

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

GLEICIANE DE OLIVEIRA

TELETRABALHO E MATERNIDADE NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO
DE GOIÁS: DESAFIOS, BENEFÍCIOS E PERCEPÇÕES DAS SERVIDORAS

Goiânia

2026

GLEICIANE DE OLIVEIRA

**TELETRABALHO E MATERNIDADE NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO
DE GOIÁS: DESAFIOS, BENEFÍCIOS E PERCEPÇÕES DAS SERVIDORAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Patricia Kinast de Camillis

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

O48t

Oliveira, Gleiciane de.

Teletrabalho e maternidade no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás : desafios, benefícios e percepções das servidoras. / Gleiciane de Oliveira. – 2026.

88 f.: il. 30cm.

Orientadora: Profa. Dra. Patricia Kinast de Camillis.

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

1. Teletrabalho. 2. Maternidade. 3. Servidoras públicas. 4. Bem-estar laboral. I. Camillis, Patricia Kinast de. II. UNIALFA. III. Título.

CDU: 331.102(1-194.6)

GLEICIANE DE OLIVEIRA

**TELETRABALHO E MATERNIDADE NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO
DE GOIÁS: DESAFIOS, BENEFÍCIOS E PERCEPÇÕES DAS SERVIDORAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Patricia Kinast de Camillis

Goiânia, 29 de maio de 2026

Banca examinadora:

Orientadora: Profa. Dra. Patricia Kinast de Camillis

Membro Interno: Prof. Dr. Luiz Carlos do Carmo Fernandes

Membro Externo: Profa. Dra. Shalimar Gallon

Dedico esta dissertação ao meu filho, Eduardo Hideyoshi de Oliveira Matsuda, que, nos finais de semana, sempre me perguntava ao chegar da rua com o pai: “Mamãe, você terminou o seu Mestrado?”

AGRADECIMENTOS

Agradecimento especial ao meu marido Augusto Hideyoshi Ferreira Matsuda, por cuidar tão bem do nosso filho Eduardo Hideyoshi de Oliveira Matsuda e me deixar tranquila, na medida do possível, para que eu pudesse estudar durante tantos finais de semana. Aos dias que levou o Eduardo para o trabalho e aos clientes, para que eu pudesse ter uma manhã livre de pesquisa durante a semana.

Ao meu filho, Eduardo, por ficar no quarto aguardando eu realizar as entrevistas, que foram realizadas durante o período das suas férias escolares, e por se importar com o meu trabalho.

À minha querida irmã, em um momento tão delicado da sua vida, por entender a minha ausência. A sua dor e as dificuldades da maternidade solo que enfrenta, me mostram o quanto a minha pesquisa é importante para tantas mulheres.

À Professora Dra. Patrícia Kinast de Camillis, que me orientou ao longo de todo o estudo e foi fundamental para a conclusão desta dissertação. Tenho grande admiração pela profissional que é, sempre tão disciplinada, estudiosa e dedicada.

Muito obrigada!

RESUMO

O presente estudo aborda a relação entre teletrabalho e maternidade no contexto do serviço público, considerando os desafios e benefícios vivenciados por servidoras públicas na conciliação das demandas profissionais e familiares durante a infância dos filhos. O objetivo geral consistiu em analisar as percepções das servidoras públicas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), que são mães, em relação à modalidade de teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as. O Tribunal de Justiça do Estado de Goiás foi delimitado como foco desta pesquisa, o que permite uma análise mais aprofundada e específica sobre o tema. A pesquisa utilizou o método de abordagem qualitativo, de natureza básica e caráter descritivo. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado. Os sujeitos da pesquisa foram dez servidoras efetivas do quadro do TJGO, mães de filhos com até doze anos de idade e que exerciam suas atividades em regime de teletrabalho, de forma parcial ou total. Os dados foram analisados por meio da técnica de Análise de Conteúdo, segundo Bardin. Os resultados evidenciam que o regime de teletrabalho no TJGO é marcado por uma ambivalência. Os principais desafios identificados relacionam-se à redução da interação socioprofissional e à sobrecarga laboral, enquanto a flexibilidade de horários proporcionada pelo teletrabalho destaca-se como o principal benefício. Conclui-se, contudo, que os benefícios se sobressaem, revelando-se um importante suporte para que as servidoras conciliem carreira e maternidade no contexto contemporâneo. Sugere-se a realização de estudos futuros com participantes com configurações familiares heterogêneas. A relevância social deste estudo fundamenta-se na análise da situação das mulheres no serviço público, diante da sua crescente participação no setor.

