 atualizou essas disposições, reforçando o acompanhamento periódico, a apresentação de relatórios, as hipóteses de desligamento do regime e os procedimentos administrativos diante do descumprimento de metas. A norma também incorporou condições especiais relacionadas ao adoecimento mental, aproximando a regulamentação do TJPE das diretrizes do CNJ (TJPE, 2026; CNJ, 2024).

Outro aspecto identificado refere-se à infraestrutura necessária ao trabalho remoto. A Instrução Normativa nº 65/2020 apresenta parâmetros para atividades realizadas fora das dependências institucionais e estabelece responsabilidades relacionadas à estrutura necessária ao trabalho (Brasil, 2020a). Entretanto, nos documentos analisados, não foi identificada previsão ampla de custeio institucional de despesas como internet, energia elétrica, mobiliário e outros recursos. Essa questão se relaciona aos dados empíricos, uma vez que 46,2% dos servidores consideraram insuficientes os equipamentos e recursos disponíveis.

As manifestações de entidades representativas após a publicação da Resolução TJPE nº 592/2026 também evidenciaram controvérsias relacionadas às exigências de produtividade, aos mecanismos de responsabilização e aos custos assumidos pelos servidores com internet, energia

elétrica e equipamentos (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS JUDICIÁRIOS ESTADUAIS; COLETIVO LUTAR E RENOVAR, 2026; COLETIVO DE SERVIDORES DO TJPE, 2026). Embora essas manifestações não representem necessariamente a percepção de todos os servidores, elas demonstram a existência de questionamentos sobre as condições de implementação do teletrabalho no Tribunal.

Os atos editados durante a pandemia evidenciaram, ainda, a aceleração do trabalho remoto e da gestão apoiada em tecnologias digitais. As Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 1.046/2021 ampliaram, naquele contexto, as possibilidades de adoção do trabalho remoto e contribuíram para a consolidação de práticas posteriormente incorporadas à organização do trabalho (BRASIL, 2020b; BRASIL, 2021).

A leitura conjunta dos documentos e dos resultados do questionário evidencia uma relação entre flexibilidade e controle. Embora a regulamentação reconheça o teletrabalho como forma de organização das atividades e estabeleça medidas de proteção para situações específicas (CNJ, 2016; CNJ, 2023; CNJ, 2024), também mantém exigências relacionadas às metas, à produtividade e ao acompanhamento dos resultados (TJPE, 2020; TJPE, 2023; TJPE, 2026). Essa combinação está presente nos dados da pesquisa, que apontaram percepção positiva sobre a produtividade, mas também pressão por metas e realização de atividades durante o período destinado à desconexão.

14

Os dados indicaram ainda que 59,6% dos participantes já haviam vivenciado problemas de saúde relacionados ao trabalho e que 42,6% realizavam atividades laborais durante o período de desconexão. Esses resultados ganham relevância diante da evolução das normas do CNJ sobre proteção da saúde e adoecimento mental (CNJ, 2023; CNJ, 2024). Da mesma forma, a percepção de insuficiência dos recursos de trabalho se relaciona às questões documentais referentes à infraestrutura necessária para a execução das atividades remotas (BRASIL, 2020a).

A articulação entre os documentos e os dados empíricos demonstra que o teletrabalho no TJPE ultrapassa a simples transferência das atividades para o ambiente doméstico. Trata-se de uma modalidade organizada por regras de produtividade, acompanhamento e responsabilização, mas que também incorpora medidas de proteção, inclusão e atenção à saúde (CNJ, 2016; CNJ, 2023; CNJ, 2024; TJPE, 2023; TJPE, 2026). Sob a perspectiva dos Direitos Humanos, sua avaliação deve considerar tanto os ganhos relacionados à autonomia e à flexibilidade quanto as condições concretas de jornada, saúde, recursos disponíveis, desconexão e valorização profissional.

