

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030 da ONU e as regulamentações de Trabalho Remoto nos Tribunais de Contas

CLÁUDIO NASCIMENTO ALFRADIQUE

Doutor em Ciência Política e Relações Internacionais – Instituto Universitário de Pesquisas do Estado do Rio de Janeiro.
Auditor de Controle Externo do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro.

GERALDO TADEU MOREIRA MONTEIRO

Doutor em Direito – Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
Professor Associado de Sociologia Jurídica da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

CARLOS MENEZES FILHO

Mestre em Administração Pública – Fundação Getúlio Vargas.
Auditor de Controle Externo do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro.

LUIZ FERNANDO DA MOTTA

Especialista em Administração Financeira – Fundação Getúlio Vargas.
Auditor de Controle Externo do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro.

RESUMO

O artigo visa investigar como as regulamentações do trabalho remoto pelos Tribunais de Contas estão alinhadas com a implementação do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (ODS nº 8) da Agenda 2030 da ONU. O trabalho remoto se tornou uma tendência global, especialmente devido à pandemia de COVID-19, oferecendo flexibilidade, mas também trazendo desafios e impactos ambientais. Os objetivos da pesquisa incluem a identificação de estratégias para tornar o trabalho remoto nos Tribunais de Contas mais alinhado com os princípios do ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU, mapeamento dos desafios e oportunidades associados ao trabalho remoto nos Tribunais de Contas e a proposição de recomendações para os Tribunais de Contas quanto à implementação do trabalho remoto. A metodologia empregada foi mista, combinando métodos qualitativos e quantitativos. Ela envolveu a análise de dados secundários de fontes confiáveis, pesquisa documental, com o objetivo de investigar a totalidade das regulamentações sobre o trabalho remoto nos Tribunais de Contas do Brasil, com foco na relação dessas regulamentações com o ODS nº 8, que promove trabalho decente e crescimento econômico. A análise de dados utilizou a análise de conteúdo complementada por métodos estatísticos. Os resultados esperados da pesquisa visam fornecer ideias sobre como o trabalho remoto pode ser mais alinhado com os objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU. Esses resultados podem contribuir para políticas públicas, práticas empresariais que promovam o desenvolvimento sustentável por meio do trabalho remoto. Esse artigo aborda uma questão atual e relevante, conectando o mundo do trabalho à busca por um desenvolvimento global sustentável. Ao explorar as implicações do trabalho remoto nesse contexto, ele busca fornecer informações valiosas para diversas instituições públicas interessadas em promover um futuro mais sustentável.

Palavras-chave: Trabalho Remoto; Desenvolvimento Sustentável; Tribunais de Contas; Agenda 2030; Trabalho decente.

ABSTRACT

This article aims to investigate how the regulations regarding remote work in the Courts of Auditors align with the implementation of the United Nations Sustainable Development Goal 8 (SDG 8) from the 2030 Agenda. Remote work has become a global trend, particularly due to the COVID-19 pandemic, offering flexibility but also bringing environmental challenges and impacts. The research objectives include identifying strategies to better align remote work in the Courts of Auditors with the principles of SDG 8, mapping challenges and opportunities related to remote work in these institutions, and proposing recommendations for its implementation. The employed methodology is mixed, combining qualitative and quantitative methods, involving secondary data analysis from reliable sources, documental research, and a focus on investigating all remote work regulations in the Brazilian Courts of Auditors, with attention to their alignment with SDG 8, which promotes decent work and economic growth. The expected results aim to provide insights into how remote work can be better aligned with the sustainable development goals of the UN 2030 Agenda. These results could contribute to public policies and business practices promoting sustainable development through remote work. This article addresses a current and relevant issue, connecting the world of work with the pursuit of global sustainable development, and seeks to provide valuable information for public institutions interested in promoting a more sustainable future.

Keywords: Remote Work; Sustainable Development; Courts of Auditors; Agenda 2030; Decent Work.

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento sustentável, amplamente discutido desde a adoção da Agenda 2030 da ONU, propõe 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para uma sociedade mais justa e equilibrada. O ODS nº 8, que promove crescimento econômico inclusivo e trabalho decente, destaca-se nesse contexto (ONU, 2015).

O trabalho remoto, impulsionado pela pandemia de COVID-19, emergiu como uma alternativa viável tanto no setor público quanto no privado, permitindo a continuidade das atividades laborais em condições adversas e acelerando transformações na gestão do trabalho (OECD, 2020; Melo; Santos, 2022). No setor público, a implementação dessa modalidade, especialmente nos Tribunais de Contas, é recente e representa uma oportunidade para alinhar práticas administrativas inovadoras com os princípios de sustentabilidade, transparência e eficiência (TCU, 2021).

Este artigo é relevante para entender como o trabalho remoto, quando regulamentado adequadamente, pode melhorar as condições de trabalho dos servidores e aumentar a eficiência e transparência dos órgãos de controle. Como os Tribunais de Contas têm um papel estratégico na fiscalização de recursos públicos, suas práticas internas impactam diretamente a qualidade de suas ações. Ao analisar a aderência das regulamentações de trabalho remoto aos princípios do ODS 8 (Puccioni, 2019).

O estudo busca avaliar a sustentabilidade e os impactos sociais dessa modalidade, equilibrando inovação na gestão e promoção de trabalho decente. A pesquisa preenche uma lacuna nos estudos sobre desenvolvimento sustentável e administração pública, vinculando os Tribunais de Contas aos objetivos da Agenda 2030. (ONU, 2015).

Considerando esse cenário, o problema central deste estudo consiste em investigar de que forma as regulamentações de trabalho remoto implementadas pelos Tribunais de Contas do Brasil se alinham aos princípios de trabalho decente, dignidade e crescimento inclusivo previstos no ODS nº 8. A análise desse alinhamento possibilita compreender como as normas internas desses órgãos contribuem para o alcance das metas da Agenda 2030 (ONU, 2015), estimulando a construção de ambientes laborais mais equitativos e sustentáveis.

Essa investigação não apenas contribuiu para a compreensão das práticas de gestão no setor público, mas também para o fortalecimento de uma administração que seja

ao mesmo tempo eficaz, inclusiva e comprometida com a sustentabilidade (BRESSER-PEREIRA, 2017; CHIAVENATO, 2014).

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Fundamentação Teórica

2.1.1 Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e o Trabalho Remoto (ONU, 2015)

A Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1945, tem entre seus propósitos promover a paz, a segurança internacional e o desenvolvimento humano e sustentável. Desde a Conferência de Estocolmo (1972) e a Rio+20 (2012), o tema do desenvolvimento sustentável tornou-se central nas políticas globais, culminando na Agenda 2030, adotada em 2015 por 193 Estados-membros (ONU, 2015).

Essa Agenda define 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Figura 1) (ODS) e 169 metas globais integrando as dimensões ambiental, social e econômica. Entre eles, o ODS nº 8 – Trabalho decente e crescimento econômico busca promover o emprego pleno, produtivo e com igualdade de oportunidades, sendo considerado essencial para o equilíbrio entre eficiência econômica e bem-estar humano (ONU, 2015; Puccioni, 2019).

No contexto da administração pública, os Tribunais de Contas assumem papel relevante, pois suas práticas internas podem refletir e estimular a adoção dos princípios da sustentabilidade e do trabalho decente em outras instituições do setor público (TCU, 2021; Bresser-Pereira, 2017).

Figura 1 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Agenda 2030



Fonte: ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil, 2015**

O Brasil assinou a agenda 2030 da ONU, comprometendo-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), compostos por 17 objetivos e 169 metas de ação global. Dessa forma, as políticas públicas nacionais devem ser condizentes com os compromissos assumidos (ONU, 2015).

Nesta pesquisa, exploraremos mais profundamente o ODS nº 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico e suas respectivas metas, destacando a importância crítica de alcançar esses objetivos até o ano de 2030 para garantir um futuro melhor para todos e suas relações com o trabalho remoto.