Palavras-chave: Teletrabalho; maternidade; servidoras públicas; Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.

ABSTRACT

This study addresses the relationship between telework and motherhood in the context of public service, considering the challenges and benefits experienced by female public servants in reconciling professional and family demands during their children's childhood. The general objective was to analyze the perceptions of female public servants of the Court of Justice of the State of Goiás (TJGO), who are mothers, regarding the telework modality, especially during their children's childhood. The Court of Justice of the State of Goiás was delimited as the focus of this research, allowing for a more in-depth and specific analysis of the topic. The research used a qualitative approach, with a basic and descriptive nature. Data collection was carried out through interviews with a semi-structured script. The research subjects were ten permanent female public servants of the TJGO, mothers of children up to twelve years of age, who performed their activities in a telework regime, partially or totally. The data were analyzed using the Content Analysis technique, according to Bardin. The results show that the telework regime at TJGO is marked by ambivalence. The main challenges identified relate to the reduction of socio-professional interaction and work overload, while the flexibility of schedules provided by teleworking stands out as the main benefit. However, it is concluded that the benefits outweigh the disadvantages, proving to be an important support for female employees to reconcile career and motherhood in the contemporary context. Future studies with participants from heterogeneous family configurations are suggested. The social relevance of this study is based on the analysis of the situation of women in the public service, given their increasing participation in the sector.

Keywords: Teleworking; motherhood; female public servants; Court of Justice of the State of Goiás.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resumo das categorias	29
Quadro 2 - Perfil das entrevistadas	39
Quadro 3 - Teletrabalho e maternidade.....	40
Quadro 4 - Trabalho e maternidade.....	46
Quadro 5 - Benefícios do teletrabalho.....	51
Quadro 6 - Reflexos do teletrabalho no âmbito profissional.....	62
Quadro 7 - Aspectos sobre a Regulamentação do teletrabalho no TJGO.....	66

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

PROAD - Processo Administrativo

TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação

TJGO – Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	13
1.2 OBJETIVOS DO ESTUDO.....	17
1.2.1 Objetivo geral.....	17
1.2.2 Objetivos específicos.....	17
1.3 JUSTIFICATIVA.....	17
1.4 ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO TEXTO.....	19
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	20
2.1 CONCEITOS DE TELETRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO.....	20
2.1.1 Conceitos de teletrabalho na legislação brasileira e no Poder Judiciário.....	20
2.2 AS VANTAGENS DO TELETRABALHO PARA O TRABALHADOR E A ORGANIZAÇÃO.....	24
2.3 AS DESVANTAGENS E OS RISCOS DO TELETRABALHO.....	26
2.4 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A MATERNIDADE.....	27
2.4.1 O Teletrabalho e a Maternidade.....	29
2.5 QUADRO RESUMO DAS CATEGORIAS.....	30
3 METODOLOGIA.....	33
3.1 SUJEITOS DA PESQUISA.....	34
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	35
3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	37
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	39
4.1 PERFIL DAS ENTREVISTADAS.....	39
4.2 DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES FRENTE ÀS RESPONSABILIDADES MATERNAS.....	41
4.2.1 Teletrabalho e maternidade.....	41
4.2.1.1 Organização da rotina em teletrabalho.....	42
4.2.1.2 Desafios organizacionais do teletrabalho.....	43
4.2.1.3 Dificuldades do teletrabalho.....	44
4.2.2 Trabalho e Maternidade.....	47
4.2.2.1 Rede de apoio e a divisão das responsabilidades com o pai.....	49
4.3 BENEFÍCIOS PARA AS MÃES DE ESTAREM EM TELETRABALHO, DURANTE A INFÂNCIA DOS FILHOS.....	52
4.3.1 Benefícios do teletrabalho.....	52
4.3.1.1 Gerenciamento do tempo.....	53
4.3.1.2 Convívio familiar e os cuidados com os filhos.....	55
4.3.1.3 Qualidade de vida.....	58
4.3.1.4 Principais diferenças percebidas pelas mães, após a implementação do regime de teletrabalho.....	61
4.4 PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS ACERCA DOS REFLEXOS DO	

