



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS
SEÇÃO DE GESTÃO DE CARGOS

DESPACHO

ASSUNTO: Análise dos relatórios anuais de teletrabalho 2024 - Pontos Positivos e Pontos Negativos

À Secretaria de Gestão de Pessoas,

Em cumprimento à diligência determinada no Despacho 6325156 DG, informa-se que foram anexados, nos autos deste processo, os relatórios em documentos SEI n.ºs 6312155, 6364481, 6365100, 6368329, 6386652 e 6396768. Desse modo, estas SEGEC/CGP procedem à atualização dos dados informados em documento Despacho 6236546 SEGEC.

Com a consolidação de 171 (cento e setenta e um) relatórios preenchidos, dos 172 (cento e setenta e dois) disponibilizados aos gestores deste Tribunal, torna-se possível apresentar, em termos quantitativos, o panorama do desempenho dos servidores em teletrabalho no ano de 2024:

- 110 (cento e dez) gestores informaram que classificam os resultados alcançados no regime de teletrabalho em suas unidades/cartórios como 5 - Muito Satisfeito;
- 50 (cinquenta) gestores informaram que classificam os resultados alcançados no regime de teletrabalho em suas unidades/cartórios como 4 - Satisfeito;
- 8 (oito) gestores informaram que classificam os resultados alcançados no regime de teletrabalho em suas unidades/cartórios como 3 - Regular;
- 2 (dois) gestores informaram que classificam os resultados alcançados no regime de teletrabalho em suas unidades/cartórios como 2 - Insatisfeito;
- 1 (um) gestor informou que classifica o resultado alcançado no regime de teletrabalho em suas unidade/cartório como 1 - Muito Insatisfeito.

Necessário lembrar que o chefe da 054ª Zona Eleitoral informou, por meio de mensagem de correio eletrônico (doc. 6119729), que não preencheria o relatório, pois foi convocado a retornar ao trabalho presencial ainda no ano de 2023, conforme registrado no processo SEI n.º 0000024-47.2023.6.13.8054, portanto esse foi o único gestor dos 172 (cento e setenta e dois) que não respondeu à consulta.

A partir da análise dos dados atualizados, apuram-se os seguintes percentuais de avaliação:

- 64,33% dos gestores classificaram o regime de teletrabalho em suas unidades como **MUITO SATISFATÓRIA**;

- 29,24% dos gestores classificaram o regime de teletrabalho em suas unidades como SATISFATÓRIA;
- 4,68% dos gestores classificaram o regime de teletrabalho em suas unidades como REGULAR;
- 1,17% dos gestores classificaram o regime de teletrabalho em suas unidades como INSATISFATÓRIA;
- 0,58% dos gestores classificaram o regime de teletrabalho em suas unidades como MUITO INSATISFATÓRIA.

Posto isso, passa-se à análise qualitativa das respostas dos relatórios preenchidos, com destaque para os aspectos **positivos** e **negativos** apontados pelos gestores.

Com base na resposta dada pelos gestores quando do preenchimento do relatório anual 2024, é possível identificar diversos **pontos positivos** relacionados ao regime de teletrabalho, evidenciando os benefícios percebidos pelos profissionais envolvidos. A seguir, são destacados os principais aspectos:

1. Resultados Satisfatórios (55 menções)

O fator mais destacado foi a entrega de resultados satisfatórios, indicando que o teletrabalho não comprometeu a qualidade do serviço prestado — pelo contrário, reforçou a capacidade de alcançar objetivos de maneira eficiente.

2. Colaboração e Integração com a Equipe (52 menções)

Contrariando a ideia de que o trabalho remoto pode causar isolamento, o destaque da colaboração e integração mostra que, mesmo à distância, as equipes mantiveram uma comunicação eficaz e um espírito de cooperação elevado — possivelmente favorecidos por ferramentas digitais de comunicação e gestão.

3. Produtividade (31 menções)

A elevação da produtividade aparece como um dos ganhos mais significativos. Isso pode estar ligado à redução de interrupções comuns no ambiente presencial, maior autonomia e gestão do tempo, além da adequação do ambiente de trabalho ao estilo pessoal.

4. Celeridade (11 menções)

A celeridade no desenvolvimento das tarefas demonstra que o teletrabalho contribuiu para uma execução mais ágil das atividades, o que pode estar relacionado ao maior foco e menor tempo gasto com deslocamentos, atendimentos presenciais e/ou telefônicos.

5. Eficiência (7 menções)

A eficiência reforça que os recursos (tempo, energia, ferramentas) foram bem aproveitados, gerando entregas consistentes com menos desperdício e retrabalho.

6. Agilidade (6 menções)

Combinada com a celeridade, a agilidade nas respostas e ações confirma a capacidade do teletrabalho em dinamizar os fluxos operacionais.

7. Flexibilidade e Qualidade de Vida (6 menções)

A flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar em um ambiente mais confortável contribuíram para uma melhor qualidade de vida, refletindo diretamente na motivação e no bem-estar dos colaboradores.

8. Qualidade (3 menções)

Apesar de não ser uma das mais citadas, a qualidade do trabalho também foi destacada, o que complementa a percepção positiva quanto à efetividade do regime remoto.