2.1.2 As Origens do Trabalho Remoto

O trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho, tem uma história interessante que remonta a diferentes momentos e contextos e tem origens antigas. De acordo com Silva (2020, p. 1):

No ano de 1857, o proprietário da estrada de ferro Penn, J. Edgard Thompson, utilizou-se do sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas. Ele monitorava os afazeres e equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro à distância.

Em meados de 1964, o empreendimento *Freelance Programmers*, na Inglaterra, já operava com quatro trabalhadores que elaboravam programas de computador para empresas a partir de suas residências. Esse modelo de trabalho remoto só alcançou pleno sucesso em 1988, quando foi chamado de *F.I. Group PLC* e empregava mais de mil teletrabalhadores.

Durante a crise do petróleo na década de 1970, os custos de transporte aumentaram bastante, levando as empresas a buscarem alternativas para reduzir as despesas de deslocamento. Isso incentivou o interesse pelo trabalho remoto. Entre 1973/1974 foi desenvolvido o termo *telecommuting* pelo cientista da NASA, Jack Nilles. Ele descrevia a prática de mover parte ou toda a atividade de trabalho para fora do ambiente do escritório, seja na residência do prestador ou em centros de teletrabalho (Nilles, 1973).

Com o surgimento da internet na década de 1990, o trabalho remoto tornou-se realidade em muitos países, incluindo o Brasil. Esse modelo acompanha a modernização tecnológica, permitindo que colaboradores trabalhem à distância, utilizando recursos digitais e internet. Locais como casas, coworkings e cafeterias substituem o escritório físico. Além disso, empresas globais já operam com equipes internacionais em escritórios virtuais.

Na legislação brasileira, pode-se encontrar a definição do teletrabalho na CLT, em seu artigo 75-B:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Brasil, 1943, p. 2)

Com a pandemia de COVID-19 e a implementação das políticas de distanciamento social, milhões de trabalhadores passaram a realizar suas atividades laborais em casa por necessidade, e não exatamente por uma escolha. Essa nova realidade serviu como um verdadeiro laboratório para que as empresas pudessem testar e avaliar a modalidade de trabalho remoto. Durante essa fase, as instituições tiveram a chance de avaliar os desafios e os benefícios relacionados ao teletrabalho, permitindo-lhes adaptar e aperfeiçoar seus métodos de gestão e operação nesse novo modelo. (OECD, 2020; Durães; Bridi; Dutra, 2021)

Assim, durante a crise sanitária da COVID-19, instituições públicas e privadas, sem infraestrutura adequada, foram obrigadas a investir rapidamente em tecnologias da informação, como VPNs e *softwares* para reuniões *online*. Embora motivada por uma crise, essa transformação nas relações de trabalho foi rápida e permanece, com poucas chances de retroceder.

2.1.3 Vantagens do Trabalho Remoto para os servidores públicos, as instituições e para o meio-ambiente

A adoção do trabalho remoto traz uma série de benefícios ambientais, econômicos e sociais, tais como a redução das emissões de gases de efeito estufa, menor necessidade de infraestrutura de escritório e de transporte, melhoria da qualidade do ar. A seguir, discorreremos sobre esses temas.

A redução das emissões de gases de efeito estufa é um dos principais benefícios do trabalho remoto. Menos deslocamento significa menos veículos nas estradas, resultando em menores emissões de gases prejudiciais ao clima, como o dióxido de carbono (CO₂). De acordo com Sobratt (2015, p. 1):

Quanto aos benefícios para a comunidade: melhora a mobilidade urbana, com menos pessoas nas ruas e nos transportes, reduzindo também a emissão de gases de efeito estufa, já que seriam menos carros particulares no trânsito, reduzindo também ruídos urbanos e, conseqüentemente, tal prática poderia gerar um menor consumo de energia, considerando os combustíveis dos veículos.

Além dos benefícios para o meio ambiente, também contribui para o engajamento dos profissionais e o aumento da eficiência da organização, fatores que podem ser decisivos para obter o respaldo político de *stakeholders* e legisladores. (Kwon; Jeon, 2017). Além disso, o menor consumo de energia em escritórios corporativos leva a uma diminuição do uso de eletricidade, que pode ser alimentada por fontes de energia renovável.

Com menos pessoas indo ao trabalho e voltando dele, há também uma diminuição na demanda por transporte público, o que reduz ainda mais as emissões relacionadas ao transporte. Para os cidadãos, são mencionados alguns benefícios, como a diminuição do tráfego, a redução da poluição e a menor lotação nos transportes públicos. Chakrabarti (2018), em sua pesquisa, constatou que, embora os deslocamentos para o trabalho possam ser reduzidos, há um possível aumento nas viagens de lazer e no consumo de energia associado a elas, bem como nas emissões de gases poluentes.

A menor necessidade de infraestrutura de escritório significa que menos recursos são consumidos na construção e manutenção de prédios, contribuindo para a conservação dos recursos naturais. Pode-se notar também que o teletrabalho traz vantagens para

as organizações, como a diminuição dos custos com escritório, a economia com despesas ligadas à rotatividade de funcionários e a capacidade de atrair e manter profissionais qualificados (Saltzstein; Ting; Saltzstein, 2001).

A flexibilidade de horário proporcionada pelo trabalho remoto pode levar a uma redução no congestionamento durante as horas de pico, diminuindo o tempo gasto em engarrafamentos e as emissões associadas. Além disso, os trabalhadores remotos têm mais oportunidades de apoiar empresas locais, o que reduz a necessidade de transporte de produtos de longa distância e promove a economia regional.

A melhoria da qualidade do ar é outro benefício significativo, pois menos veículos nas estradas e menos poluição proveniente de edifícios comerciais podem levar a uma melhoria na qualidade do ar, proporcionando benefícios para a saúde pública. O trabalho remoto também fomenta a inovação tecnológica, impulsionando o desenvolvimento de tecnologias que apoiam a comunicação virtual e a colaboração online, reduzindo assim a necessidade de viagens de negócios e conferências presenciais.

O trabalho remoto oferece aos trabalhadores uma maior autonomia sobre suas tarefas e responsabilidades. Essa autonomia pode aumentar o engajamento e a motivação, visto que os empregados têm mais controle sobre como e quando realizam suas atividades (Saragih, 2011). A sensação de responsabilidade também pode ser ampliada, uma vez que os trabalhadores são frequentemente avaliados com base em resultados e não apenas no tempo de presença física no escritório.

O trabalho de casa pode resultar em economia financeira tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Os empregados podem economizar em despesas relacionadas a transporte, alimentação e vestuário (Bailey; Kurland, 2002). Para as empresas, a adoção do trabalho remoto pode reduzir custos com infraestrutura e manutenção de escritórios (Kajanová; Barteková, 2022).

O teletrabalho pode promover a inclusão e a diversidade no local de trabalho. Essa modalidade de trabalho permite que pessoas com mobilidade reduzida, residentes em áreas remotas ou com responsabilidades familiares possam integrar-se ao mercado de trabalho de maneira mais efetiva (Hill *et al.*, 1998). A diversidade de perspectivas e experiências pode enriquecer o ambiente de trabalho e promover a inovação (Wang; Duan, 2025)

O trabalho remoto oferece como principal benefício o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A flexibilidade, autonomia e redução do estresse com deslocamentos resultam em melhoria na qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Buonomo *et al.*, 2024) Assim, o trabalho remoto tem potencial para conciliar produtividade, sustentabilidade e bem-estar, reforçando o princípio do trabalho decente e o compromisso institucional com os ODS.