TELETRABALHO NA SUA PRODUTIVIDADE E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL.	62
4.4.1 Percepção das servidoras no teletrabalho.....	63
4.4.1.1 Produtividade.....	63
4.4.1.2 Absenteísmo.....	64
4.4.1.3 Percepção de satisfação profissional com o teletrabalho.....	65
4.5 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO TJGO.....	66
4.5.1 Aspectos sobre a regulamentação do teletrabalho no TJGO e o acesso à modalidade	67
4.6 PERCEPÇÕES SOBRE A VIABILIDADE DO TELETRABALHO E SUGESTÕES DE MELHORIA DAS SERVIDORAS ENTREVISTADAS.....	70
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
APÊNDICES.....	81
APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA INICIAL.....	81
APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA FINAL.....	85
APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)..	89

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho se tornou uma modalidade laboral importante no mundo contemporâneo, se consolidando após o cenário da Pandemia do novo coronavírus (COVID-19), que teve início em meados de 2020, em que o distanciamento social impulsionou a necessidade de adaptação das relações de trabalho (Grillo e Soares, 2024).

Nesse contexto, no Brasil foi sancionada a Lei nº 13.979/2020, de 06 de fevereiro de 2020, dispondo sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, tendo previsto como uma das principais medidas de enfrentamento da pandemia, o isolamento (Brasil, 2020). Assim, diferente do teletrabalho no mundo pré-pandemia, o home office emergiu como uma prática laboral necessária, frente ao isolamento social imposto para conter a onda de disseminação do coronavírus e tornou-se uma realidade para um grande contingente de trabalhadores (Grillo e Soares, 2024).

Nessa seara, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, no ano de 2022, cerca de 7,4 milhões de pessoas estavam em teletrabalho no Brasil, de forma habitual ou ocasional (IBGE, 2023). Esse número indica que estavam trabalhando, integral ou parcialmente, em um local alternativo e fazendo o uso de equipamentos de tecnologia da informação e comunicação (TIC) em suas atividades, que é o conceito de teletrabalho empregado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, que classifica teletrabalho como uma subcategoria de trabalho remoto, e foi utilizado por essa pesquisa (IBGE, 2023).

A pesquisa estimou ainda que, no mesmo período, 9,5 milhões de pessoas trabalharam remotamente no país, o que incluiu, além dos teletrabalhadores, aqueles que não usavam equipamentos de TIC para a execução das tarefas laborais (IBGE, 2023). Bem como, citou outros dados, como: quase 70% dos teletrabalhadores tinham ensino superior completo, e, em sua maioria, eram profissionais das ciências e intelectuais, incluindo engenheiros, advogados, economistas, professores, diversos profissionais da área de TIC, bem como indivíduos ocupando cargos de gerência e de direção; que o rendimento médio dos teletrabalhadores foi maior (R\$ 6.479) que o dos que não trabalharam dessa forma (R\$ 2.398), mas que isso trata-se de uma correlação relacionada ao tipo de ocupação (IBGE, 2023). Ademais, constatou-se que em 2022 a proporção de mulheres ocupadas que realizaram teletrabalho era de 8,7%, número superior à dos homens, que era de 6,8% (IBGE, 2023).