DISCUSSÃO

Os achados evidenciam que o teletrabalho no Tribunal de Justiça de Pernambuco apresenta efeitos distintos sobre a experiência dos servidores. Embora a modalidade seja associada a ganhos de produtividade e maior flexibilidade, os dados também apontam dificuldades relacionadas à pressão por metas, à saúde, à desconexão, aos recursos disponíveis e à valorização profissional. Dessa forma, os resultados não sustentam uma interpretação exclusivamente positiva ou negativa do trabalho remoto, mas revelam uma relação marcada pela coexistência entre autonomia e mecanismos de controle.

A percepção de produtividade constitui um dos aspectos mais favoráveis identificados. Somadas as respostas de concordância total e parcial, 89,8% dos participantes consideram que o teletrabalho contribui para a produtividade do TJPE. Esse resultado é compatível com a própria estrutura normativa da modalidade, que estabelece acompanhamento de resultados, metas e avaliação de desempenho (CNJ, 2016; TJPE, 2020; TJPE, 2023). Nilles (1977) já apontava o potencial das tecnologias de comunicação para reorganizar o trabalho e favorecer a eficiência, enquanto Oliveira (2015) relaciona a flexibilidade espacial a possibilidades de melhor organização das atividades. No entanto, a produtividade precisa ser analisada conjuntamente às condições em que os resultados são alcançados.

Essa ressalva torna-se evidente diante do fato de que 46,2% dos servidores relataram pressão diária por metas e 69,9% consideraram insuficiente o número de trabalhadores para atender às demandas dos setores. A combinação desses dados sugere que a percepção positiva sobre produtividade pode coexistir com maior exigência sobre os servidores. Bridi e Vazquez (2021) chamam atenção justamente para essa possibilidade, ao relacionarem o teletrabalho à intensificação das atividades quando a flexibilidade é acompanhada por forte cobrança por resultados. No TJPE, essa discussão ganha relevância diante das alterações promovidas pela Resolução nº 592/2026, que reforçaram mecanismos de acompanhamento da produtividade e responsabilização funcional (TJPE, 2026).

Outro ponto central refere-se à delimitação entre trabalho e vida pessoal. Embora 53,8% dos participantes tenham afirmado existir equilíbrio entre essas dimensões, 37,2% identificaram apenas equilíbrio parcial e 9% não perceberam essa conciliação. Além disso, 42,6% informaram utilizar o período de desconexão para realizar atividades profissionais. O resultado demonstra que a possibilidade de trabalhar remotamente não garante, por si só, a efetiva separação entre tempo de trabalho e tempo pessoal. Cabral e Júnior (2025) destacam que a conectividade

permanente pode ampliar a disponibilidade do trabalhador, defendendo a desconexão como instrumento necessário à preservação da saúde e dos períodos de descanso. Nessa mesma direção, a proteção constitucional da jornada e do repouso deve permanecer aplicável mesmo diante das novas formas de organização laboral.

A dimensão da saúde reforça essa preocupação. Mais da metade dos participantes (59,6%) relatou já ter vivenciado problemas de saúde relacionados ao trabalho, enquanto 27,5% classificaram o próprio nível de estresse como alto ou muito alto. Embora esses dados não permitam atribuir diretamente o adoecimento ao teletrabalho, indicam a presença de fatores que precisam ser considerados na organização dessa modalidade. A preocupação institucional com essa questão pode ser observada na Resolução CNJ nº 560/2024, que passou a contemplar situações de adoecimento mental entre as hipóteses relacionadas às condições especiais de trabalho (CNJ, 2024). Assim, a proteção da saúde deve integrar a avaliação da efetividade do teletrabalho, e não ser tratada como aspecto secundário diante dos resultados de produtividade.

As condições materiais também constituem elemento importante para compreender a experiência dos servidores. Embora 64,1% tenham demonstrado satisfação com o ambiente físico de trabalho em casa, 46,2% consideraram insuficientes os equipamentos e recursos disponíveis. A diferença entre esses resultados demonstra que possuir um espaço doméstico considerado satisfatório não significa necessariamente dispor de estrutura tecnológica adequada para o desempenho das atividades. Massi (2017) ressalta que as condições laborais abrangem tanto os aspectos físicos quanto os recursos e a organização do trabalho. Nesse sentido, a transferência parcial da infraestrutura para o ambiente doméstico exige atenção institucional, especialmente quando despesas e recursos necessários ao trabalho remoto recaem sobre o próprio servidor (BRASIL, 2020a).