2.1.4 Evolução do Trabalho Remoto nos Tribunais de Contas do Brasil e a ODS 8

O trabalho remoto, impulsionado pela pandemia de COVID-19, transformou a dinâmica laboral em todo o mundo. Essa modalidade de trabalho passou a ser uma necessidade:

A pandemia da Covid-19 e o seu enfrentamento levou à necessidade do distanciamento social como única forma de evitar o contágio. Empresas, escolas, universidades e outras instituições que puderam adotar o trabalho remoto passaram a fazê-lo. (Durães, Bridi, Dutra, 2021, p. 1).

Assim, os trabalhadores enfrentaram diversos desafios em razão da necessidade de se ajustarem ao trabalho remoto emergencial. (Bridi, 2020). Nos Tribunais de Contas brasileiros, essa mudança também se fez presente, trazendo desafios e oportunidades. Nesse momento histórico extraordinário de pandemia, houve um significativo aumento de trabalho remoto possibilitado pelo desenvolvimento das tecnologias da informação e da telecomunicação, de forma que várias atividades passaram a ser desenvolvido fora das sedes das organizações (Araújo; Lua, 2021).

Nesse contexto, exploraremos a evolução desse cenário, destacando como os Tribunais de Contas se adaptaram ao teletrabalho e como essa prática se relaciona com a ODS 8. Antes mesmo da pandemia, alguns Tribunais de Contas já adotavam o trabalho remoto. O Sindicontas-PR realizou um levantamento e identificou que 10¹ Tribunais de Contas já haviam implementado esse regime antes da crise sanitária. Outros 14² Tribunais de Contas passaram a adotar o regime de trabalho remoto de forma repentina, como medida de prevenção ao coronavírus.

Diversos Tribunais de Contas relataram aumento da produtividade dos servidores após a implementação do trabalho remoto. Mudanças positivas foram observadas em

¹ TC-DF, TCE-CE, TCE-ES, TCE-PE, TCE-PI, TCE-RN, TCE-RO, TCE-RS, TCE-SC e TCE-SP.

² TCE-AC, TCE-AP, TCE-MG, TCE-MS, TCE-MT, TCE-PA, TCE-PB, TCE-PR, TCE-RJ, TCE-RR, TCM-GO, TCM-RJ, TCM-SP e TCE-TO.

relação ao número de processos julgados em Plenários virtuais. A agilidade proporcionada pelo teletrabalho permitiu que as atividades de fiscalização e controle continuassem, mesmo diante das restrições impostas pela pandemia. Podemos citar como exemplo, o TCE-RJ, conforme (TCE-RJ, 2020, p. 1):

Durante os últimos 80 dias, foram relatados 23.546 processos em plenário virtual, bem como deferidas 55 tutelas provisórias. Outras 14.345 decisões monocráticas foram proferidas pelos membros do Corpo Deliberativo da Corte de Contas.

A Secretaria Geral de Controle Externo (SGE) trabalhou em um total de 180 auditorias, instruiu 12.989 processos e ofereceu 68 representações ao Plenário do TCE-RJ, das quais 44 referem-se aos atos e contratos emergenciais de combate à pandemia de COVID-19.

Outro Tribunal que consignou um aumento na produtividade foi o TCE-CE, de acordo com (TCE-CE, 2020, p. 1):

Em cinco meses de julgamentos online (de 16 de março a 14 de agosto), durante a pandemia causada pelo novo Coronavírus, o colegiado do TCE julgou 4.334 processos. Destes, 648 foram na Sessão Plenária, 2.107 na Primeira Câmara e 1.579 na Segunda Câmara.

Da mesma maneira o TCE-PR publicou em seu site notícia com o aumento de produtividade, (TCE-PR, 2020, p. 1):

Nos meses de maio e junho, os três órgãos colegiados do Tribunal de Contas do Estado do Paraná - Primeira e Segunda Câmaras e Tribunal Pleno - julgaram 877 processos. O número, que representa aumento de 27% em relação ao mesmo bimestre de 2019, confirma o sucesso das medidas administrativas e ferramentas tecnológicas adotadas pelo TCE-PR para assegurar o necessário distanciamento social durante a pandemia da Covid-19, mantendo suas atividades de controle externo do gasto público.

O trabalho remoto nos Tribunais de Contas do Brasil evoluiu rapidamente, impulsionado pela necessidade de adaptação à pandemia. Essa transformação trouxe benefícios e desafios, mas sua relação com a ODS 8 demonstra que é possível conciliar eficiência, sustentabilidade e qualidade no serviço público, mesmo em tempos difíceis.

O descrito neste referencial teórico destacou como o trabalho remoto pode contribuir significativamente para alcançar as metas propostas no ODS 8, promovendo o

crescimento econômico sustentável, a inclusão social e o trabalho decente para todos até 2030, conforme estabelecido na Agenda da ONU.

2.2 Metodologia

A metodologia³ empregada foi mista, conforme a definição de Leite (2021), combinando métodos qualitativos e quantitativos de pesquisa. Essa abordagem integrou a análise de conteúdo (Bardin, 2011) e técnicas estatísticas descritivas aplicadas aos dados coletados. O objetivo central foi compreender a totalidade das regulamentações de trabalho remoto dos Tribunais de Contas brasileiros e examinar sua aderência aos princípios do ODS nº 8.

O universo da pesquisa compreendeu as normas emitidas pelo Tribunal de Contas da União (TCU), pelo Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF), pelos Tribunais de Contas dos Estados (TCEs) e pelos Tribunais de Contas dos Municípios (TCMs). Considerando o propósito de abarcar 100% das regulamentações existentes, não foi utilizada amostragem: todos os documentos normativos disponíveis até julho de 2024 foram analisados.

A pesquisa baseou-se na coleta de informações de natureza documental, incluindo textos legais e normativos. Foram coletadas informações sobre critérios de adesão ao teletrabalho, metas de desempenho, direitos e deveres dos servidores, e aspectos relacionados à segurança e infraestrutura tecnológica. A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa nos sites oficiais dos Tribunais de Contas e em bases de dados legislativas, além de revisões bibliográficas de literatura acadêmica pertinente.

As principais fontes de informação incluíram os sites institucionais dos Tribunais de Contas, publicações no Diário Oficial da União e dos Estados, e literatura acadêmica relevante sobre teletrabalho e os ODS. Após a coleta, as informações foram organizadas em uma base de dados para se permitir análise e conclusões sobre as categorias definidas. Para realizar o tratamento dos dados foi utilizada a análise de conteúdo de acordo com Bardin (2011), de forma adaptada.

³ Nota Metodológica

A identificação das regulamentações dos Tribunais de Contas foi realizada exclusivamente para fins de análise científica, com base em dados públicos e oficiais. A menção nominal dos órgãos tem caráter meramente descritivo, sem qualquer juízo de valor sobre sua gestão ou desempenho institucional.

Na aplicação da metodologia de análise de conteúdo de Bardin, foram combinadas unidades de análise como palavras, expressões, frases e parágrafos, para aprofundar a investigação. Além disso, foram introduzidas categorias quantitativas, adaptando o modelo tradicional qualitativo de Bardin. Essa abordagem permitiu identificar padrões e mensurar frequências, integrando aspectos qualitativos e quantitativos para atender às necessidades da pesquisa.

A análise de conteúdo, segundo Bardin (2011, p. 47), é:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Após a coleta de dados, foi realizada uma análise qualitativa para identificar a relação entre as práticas de teletrabalho e os princípios do ODS 8, focando em Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Na análise de conteúdo de Bardin (2011), o pesquisador organiza os dados por meio de grades de análise, que são sistemas de categorias destinados à classificação das informações. Definiu-se uma grade de análise mista, composta por grade fechada (categorias pré-definidas) e por grade aberta (categorias emergentes) para orientar o processo. A grade fechada é construída a priori, ou seja, antes da leitura do material, com categorias previamente definidas a partir de referenciais teóricos, servindo a análises mais estruturadas e comparáveis. Já a grade aberta é elaborada a posteriori, permitindo que as categorias emergjam do próprio corpus, a partir das regularidades e significados observados durante a leitura flutuante.