Por fim, a pesquisa do IBGE destacou que a pandemia de Covid-19, devido à necessidade de distanciamento social, impulsionou o teletrabalho, entretanto, após o fim da

emergência sanitária, observou-se que muitos profissionais continuam atuando neste formato, pelo menos de forma parcial (IBGE, 2023).

Segundo a OIT concluiu no Resumo Técnico que publicou junto com a Organização Mundial de Saúde - OMS, com o título “Teletrabalho Saudável e Seguro”, as tendências atuais indicam que o teletrabalho tende a continuar expandindo e a consolidar-se como um componente importante do ambiente profissional (OIT; OMS, 2021, tradução nossa). De acordo com Moreira; Brizolla; Vieira, (2023), o trabalho remoto propicia um melhor gerenciamento do tempo, redução de interrupções, reuniões mais produtivas, maior foco na entrega de resultados, além de diminuir o tempo gasto com deslocamentos. Quando esses benefícios são combinados com outros fatores, podem resultar em colaboradores mais produtivos e satisfeitos e, fica evidente que o teletrabalho tem um impacto positivo na qualidade de vida dos trabalhadores.

A modalidade de trabalho remoto apresenta impactos positivos tanto na qualidade de vida dos colaboradores quanto no desempenho financeiro e econômico das organizações (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023). A adoção do teletrabalho pode gerar redução de custos relacionados a água, energia, transporte, alimentação, materiais de escritório, entre outros e, com diminuição das despesas com infraestrutura e custos fixos, a empresa pode investir mais em seus processos produtivos, resultando em benefícios adicionais aos colaboradores, criando condições para maior satisfação e, conseqüentemente, aumento de produtividade (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023).

Por outro lado, embora sejam destacados os benefícios para as empresas, os trabalhadores e a sociedade, também há uma série de riscos associados, especialmente relacionados à individualização do trabalho, a qual pode resultar em isolamento social, profissional e político dos indivíduos (Rocha; Amador, 2018). Segundo Ferreira e Reis (2021, tradução nossa), a ausência de conciliação entre as diversas rotinas pessoais e profissionais enfrentadas pelas mulheres durante a pandemia, podem impactar sua saúde mental e sua produtividade no ambiente de trabalho remoto. Mesmo assim, diversas mulheres identificaram mudanças positivas em suas vidas decorrentes da pandemia de COVID-19, e algumas relataram uma percepção favorável em relação ao teletrabalho, embora ainda enfrentam desafios para equilibrar suas rotinas pessoais, profissionais e acadêmicas (Ferreira e Reis, 2021).

No setor público, observa-se um crescimento exponencial na demanda por serviços públicos eficientes e de alta qualidade. A incorporação de tecnologias da informação, que viabilizam a implementação do teletrabalho, emerge como estratégia de aprimoramento e

modernização. Assim, o teletrabalho tem sido adotado pelas organizações públicas como ferramenta que oferece vantagens para o serviço público, promovendo a redução de custos operacionais e o aumento da produtividade, além de contribuir para a formação de um modelo organizacional mais moderno, eficiente e alinhado às necessidades de uma prestação de serviços públicos mais ágil e de maior qualidade à sociedade (Nogueira Filho et al., 2020).

Nesse cenário, outro ponto observado é que a Administração Pública tornou-se um tema de crescente debate no Brasil, nos quesitos de legitimidade, eficiência e desempenho do Estado. Assim, uma demanda dos administradores públicos é encontrar novos métodos para aumentar a eficiência dos serviços prestados pelo Estado (Freitas, 2008 citado por Filardi; Castro; Zanini, 2020).