As relações profissionais, por outro lado, apresentaram avaliação predominantemente favorável. A maioria classificou positivamente tanto o relacionamento entre colegas quanto a relação com as chefias. Esse resultado indica que o trabalho remoto não necessariamente implica enfraquecimento das relações profissionais, sobretudo quando existem canais de comunicação e acompanhamento institucional. Entretanto, a percepção sobre reconhecimento e desenvolvimento profissional foi menos positiva: 62,2% dos participantes não identificaram possibilidades de crescimento na carreira, enquanto 46,2% consideraram incompatível a remuneração com a função exercida. Esses dados sugerem que os desafios do teletrabalho não estão restritos à organização da jornada, alcançando também aspectos relacionados à valorização e às perspectivas profissionais.

Os resultados, portanto, evidenciam uma contradição importante. A mesma modalidade que é percebida como capaz de favorecer a produtividade e oferecer maior flexibilidade também convive com pressão por metas, dificuldades de desconexão, relatos de problemas de saúde e percepção limitada de reconhecimento. Godoy et al. (2021) identificam essa característica ao apontarem que o teletrabalho pode reunir benefícios, como flexibilidade e autonomia, e riscos relacionados à intensificação laboral, ao isolamento e à dificuldade de estabelecer limites entre as diferentes dimensões da vida.

Essa realidade também pode ser compreendida à luz da perspectiva dos Direitos Humanos. A dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho, previstas na Constituição Federal, exigem que as transformações na organização laboral sejam acompanhadas de condições capazes de preservar a saúde, o descanso e o bem-estar dos trabalhadores (BRASIL, 1988). Sob essa perspectiva, o teletrabalho não deve ser avaliado somente pela capacidade de manter ou ampliar a produtividade institucional, mas também pela qualidade das condições oferecidas aos servidores.

Assim, os dados analisados indicam que o teletrabalho no TJPE apresenta resultados favoráveis no que diz respeito à produtividade, às relações profissionais e, para parte dos servidores, ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Ao mesmo tempo, os resultados revelam questões que demandam atenção, sobretudo a pressão por metas, a ocorrência de problemas de saúde, o trabalho durante o período de desconexão, a insuficiência de recursos e a baixa percepção de reconhecimento e crescimento profissional. A hipótese inicialmente formulada encontra, portanto, respaldo parcial: a modalidade pode ampliar flexibilidade e autonomia, mas seus benefícios não eliminam os riscos decorrentes da forma como o trabalho é organizado e controlado.

Dessa maneira, a efetividade do teletrabalho sob a perspectiva dos Direitos Humanos depende da capacidade institucional de conciliar produtividade com proteção do trabalhador. Mais do que garantir a possibilidade de execução das atividades fora das instalações do Tribunal, torna-se necessário assegurar condições adequadas de trabalho, atenção à saúde, limites claros para a jornada, respeito ao período de desconexão, suporte estrutural e reconhecimento profissional. É nesse equilíbrio entre eficiência institucional e proteção dos direitos que se encontra o principal desafio para a consolidação do teletrabalho no TJPE.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os impactos do teletrabalho nas condições laborais e sociais dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), considerando aspectos relacionados à autonomia, organização do trabalho, saúde, bem-estar e proteção de direitos. A partir da análise documental e dos dados obtidos com os servidores, verificou-se que o teletrabalho apresenta efeitos simultaneamente positivos e desafiadores, não podendo ser compreendido de forma exclusivamente favorável ou negativa.

Os resultados indicaram benefícios relacionados principalmente à maior flexibilidade na organização da rotina, à redução dos deslocamentos e à percepção de melhoria da produtividade. Entretanto, também foram identificadas dificuldades associadas à pressão por resultados, à sobrecarga, à delimitação entre trabalho e vida pessoal, ao direito à desconexão e a aspectos relacionados ao reconhecimento e desenvolvimento profissional.