Enquanto a grade fechada favorece a objetividade e a sistematização, a grade aberta proporciona flexibilidade interpretativa, valorizando a indução e a emergência de novos sentidos. Assim, ambas se complementam: a primeira orienta a codificação inicial e a segunda amplia a compreensão, conferindo rigor e profundidade à análise qualitativa.

Na grade aberta, conforme Bardin (2011) as categorias emergem conforme a pesquisa avança, sendo reorganizadas até se estabelecerem as categorias finais. Na grade fechada, as categorias são previamente definidas de acordo com os objetivos da pesquisa, e os dados são classificados dentro dessas categorias estabelecidas. Na nossa pesquisa adotamos a grade mista, tendo em vista que algumas categorias preliminares

foram criadas com base na leitura da ODS nº 8, como a promoção de condições de trabalho seguras, saudáveis, flexibilidade laboral e eficiência econômica, mas também incluímos novas categorias durante o processo de leitura das normas regulamentadoras do teletrabalho nos Tribunais de Contas, como: a) disponibilização de equipamentos; b) grupos prioritários e; c) vedação do teletrabalho para novos servidores durante o estágio probatório.

Seguindo essa abordagem, foram aplicadas técnicas de análise de conteúdo para extrair temas e categorias de análise relevantes, garantindo um arranjo final coerente das categorias de análise, permitindo a compreensão das interseções entre o teletrabalho e os princípios de trabalho decente e crescimento econômico.

As informações obtidas em todas as regulamentações foram compiladas e analisadas criteriosamente, utilizando-se para essa finalidade métodos estatísticos para avaliar as regulamentações de trabalho remoto dos Tribunais de Contas brasileiros e sua aderência ao ODS nº 8.

A análise de percentuais permitiu mensurar a proporção de tribunais que incorporaram diretrizes alinhadas ao trabalho decente e à produtividade sustentável. A identificação de valores máximos e mínimos evidenciou variações de conformidade entre os diferentes critérios normativos. A moda foi empregada para detectar os elementos regulatórios mais recorrentes, revelando práticas dominantes no sistema de controle externo.

Em conjunto à análise de conteúdo, esses procedimentos forneceram um retrato comparativo da maturidade institucional na incorporação dos princípios do desenvolvimento econômico inclusivo e do trabalho digno, com o objetivo de responder às questões deste trabalho.

2.3 Resultados da Pesquisa

2.3.1 O teletrabalho e o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 8

Esta seção tem como objetivo estabelecer uma análise da relação existente entre os impactos do teletrabalho e o alcance do ODS nº 8 definido pela Organização das Nações Unidas (ONU) na Agenda 2030. O teletrabalho, como prática laboral emergente

e amplamente adotada, pode influenciar diretamente o progresso em direção a essas metas globais. Nesse sentido, é fundamental considerar como as Resoluções e as Portarias emitidas pelos Tribunais de Contas no Brasil estão alinhadas com os princípios estabelecidos pela ONU.

No que tange ao oitavo objetivo da Agenda 2030 da ONU, que aborda o "Trabalho Decente e Crescimento Econômico", o teletrabalho se destaca como uma prática benéfica tanto para servidores quanto para instituições. Esse objetivo busca promover um ambiente de trabalho digno, seguro e igualitário, contribuindo ao mesmo tempo para o crescimento econômico sustentável (ONU, 2015). Nesse cenário, o teletrabalho proporciona melhora da qualidade de vida dos trabalhadores e promove a inclusão social, atendendo às necessidades de eficiência e produtividade das instituições.

A flexibilidade do teletrabalho ajuda servidores a equilibrar responsabilidades profissionais e pessoais, beneficiando especialmente pais e mães com filhos pequenos e aqueles com longos deslocamentos (Saragih, 2011). Além disso, favorece a inclusão de pessoas com condições de saúde crônicas ou que moram em áreas remotas, promovendo equidade e reduzindo desigualdades regionais. Esses fatores contribuem para um ambiente de trabalho mais inclusivo e sustentável.

2.3.2 Composição da grade mista de análise

Conforme mencionado na metodologia, a análise de conteúdo foi pautada na grade mista, ou seja, algumas categorias foram definidas preliminarmente à pesquisa (grade fechada), enquanto outras foram definidas no decorrer da pesquisa (grade aberta), em função da relevância, durante análise das regulamentações do teletrabalho nos Tribunais de Contas. Cabe ressaltar que as categorias foram definidas em função de suas relações com o teletrabalho, tanto positivas, com o poder de estimular, quando negativas, com o condão de constituir barreiras ao teletrabalho em larga escala. As seguintes categorias compuseram a grade fechada: a) percentual de teletrabalho; b) existência de teletrabalho total; e c) auxílio financeiro.

Foi definida como categoria relevante, anteriormente à análise de dados, o percentual de teletrabalho aplicado nos Tribunais de Contas. Esse quesito foi incluído por apresentar relação direta com o ODS nº 8. Quanto maior o percentual de teletrabalho permitido como regra, mais o órgão estará alinhado com o objetivo, que é o foco deste trabalho.

Outra categoria importante que foi incluída previamente foi a verificação de existência de teletrabalho total (ou integral). O motivo é basicamente o mesmo apontado no parágrafo anterior e considerações específicas sobre esse tema serão abordadas em tópico posterior.

Por fim, a existência de auxílio financeiro para suportar as despesas advindas do teletrabalho foi também considerada importante para o objetivo da pesquisa, visto que encoraja um maior número de pessoas a trabalhar em casa, sem aumentar as despesas domésticas como energia, internet mais veloz, monitores para computadores, material de escritório, entre outros.

No âmbito da grade aberta, foram identificados pontos relevantes comuns durante a leitura das normas: a) disponibilização de equipamentos; b) grupos prioritários, e c) vedações para o estágio probatório.

Ao longo da leitura das normas de teletrabalho nos Tribunais de contas, verificou-se um item recorrente em diversos órgãos: a disponibilização de equipamentos para aquele elegíveis ao trabalho remoto. O fornecimento de notebooks, monitores, teclados e mouses são fundamentais para que mais pessoas optem pelo *home office*, visto que não haverá gastos extras por parte dos servidores para investir em equipamentos que possuem valores significativos.

Outra categoria verificada posteriormente à análise das regulamentações foi a existência de grupos prioritários para adesão ao trabalho remoto, com prioridade ou benefícios para pessoas em condições específicas, que possuem necessidades temporárias ou permanentes como, por exemplo, pessoas com deficiência, com mobilidade reduzida e gestantes. Ora, essa categoria está diretamente relacionada à meta 8.5 da ODS nº 8:

Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor (Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>).

A terceira variável que faz parte da grade aberta é a vedação de trabalho remoto para novos servidores durante o estágio probatório. No exame das resoluções e portarias, houve recorrência desse item, que constitui uma barreira temporária à expansão do teletrabalho nos Tribunais de Contas, pois essa situação pode perdurar por no máximo três anos.

2.3.3 Análise da regulamentação do teletrabalho no âmbito dos Tribunais de Contas do Brasil

Os Tribunais de Contas no Brasil são instituições essenciais para a fiscalização e controle externo da administração pública. A introdução do trabalho remoto, especialmente em contextos de transformação digital e em resposta à pandemia de COVID-19, exigiu adaptações normativas significativas.

Os 33 Tribunais de Contas do Brasil foram pesquisados quanto à existência de normas regulamentadoras de trabalho remoto. Desses, 29 órgãos apresentaram regulamentação vigente até julho de 2024, e 4 ainda não possuíam instrumentos normativos consolidados — TCE-AC, TCE-AP, TCE-BA e TCE-RR.