9. Outros Pontos Relevantes foram mencionados pontualmente, mas ainda assim revelam que o teletrabalho oferece um leque diversificado de benefícios, inclusive em áreas específicas como prestação de contas e andamento processual. Dentre esses pontos relevantes podemos elencar:

- Foco (1 menção),
- Engajamento (2 menções),
- Economicidade (1 menção),
- Pontualidade (1 menção),
- Aproveitamento de jornada (1 menção),
- Liberação de insumos (estação de trabalho) - 1 (menção).

Agora, passa-se a analisar os **pontos negativos** reportados pelos gestores no regime de teletrabalho, ainda que a maioria deles não tenha relatado ou identificado problemas relevantes (110 menções), evidenciando assim os benefícios percebidos pelos profissionais envolvidos. A seguir, são destacados os principais aspectos apontados como **negativos**:

1. Problemas na Comunicação (15 menções)

A comunicação aparece como o item mais citado entre os pontos negativos. Isso sugere que a distância física imposta pelo teletrabalho pode dificultar a troca ágil e clara de informações entre os servidores, impactando a fluidez das rotinas e a tomada de decisões.

2. Dificuldades Técnicas e de Acompanhamento (10 menções)

Dificuldades no acesso remoto e na supervisão do andamento das tarefas foram igualmente apontadas. Isso pode estar relacionado à infraestrutura tecnológica inadequada, à ausência de ferramentas eficazes de monitoramento e à falta de familiaridade com plataformas digitais.

3. Integração da Equipe (10 menções)

Apesar de também ser visto como um ponto positivo por alguns, a integração da equipe aparece entre os principais desafios, com 10 menções. Isso evidencia que, para uma parcela dos respondentes, o distanciamento pode ter enfraquecido o senso de pertencimento,

dificultando o relacionamento interpessoal e o trabalho colaborativo.

4. Demandas Presenciais (7 menções)

Algumas demandas que somente podem ser realizadas presencialmente também se destacam como um entrave ao teletrabalho. Essas limitações podem afetar a eficiência do serviço, exigindo revezamentos ou o retorno parcial às atividades presenciais.

5. Contato entre Chefia e Servidor (4 menções)

A redução no contato direto entre chefias e servidores foi percebida como um fator que pode enfraquecer o alinhamento das expectativas, a orientação contínua e a gestão do desempenho.

6. Dificuldades no Trabalho em Equipe (4 menções)

A dificuldade de trabalhar em equipe também foi mencionada, o que reforça a ideia de que o ambiente remoto pode, em alguns casos, comprometer a colaboração e a coordenação entre os membros do time.

7. Outros Pontos Isolados

Foram mencionados, ainda que com baixa frequência, outros aspectos negativos como:

- Acúmulo e sobrecarga de trabalho para os servidores presenciais (4 menções),
- Dificuldades na transmissão das rotinas de trabalho (4 menções),
- Capacitação, dificuldade na execução das tarefas, padronização de relatórios, insubordinação, competição, interação com outros setores, entre outros — todos com apenas 1 menção cada, sugerindo casos pontuais.

Conclusão

O levantamento revela um cenário predominantemente favorável ao teletrabalho. A ênfase em resultados, produtividade e colaboração indica que o regime remoto pode ser uma alternativa eficaz e sustentável, especialmente quando bem estruturado e apoiado por ferramentas adequadas de gestão e comunicação.

Embora os dados revelem uma percepção amplamente favorável ao teletrabalho, alguns desafios estruturais e relacionais ainda se fazem presentes, principalmente no que diz respeito à comunicação, integração de equipes, execução de tarefas exclusivamente presenciais e à gestão à distância. Tais aspectos indicam pontos de atenção que podem ser trabalhados com políticas de melhoria contínua, investimento em tecnologia e capacitação dos servidores e gestores.

Outro dado relevante é a percepção de 110 (cento e dez) gestores de que o regime de teletrabalho não tem causado problemas ou impactos negativos nos trabalhos das unidades administrativas/cartórios eleitorais.

À apreciação.

ROSENEY R. SOUZA
Assistente Técnico da Seção de Gestão de Cargos

LÍVIA H. L. P. GUIMARÃES
Seção de Gestão de Cargos

CECÍLIA DE MOURA BARBOSA LIMA
Coordenadoria de Apoio à Governança de Pessoas

À Diretoria-Geral - DG,

Em atendimento ao despacho contido no documento nº 6325156, encaminho para ciência as informações atualizadas pela Seção de Gestão de Cargos - SEGEC, após análise das manifestações faltantes, e ratifico a análise positiva dos dados obtidos com os relatórios apresentados.

ANTONIO DE FARIA NETO
Secretário de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **ANTONIO DE FARIA NETO**, **Secretário(a)**, em 23/05/2025, às 19:47, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **CECÍLIA DE MOURA BARBOSA LIMA**, **Coordenador(a)**, em 23/05/2025, às 20:11, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **LÍVIA HERINGER LANA PENTAGNA GUIMARÃES**, **Chefe de Seção**, em 26/05/2025, às 12:48, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.tre-mg.jus.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6405187** e o código CRC **F718334D**.

0018252-04.2024.6.13.8000

6405187v1