Observou-se ainda que a autonomia proporcionada pelo trabalho remoto ocorre paralelamente à existência de mecanismos institucionais de acompanhamento, cumprimento de metas e avaliação de desempenho. Dessa forma, a flexibilidade não representa ausência de controle, sendo necessário que esses mecanismos sejam utilizados de maneira equilibrada, evitando que as tecnologias digitais favoreçam a ampliação das demandas profissionais para além dos períodos destinados ao descanso.

Conclui-se que o teletrabalho no TJPE pode contribuir para uma organização mais flexível das atividades, mas sua efetividade depende da capacidade institucional de conciliar produtividade, autonomia e proteção dos servidores. Sob a perspectiva dos direitos humanos, torna-se fundamental que a modernização do trabalho seja acompanhada de medidas voltadas à preservação da saúde, do bem-estar, da dignidade e do direito à desconexão.

Com isso, os achados, embora restritos ao contexto investigado, reforçam a importância de que as políticas de teletrabalho sejam continuamente avaliadas a partir não apenas dos resultados organizacionais, mas também das experiências dos servidores. Nesse sentido, o aprimoramento dessa modalidade deve buscar um equilíbrio entre eficiência administrativa e condições de trabalho compatíveis com a proteção dos direitos humanos.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS JUDICIÁRIOS ESTADUAIS (ANATJE); COLETIVO DE SERVIDORES DO TJPE – LUTAR E RENOVAR. Nota

pública sobre a Resolução nº 592/2026 e o regime de teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário Estadual de Pernambuco. Recife, 30 jan. 2026.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** 4. ed. Lisboa: Edições70, 2010.

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 da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 10 set. 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, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em 10 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13467, de 2017.** Altera A Consolidação das Leis do Trabalho (clt). Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 10 set. 2025.

BRASIL. **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, 2020a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em 10 set. 2025.

19

BRASIL. **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, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, 2020b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em 10 set. 2025.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm. Acesso em 10 set. 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, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em 10 set. 2025.

BRIDI, Maria Aparecida; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. Estudo sobre a regulação do teletrabalho no Brasil. **São Paulo: Fundação Friedrich Eber**, 2021.

CABRAL, Karla Maria Cordeiro; JÚNIOR, Eloy Pereira Lemos. Teletrabalho: conciliação entre liberdade e desafios dos direitos humanos?. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 11, n. 3, p. 873-888, 2025.

CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF, 2016.

CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 511, de 30 de junho de 2023**. Brasília, DF, 2023.

CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 560, de 14 de maio de 2024**. Brasília, DF, 2024.

COLETIVO DE SERVIDORES DO TJPE. **Pela revogação do Projeto de Resolução nº 04/2026: servidores do TJPE exigem respeito**. Recife, 22 jan. 2026.

GODOY, Lígia; FERREIRA, Marcelo Gitirana Gomes; PALACIOS, Marcos Pili. Consequencias do teletrabalho no Brasil a luz da reforma trabalhista. **Revista Ação Ergonômica**, v. 13, n. 2, p. 33-43, 2021.

MASSI, Alfredo. Teletrabalho: Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques (Org). **Teletrabalho**, São Paulo, LTr, p. 87-106, 2017.

20

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 8. ed. –Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Futura, 1997.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL TO TRABALHO. **The future of work: centenary initiative**. International Labour Office. Geneva: ILO, 15 de maio de 2015.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. Quando o trabalho está em todo o lugar: Vida e trabalho para os profissionais de tecnologia da informação (TI). In: **39º Encontro Anual da Anpocs**, 2015.

TJPE - TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO. **Resolução nº 442, de 1º de dezembro de 2020**. Recife, PE, 2020.

TJPE - TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO. **Resolução nº 489, de 24 de abril de 2023**. Recife, PE, 2023.

TJPE - TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO. **Resolução nº 592, de 26 de janeiro de 2026**. Altera a Resolução nº 489, de 24 de abril de 2023, e a Resolução nº 442, de 4 de dezembro de 2020, para atualizar disposições sobre o regime de teletrabalho de servidores(as). Diário de Justiça Eletrônico, Recife, PE, 27 jan. 2026.