A análise mostrou que 25 normas (cerca de 86% do total) foram criadas ou atualizadas após 2021, evidenciando o impacto da pandemia e a consolidação dessa modalidade de trabalho, conforme demonstrado na tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Quadro-resumo com normas do trabalho remoto e categorias de análise

Órgão	Norma	Ano	% Máximo de teletrabalho permitido	Pos-sui integral	Ajuda de custo	Disponibilização de equipamentos	Grupos prioritários	Vedação para estágio probatório
Tribunal de Contas do Estado de Goiás (TCE-GO)	Res. Adm. nº 12/2022	2022	30%	Não	Não	Não	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado do Mato Grosso (TCE-MT)	Res. Normativa nº 16/2020 – TP	2020	30%	Não	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul (TCE-MS)	Res. TCE/MS nº 210/2024	2024	-	Não	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas dos Municípios do Estado de Goiás (TCM-GO)	Res. Adm. nº 00177/2021	2021	-	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF)	Res. nº 865/2022	2022	50%	Sim	Não	Não	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado de Alagoas (TCE-AL)	Res. nº 2/2022	2022	-	Não	Não	Não	Sim	Sim

Órgão	Norma	Ano	% Máximo de teletrabalho permitido	Posui integral	Ajuda de custo	Disponibilização de equipamentos	Grupos prioritários	Vedação para estágio probatório
Tribunal de Contas do Estado da Bahia (TCE-BA)	Não possui	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tribunal de Contas do Estado do Ceará (TCE-CE)	Res. Adm. nº 10/2021	2021	50%	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado do Maranhão (TCE-MA)	Res. TCE-MA nº 899/2023	2023	50%	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado da Paraíba (TCE-PB)	Res. Adm. nº 08/2023	2023	50%	Sim	Não	Não	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco (TCE-PE)	Res. TC nº 195/2023	2023	40%	Não	Não	Não	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado do Piauí (TCE-PI)	Res. TCE-PI nº 07/2022	2022	15%	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte (TCE-RN)	Res. nº 002/2018	2018	50%	Não	Não	Não	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado de Sergipe (TCE-SE)	Res. nº 819/2018	2018	50%	Não	Não	Não	Sim	Sim
Tribunal de Contas dos Municípios do Estado da Bahia (TCM-BA)	Res. nº 1466/2022	2022	-	Não	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado do Acre (TCE-AC)	Não possui	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tribunal de Contas do Estado do Amapá (TCE-AP)	Não possui	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tribunal de Contas do Estado do Amazonas (TCE-AM)	Portaria nº 118/2022	2022	50%	Não	Não	Não	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE-PA)	Res. nº 19.272/2021	2021	50%	Não	Não	Não	Sim	Sim

Órgão	Norma	Ano	% Máximo de teletrabalho permitido	Possui integral	Ajuda de custo	Disponibilização de equipamentos	Grupos prioritários	Vedação para estágio probatório
Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO)	Res. nº 534/2021 TCE-RO; Res. nº 305/2019 TCE-RO	2021	-	Não	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado de Roraima (TCE-RR)	Não possui	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tribunal de Contas do Estado do Tocantins (TCE-TO)	Res. Adm. nº 04/2022	2022	-	Não	Não	Não	Sim	Sim
Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará (TCM-PA)	Res. Adm. nº 12/2021 TCM-PA	2021	25%	Não	Não	Não	Não	Sim
Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo (TCE-ES)	Res. nº 359/2021	2021	-	Não	Não	Não	Não	Não
Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais (TCE-MG)	Res. nº 16/2018	2018	30%	Não	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro (TCE-RJ)	Res. nº 48/2023	2023	45%	Não	Não	Não	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE-SP)	Res. nº 04/2021	2021	-	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Município de São Paulo (TCM-SP)	Res. nº 16/2021	2021	40%	Não	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro (TCM-RJ)	Res. TCMRJ nº 09/2020	2020	30%	Não	Não	Sim	Sim	Sim
Tribunal de Contas do Estado do Paraná (TCE-PR)	Res. nº 39/2021	2021	-	Não	Não	Não	Não	Não
Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul (TCE-RS)	Instrução Normativa nº 2/2022	2022	50%	Não	Não	Não	Sim	Sim

Órgão	Norma	Ano	% Máximo de teletrabalho permitido	Pos-sui integral	Ajuda de custo	Disponibilização de equipamentos	Grupos prioritários	Vedação para estágio probatório
Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE-SC)	Res. nº TC-024/2023	2023	30%	Não	Não	Não	Sim	Sim
Tribunal de Contas da União (TCU)	Portaria-TCU nº 166/2023	2023	15%	Não	Não	Não	Sim	Sim

Fonte: Elaboração própria, com base em dados públicos dos portais oficiais dos Tribunais de Contas (julho de 2024).

As normas coletadas revelam alinhamento progressivo com o ODS nº 8, ainda que em graus distintos. Destaca-se o TCE-SP, cuja Resolução nº 4/2021 menciona expressamente a adesão à Agenda 2030 e aos princípios de trabalho digno, eficiência e redução de desigualdades. A seguir, analisaremos as categorias de análise relacionadas na tabela 1: o ano de criação, percentual máximo, e atendimento a grupos prioritários:

a) Análise – Ano de criação de norma regulamentadora do trabalho remoto

Conforme definido no escopo desse trabalho, percebe-se, por meio da leitura das normas, que há conformidade das regulamentações dos órgãos de controle externo com o ODS 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), ainda que de forma incidental na maioria dos casos. No caso do TCE-SP, na Resolução 4/2021 pode-se verificar a citação de forma explícita logo no início da norma:

CONSIDERANDO a adesão do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas e, em especial, com vistas a enfatizar o trabalho digno, a ampliação do acesso às novas tecnologias, o fortalecimento da instituição pelo incremento de sua eficiência e produtividade, o uso sustentável de recursos públicos, a redução das desigualdades e, acima de tudo, o aprimoramento da qualidade de vida, conforme preconizam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nºs 5, 8, 10, 11, 12, 13 e 16. (TCE-SP, 2021, p. 1)

Cabe destacar que, além de citar expressamente a Agenda 2030, foram verificadas as categorias que se relacionam com o ODS 8.

Seguindo no trabalho, buscando analisar as semelhanças e diferenças entre os regimes de teletrabalho nos órgãos de controle externo, foram analisadas as seis categorias que compõem a grade mista (aberta e fechada). Quando relevantes, foram acrescentadas informações complementares em relação a cada assunto.

No que se refere à modalidade, a grande maioria dos Tribunais de Contas adota o regime parcial (ou híbrido), que representa aquele em que o servidor deve trabalhar alguns dias de forma presencial e outros de forma remota. Como exemplo, será utilizada a definição regulamentada na Resolução N° 435/24, do TCE RJ:

Art. 2º

(...)

III – trabalho híbrido: atividade ou conjunto de atividades funcionais realizadas de maneira regular, conjugando trabalho presencial e trabalho remoto (teletrabalho) (TCE-RJ, 2024, p. 1);

b) Análise – Percentual máximo de servidores em trabalho remoto

Em alguns casos, há regra específica para o controle externo, e esse foi considerado por configurar a finalidade dos Tribunais de Contas. Por exemplo, na Resolução nº 19.272/2021 do TCE PA abaixo, o percentual considerado foi de 50%:

Art. 10. O regime de teletrabalho deverá observar o prazo máximo de 6 (seis) meses e a limitação da quantidade de servidores, por unidade, em até 30% (trinta por cento) de sua lotação efetiva, com exceção da Secretaria de Controle Externo, que pode chegar a 50% (cinquenta por cento) de sua lotação. (TCE-PA, 2021, p. 1)

No que tange ao percentual de teletrabalho, observou-se grande amplitude de variação do percentual, oscilando de 15% a 91%. O órgão que possui o menor percentual é o Tribunal de Contas do Estado do Piauí (TCE-PI), conforme a Resolução TCE-PI nº 07, de 10 de março de 2023:

Art. 4-A Somente o quantitativo de até 15% dos servidores efetivos de cada categoria do quadro de pessoal do Tribunal poderá usufruir do benefício, simultaneamente, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior. (TCE-PI, 2023, p. 1)

Em contraste, o maior percentual verificado consta na Resolução Administrativa nº 10/2021 do TCE CE, possuindo aproximadamente 91%:

Art. 12 O servidor em regime de Teletrabalho deverá exercer as suas atividades, no mínimo, 2 (dois) dias por mês nas dependências do Tribunal cumprindo sua carga horária diária, conforme previamente acordado com o gestor da unidade. (TCE-CE, 2021, p. 1)

De acordo com o artigo acima, depreende-se que um servidor que adere ao teletrabalho pode permanecer no trabalho remoto durante 20 dias de um total de 22 dias úteis mensais, ou seja, alcança um percentual de cerca de 91%. Cabe ressaltar que, de acordo com o parágrafo 2º do artigo 12 da mesma Resolução, aqueles que ocupam cargo em comissão e que desempenhem função de chefia devem exercer suas atividades pelo menos 2 (dois) dias por semana nas dependências do Tribunal.

Entre as normas em que foi possível identificar o percentual, a maior parte dos Tribunais de Contas adotam os percentuais de 30% (6 órgãos) e de 50% (7 órgãos). De outro modo, em 10 legislações não há um percentual definido, visto que a quantidade de dias de trabalho remoto depende de aspectos como plano de trabalho, da natureza da atividade, da chefia, entre outros.

Levantou-se, também, informações sobre a possibilidade de se obter trabalho remoto de forma integral (ou total). A concessão de teletrabalho integral na maior parte dos casos está vinculada à natureza do trabalho executado. É o caso, por exemplo, de auditores que desempenham atividades processuais, como denúncias e representações. Ressalta-se que, para a análise, foram excluídas situações excepcionais como Pessoas Com Deficiência ou gestantes e lactantes. Do total dos órgãos, oito (8) apresentam possibilidades de teletrabalho total, enquanto catorze (14) não permitem essa modalidade. Em sete (7) casos, não foi possível concluir por falta de detalhamento das normas.

A existência de auxílio financeiro para servidores em regime de teletrabalho para cobrir gastos foi outro item analisado. Das vinte e nove (29) normas verificadas, nenhuma delas oferece qualquer ajuda de custo para gastos extras com trabalho remoto, como energia, internet, telefone, itens de escritório, entre outros. Assim, ao optar pelo teletrabalho, o servidor deverá arcar com qualquer despesa extra gerada por essa modalidade de trabalho. Tal constatação representa um desestímulo para aderência ao *home office*, tendo em vista do impacto negativo sobre o orçamento familiar.

Apesar de não haver auxílio financeiro nas normas analisadas, observou-se regulamentações que permitem o empréstimo de equipamentos para servidores que trabalham em casa. De acordo com os dados apurados, oito (8) Tribunais de Contas possibilitam a cessão de máquinas e acessórios de informática, representando 27,6%. Embora o número ainda não seja expressivo, tal fato representa um fator de incentivo ao teletrabalho.

O TCE-SP, por exemplo, disponibiliza equipamentos como notebooks, computadores, mouses e teclados. De acordo com a Resolução 4/2021, do TCE-SP:

Artigo 7º - O Tribunal de Contas do Estado de São Paulo não reembolsará qualquer despesa incorrida durante a realização do teletrabalho, relacionada, exemplificativamente, à telefonia, internet, energia elétrica, mobiliário, insumos de informática, dentre outras, podendo, entretanto, em casos excepcionais, devidamente justificados, **ceder o uso de desktops, monitores, tablets ou notebooks**, sob a guarda e responsabilidade do servidor. (grifo nosso) (TCE-SP, 2021, p. 1)

c) Análise – Atendimento a grupos prioritários no trabalho remoto

Um ponto de destaque na leitura das normas foi a existência de prioridade para grupos específicos. Buscando se adequarem aos direitos de minorias, percebe-se que as normas de teletrabalho convergem, por exemplo, com a Lei Federal 13.146/2015, que diz respeito à Inclusão da Pessoa com Deficiência, e com a tendência cada vez mais intensa de igualdade gênero. Nesse quesito, percebe-se alta convergência com o ODS 8. Das vinte e nove (29) normas existentes, vinte (20) incluem, de forma explícita, esses grupos como preferenciais ao regime de trabalho remoto.

2.3.4 Categorias limitantes ao alinhamento do trabalho remoto nos Tribunais de Contas do Brasil com os objetivos da Agenda de 2030 da ONU

Apesar de o trabalho remoto dos Tribunais de Contas do Brasil estar alinhado, no geral, com os objetivos da Agenda de 2030 da ONU, foram verificadas, nas normas, categorias limitantes que impedem que o teletrabalho seja executado em maior escala.

Após examinar os resultados, verificaram-se três principais obstáculos: baixa aderência ao teletrabalho integral (ou total); ausência da concessão de auxílio financeiro para os servidores participantes; e vedação do teletrabalho para novos servidores durante o estágio probatório, os quais serão analisadas a seguir.

a) Análise – Concessão de trabalho remoto integral

O trabalho remoto integral foi selecionado como uma categoria na grade fechada da análise de conteúdo de Bardin devido à sua relevância inicial para a análise da aderência ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8 da ONU, que trata de

promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos. Essa escolha fundamenta-se especialmente na dimensão da sustentabilidade, que é uma das diretrizes centrais desse ODS.

De acordo com Saccaro Junior (2016), o trabalho remoto integral impacta positivamente a sustentabilidade, reduzindo deslocamentos e a emissão de gases de efeito estufa. Além disso, promove condições de trabalho mais flexíveis, melhorando a qualidade de vida e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esses aspectos convergem com as metas de trabalho digno e produtivo do ODS 8, sendo analisados para avaliar sua contribuição ao desenvolvimento sustentável.

Nesse tema, sete Tribunais não regulamentam esse item, catorze vedam essa possibilidade e apenas oito Tribunais de Contas citam expressamente em suas legislações a possibilidade de os servidores participarem do regime de teletrabalho de forma integral. Além disso, nos casos em que o regime integral é possível, há restrição para um pequeno número de servidores e, muitas vezes, decide-se de forma discricionária pela chefia. Assim, o reduzido número de pessoas com *home office* integral diverge do ODS nº 8, por não possibilitar mais dias de trabalho remoto.

b) Análise – Concessão de auxílio financeiro para o Trabalho Remoto

A concessão de auxílio financeiro foi escolhida como um item a ser avaliado na pesquisa sobre o trabalho remoto nos Tribunais de Contas devido à sua importância na análise dos impactos financeiros e organizacionais dessa modalidade de trabalho. Este benefício, frequentemente oferecido como um suporte financeiro para cobrir despesas relacionadas ao *home office*, como energia elétrica, internet, equipamentos e manutenção, reflete diretamente nas condições de trabalho dos servidores.

A avaliação da concessão de auxílio financeiro permite compreender como os Tribunais de Contas têm ajustado suas políticas para equilibrar as necessidades institucionais e as dos colaboradores. Esse aspecto também é relevante para verificar se o incentivo financeiro contribui para a adoção sustentável do trabalho remoto, além de garantir que os servidores possuam os recursos necessários para desempenhar suas funções com eficiência e conforto em casa.

Nesse tópico, foi constatado que não há auxílio financeiro para servidores em regime remoto, embora haja redução de custos administrativos para os órgãos. No en-

tanto, os servidores enfrentam aumento de gastos com energia elétrica, internet e materiais de escritório. A ausência de suporte financeiro pode desestimular a adesão ao teletrabalho.

c) Análise – Órgãos que restringem o acesso ao Trabalho Remoto em Estágio Probatório

Outra limitação importante para a inclusão de mais servidores ao teletrabalho é a restrição imposta por alguns Tribunais de Contas, que proíbem servidores em estágio probatório de trabalhar remotamente, limitando o acesso ao teletrabalho e dificultando a inclusão. Essa prática vai contra o ODS nº 8 da ONU, que promove trabalho decente e inclusivo, além de reduzir a atratividade do serviço público para novos talentos. A falta de flexibilidade pode prejudicar a produtividade, o bem-estar e a sustentabilidade, princípios do objetivo.

Nesse item, do total de Tribunais de Contas que possuem regulamentação de trabalho remoto, vinte e um órgãos (cerca de 72%) estabelecem restrição para que servidores trabalhem remotamente durante o estágio probatório. Essa restrição pode ocorrer nos seis primeiros meses, e pode chegar a três anos em alguns casos. A vedação no estágio probatório também configura uma barreira para que mais pessoas participem do teletrabalho.

Ressalta-se que existem outras vedações relacionadas a atividades que exigem presença contínua no órgão, como por exemplo, a desempenho baixo em avaliações, sanções disciplinares, entre outros motivos.

3 CONCLUSÃO

A implementação de regulamentações de trabalho remoto nos Tribunais de Contas alinhadas ao ODS nº 8 da Agenda 2030 apresenta-se como uma iniciativa fundamental para a promoção do trabalho decente e do crescimento econômico inclusivo e sustentável no setor público. Este artigo buscou investigar de forma ampla e fundamentada as regulamentações do trabalho remoto adotadas por esses órgãos e os princípios da ODS 8 que orientam este objetivo.

Os resultados da pesquisa evidenciam que os Tribunais de Contas vêm regulamentando o trabalho remoto de forma gradual e estruturada, apresentando práticas alinhadas aos princípios do ODS 8. Não se estabeleceu nexos causal empírico direto entre a adoção do teletrabalho e benefícios institucionais; as inferências aqui registradas decorrem da análise documental das normas.

Observou-se, ademais, que os Tribunais de Contas analisados não preveem concessão de auxílios financeiros específicos para despesas adicionais do regime remoto (energia, internet, mobiliário e equipamentos). Tal lacuna tensiona os princípios de equidade e igualdade de condições de trabalho e pode ser objeto de aperfeiçoamento normativo, mediante critérios transparentes e limites orçamentários, com foco em públicos prioritários.

Outro ponto fundamental identificado foi a priorização de grupos com mobilidade reduzida para o trabalho remoto, promovendo um ambiente inclusivo que valoriza a diversidade e a igualdade de oportunidades para todos. A acessibilidade no ambiente de trabalho é um direito fundamental, e a disponibilização do trabalho remoto para servidores com necessidades específicas reforça o compromisso dos Tribunais de Contas com a inclusão social e o respeito à diversidade.

Assim, este artigo conclui que a regulamentação do trabalho remoto nos Tribunais de Contas, alinhada ao ODS 8, pode fortalecer práticas administrativas que promovem eficiência, compromisso social e sustentabilidade. A adoção das diretrizes propostas pode servir como modelo para outras instituições públicas no Brasil, criando um ambiente de trabalho justo, seguro e inclusivo. Essas regulamentações contribuem para cumprir metas institucionais e valorizar os princípios de equidade, dignidade e sustentabilidade no serviço público, especialmente nos Tribunais de Contas.

Cabe destacar que, ainda que os resultados indiquem avanços expressivos, é importante reconhecer as limitações da pesquisa, relacionadas principalmente à ausência de dados qualitativos sobre a percepção dos servidores e à dinâmica de implementação das normas em cada Tribunal.

Como agenda de pesquisa futura, recomenda-se o desenvolvimento de estudos comparativos entre órgãos de controle e outras instituições públicas, com foco nos impactos do teletrabalho sobre produtividade, engajamento e bem-estar. Também seria

pertinente explorar métodos quantitativos longitudinais que permitam mensurar a evolução das práticas de gestão e de governança associadas ao ODS nº 8.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tânia Maria; LUA, Iracema; O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 46, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDK-kTNyVfgnQy/>. Acesso em: 23 abr. 2024.

BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. **Journal of Organizational Behavior**, Philadelphia, v. 23, n. 4, p. 383-400, 2002. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.144>. Acesso em: 22 dez. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BLOOM, Nicholas *et al.* Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. **Quarterly Journal of Economics**, Oxford, v. 130, n. 1, p. 165-218, feb. 2015.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 maio de 2024.

BRASIL. Tribunal De Contas da União. **Relatório de Governança e Gestão Pública – Efeitos do Teletrabalho**. Brasília, DF: TCU, 2021.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; SPINK, Peter (org.). **Reforma do Estado e administração pública gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2017.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. cap. 7, p. 173-205.

BUONOMO, Ilaria; DE VINCENZI, Clara; PANSINI, Martina; D'ANNA, Francesco; BE-NEVENE, Paula. Feeling Supported as a Remote Worker: The Role of Support from Leaders and Colleagues and Job Satisfaction in Promoting Employees' Work-Life Balance. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Basel, v. 21, n. 6, art. 770, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph21060770>. Acesso em: 30 dez. 2025.

CEARÁ. Tribunal de Contas do Estado. TCE Ceará julga mais de 4.300 processos exclusivamente online em cinco meses. **Comunicação** [do TCE-RJ], Ceará, 20 ago. 2020. Disponível em: <https://www.tce.ce.gov.br/comunicacao/noticias/4289-tce-ceara-julga-mais-de-4-300-processos-exclusivamente-online-em-cinco-meses>. Acesso em: 20 maio 2024.

CEARÁ. Tribunal de Contas do Estado. **Resolução Administrativa nº 10/2021**. Dispõe sobre a implementação do teletrabalho no Tribunal de Contas do Estado do Ceará.

Disponível em: https://www.tce.ce.gov.br/downloads/ASCOM/Pdfs/regulamentado_teletrabalho_tce.pdf. Acesso em: 1º ago. 2024.

CHAKRABARTI, Sandip. Does telecommuting promote sustainable travel and physical activity? **Journal of Transport & Health**, London, v. 9, p. 19-33, jun. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Manole, 2014.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da C.; DUTRA, Renata Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Sociedade e Estado**, Brasília/DF, v. 36, n. 3, p. 945–966, set. 2021. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/35816>. Acesso em: 22 dez. 2025.

FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION. **The State of Food Security and Nutrition in the World 2020**. Roma: FAO, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications/m/item/state-of-food-security-and-nutrition-in-the-world-2020>. Acesso em: 22 dez. 2025.

GAJENDRAN, R.; HARRISON, D. A. The Good, the Bad, and the Unknown about Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 92, n. 6, p. 1524-1541, 2007. Disponível em: www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf. Acesso em: 22 dez. 2025.

HILL, E. Jeffreu; MILLER, Brent C.; WEINER, Sara P.; COLIHAN, Joe. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. **Personnel Psychology**, Hoboken, v. 51, n. 3, p. 667–683, 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>.

INTERGOVERNMENTAL PANEL ON CLIMATE CHANGE. **Global Warming of 1.5 °C**: Summary for Policymakers. Genebra: IPCC, 2018. Disponível em: <https://www.ipcc.ch/sr15/chapter/spm/>. Acesso em: 22 dez. 2025.

INTERNATIONAL ENERGY AGENCY. **World Energy Outlook 2019**. Paris: IEA, 2019. Disponível em: <https://www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2019>. Acesso em: 22 dez. 2025.

INTERNATIONAL RENEWABLE AGENCY. **Global Renewables Outlook**: Energy Transformation 2050. Abu Dhabi: IRENA, 2020. Disponível em: <https://www.irena.org/publications/2020/Apr/Global-Renewables-Outlook-2020>. Acesso em: 22 dez. 2025.

KAJANOVÁ, Jana; BARTEKOVÁ, Natália. Remote work as a new standard? cost saving and productivity increase with remote work in the Slovak Translations Services Sector. In: POPRAD ECONOMIC AND MANAGEMENT FORUM, 4., 2022, Poprad, Slovak Republic. **Anais eletrônicos** [...]. Poprad, Slovak Republic: Catholic University in Ružomberok, 10-11 nov. 2022. p. 318-326. Disponível em: <https://www.pemf-conference.com/pemf-2022/>. Acesso em: 29 dez 2025.

KWON, M.; JEON, S. H. Why Permit Telework? Exploring the Determinants of California City Governments' Decisions to Permit Telework. **Public Personnel Management**, California, v. 46, n. 3, p. 239–262, 3 set. 2017.

LEITE, Luciana R. *et al.* Abordagem mista em teses de um programa de pós-graduação em educação: análise à luz de Creswell. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 47, p. e243789, 2021. Disponível em: <https://revistas.usp.br/ep/article/view/190992>. Acesso em: 22 dez. 2025.

MELO, Daniela de Castro; SANTOS, Pamela Gabriele Cruz e. Trabalho remoto emergencial advindo da COVID-19: potencialidades e desafios para executivos. **Revista Gestão Organizacional (RGO)**, Chapecó, v. 15, n. 2, p. 23-42, maio/ago. 2022. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/6630>. Acesso em: 30 dez. 2025.

NILLES, Jack M. **The Telecommunications-Transportation Tradeoff**: Options for Tomorrow. New York: John Wiley, 1973.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **The Impact of COVID-19 on Public Sector Productivity**. Paris: OECD Publishing, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente>. Acesso em: 27 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Carta das Nações Unidas**. 1945. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2022-05/Carta-ONU.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**: Trabalho decente e crescimento econômico, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 29 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo**: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: Nações Unidas, 2015. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_amigo_pesso_idosa/agenda2030.pdf. Acesso em: 22 dez. 2025.

PARANÁ. Tribunal de Contas do Estado. Com sessões virtuais e teletrabalho, TCE-PR amplia número de julgamentos. **Notícias TCE-PR**, Paraná, 5 ago. 2020. Disponível em: <https://www1.tce.pr.gov.br/noticias/com-sessoes-virtuais-e-teletrabalho-tce-pr-amplia-numero-de-julgamentos/8170/N>. Acesso em: 20 maio 2024.

PIAUÍ. Tribunal de Contas do Estado. **Resolução TCE-PI nº 07, de 10 de março de 2023**. Dispõe sobre a política de teletrabalho no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Piauí. Diário Oficial do Estado do Piauí, 2023. Disponível em: <https://www.tcepi.tc.br/resolucao-no-07-2023-de-10-de-marco-de-2023/>. Acesso em: 1º ago. 2024.

PUCCIONI, Felipe Galvão. Accountability e Tribunais de Contas: evolução. **Revista Síntese**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, 2019. Disponível em: <https://revista.tcerj.tc.br/sintese/article/view/192>. Acesso em: 30 dez. 2025.

RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal de Contas do Estado. Confira o balanço do trabalho remoto temporário especial em razão da COVID-19. **Notícias** [do TCE-RJ], Rio de Janeiro, 17 jun. 2020. Disponível em: <https://www.tce.rj.gov.br/portalnovo/noticia/covid-19-confira-o-balanco-do-trabalho-remoto-temporario-especial>. Acesso em: 20 maio 2024.

RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal de Contas do Estado. **Resolução nº 435, 24 de janeiro de 2024**. Dispõe sobre a implementação do teletrabalho no Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, 2024. Disponível em <https://leis.org/institucionais/rj/tcerj/lei/resolucao/2024/435/resolucao-n-435-2024-disciplina-o-regime-de-trabalho-hibrido-dos-servidores-do-tribunal-de-contas-do-estado-do-rio-de-janeiro-tce-rj?termo=435>. Acesso em: 1º ago. 2024.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, Antônio D.; HOLZMAN, Lorena. (org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 414-418.

SACCARO JUNIOR, Nilo Luiz. **Teletrabalho no setor público brasileiro**: impacto potencial sobre o tráfego urbano e as emissões de carbono. Brasília, DF: Ipea, jul. 2016. 20 p. (Texto para Discussão, 2207). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/entities/publication/3248fb1f-2ef9-43cf-9f08-c39c90f50a02>. Acesso em: 22 dez. 2025.

SALTZSTEIN, A. L.; TING, Y.; SALTZSTEIN, G. H. Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. **Public Administration Review**, Washington, v. 61, n. 4, p. 452–467, jul./aug. 2001.

SARAGIH, Susanti. The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self-Efficacy as an Intervening Variable. **International Research Journal of Business Studies**, Indonésia, v. 4, n. 3, p. 203-215, 2011. Disponível em: <https://irjbs.prasetiayamulya.ac.id/index.php/jurnalirjbs/article/view/818>. Acesso em: 29 dez. 2025.

SILVA, Andréia Ana Paula da. Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios. **JUS**, [São Paulo], 14 abr. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81184/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 20 maio 2024.

SOBRATT. **Cartilha de orientação para implantação e prática do teletrabalho**. São Paulo: SOBRATT, 2015. Disponível em: www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf. Acesso em: 22 dez. 2025.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal de Contas do Estado. **Resolução nº 04/2021**. Estabelece diretrizes para o teletrabalho no Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. Diário Oficial do Estado de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/legislacao/resolucao/dispoe-sobre-realizacao-teletrabalho-home-office-tribunal-contas->

[estado-sao](#). Acesso em: 1º ago. 2024. UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. **Climate Change and Poverty**: Report. Nova York: UNDP, 2019.

UNITED NATIONS FRAMEWORK CONVENTION ON CLIMATE CHANGE: **Annual Report 2020**. Bonn: UNFCCC, 2020. Disponível em: <https://unfccc.int/about-us/annual-report/annual-report-2020>. Acesso em: 22 dez. 2025.

UNITED NATIONS. UN-Water. **United Nations World Water Development Report 2020**: Water and Climate Change. Paris: UNESCO, 2020. Disponível em: <https://www.unwater.org/publications/un-world-water-development-report-2020>. Acesso em: 22 dez. 2025.

WANG, Lingyi; DUAN, Xu. Generational diversity and team innovation: the roles of conflict and shared leadership. **Frontiers in Psychology**, Switzerland, v. 15, art. 1501633, 2025. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11753251/>. Acesso em: 29 dez. 2025.

WORLD BANK. **Climate-Smart Agriculture**: A Call to Action. Washington, D.C.: World Bank, 2016. Disponível em: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/992021468197391264>. Acesso em: 22 dez. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Climate Change and Health**: Fact Sheet. Geneva: WHO, 2018.

Sobre os autores

Cláudio Nascimento Alfradique | e-mail: alfradiq@tcerj.tc.br

Doutor em Ciência Política e Relações Internacionais – Instituto de Pesquisas Universitárias do Rio de Janeiro. Auditor de Controle Externo do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro.


 <https://orcid.org/0009-0004-7385-8187>

 <http://lattes.cnpq.br/8164974364444301>

Geraldo Tadeu Moreira Monteiro | e-mail: geraldotmonteiro@gmail.com

Doutor em Direito – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Professor Associado de Sociologia Jurídica da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

 <https://orcid.org/0009-0005-1825-592X>

 <http://lattes.cnpq.br/1874212754553525>

Carlos Menezes Filho | e-mail: camefil@bol.com.br

Mestre em Administração Pública – Fundação Getúlio Vargas. Auditor de Controle Externo do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro.

 <https://orcid.org/0009-0007-1643-6377>

 <http://lattes.cnpq.br/6021985733607984>

Luiz Fernando da Motta | e-mail: luizfmotta@gmail.com

Especialista em Administração Financeira – Fundação Getulio Vargas.
Auditor de Controle Externo do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro.

 <https://orcid.org/0009-0002-1238-3734>

 <http://lattes.cnpq.br/2407045962250561>