No âmbito do Poder Judiciário brasileiro, o teletrabalho foi institucionalizado a partir da regulamentação pela Resolução nº 227/2016, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ. Todavia, adquiriu maior relevância com a edição da Resolução nº 313, de 19 de março de 2020 - CNJ, que estabeleceu, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário e uniformizou o funcionamento dos serviços judiciários, suspendendo o trabalho presencial de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores nas unidades judiciárias e estabelecendo o regime de teletrabalho obrigatório, a fim de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19 e garantir o acesso à justiça naquele período emergencial (CNJ, 2020).

No Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - TJGO, a regulamentação do teletrabalho encontra-se disciplinada na Resolução TJGO nº. 175/2021 e suas alterações. Destaca-se a necessidade de autorização prévia do gestor de cada unidade para a realização das atividades laborais em regime de home office.

Assim, considerando que a modalidade do teletrabalho tem se mostrado uma forte tendência no mundo do trabalho atual (Rocha; Amador, 2018) e a influência que pode exercer nos desafios enfrentados pelas mulheres no equilíbrio entre trabalho e maternidade, evidenciamos benefícios e dificuldades que merecem análise.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, observa-se uma presença crescente das mulheres no setor público, notadamente no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - TJGO. Segundo a publicação de dados do CNJ - Painel Justiça em Números - Dados de Pessoal do Poder Judiciário, com filtro no TJGO: de um total de 8.000

(oito mil) servidores, 64,31% (5.145) do quadro é composto por mulheres e 35,69% (2.855) por homens (CNJ, 2026).

O trabalho em casa e a conciliação entre os períodos de atividade profissional e os cuidados domésticos e familiares representam desafios de longa data, especialmente na vida das mulheres. Embora seja uma questão já conhecida há tempos, ela permanece atual, principalmente à luz dos impactos causados pela pandemia de COVID-19, que evidenciou uma série de problemas ainda pouco visibilizados. A jornada de trabalho sem restrições de horário foi acrescida às demandas relacionadas à provisão de recursos e ferramentas para o trabalho remoto, como internet, computador e celular, bem como à capacitação necessária para manusear os dispositivos eletrônicos utilizados na conexão com o ambiente externo, além das medidas de distanciamento físico e permanência em casa (Araújo; Lua, 2021).

Assim, afirma Araújo e Lua (2021), que é crível que o teletrabalho, no contexto da pandemia de COVID-19, acrescentou encargos desproporcionais às mulheres, ampliando as desigualdades de gênero tanto no âmbito do mercado de trabalho formal quanto fora dele, reforçando as distinções de gênero na inserção profissional, na precarização das condições de trabalho e na valorização social e econômica, ante a ausência de políticas institucionais de apoio durante a pandemia. O aumento nas demandas relacionadas aos cuidados infantis, incluindo atividades de ensino, acompanhado de uma infraestrutura limitada e falta de apoio social, teve um impacto significativo nas mulheres, ampliando os conflitos já existentes entre trabalho e vida familiar. Além disso, a pandemia intensificou a necessidade de realizar atividades domésticas adicionais, com um maior número de pessoas doentes em casa, necessitando de cuidados específicos, além de exigir uma limpeza contínua do ambiente doméstico, abrangendo tanto o espaço físico quanto os itens que chegavam à residência, como alimentos e embalagens (Araújo; Lua, 2021). Foi possível evidenciar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no âmbito do Trabalho Reprodutivo durante a pandemia, especialmente no contexto nacional (Iwamoto; Souza, 2024).

É possível afirmar que as experiências compulsórias realizadas inicialmente no período pandêmico, podem posteriormente se transformar em atividades planejadas, incorporadas a diversos cargos, seja em jornadas parciais ou integrais. O aspecto mais destacado é o caráter benéfico do trabalho remoto na conciliação do trabalho profissional com as tarefas domésticas e familiares. Ademais, a vivência do teletrabalho atrela-se às possibilidades e perspectivas de cada grupo social e ocupacional e aos recursos e acessos disponíveis (Araújo; Lua, 2021).

Contextualizando, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás, o teletrabalho encontra-se atualmente disciplinado na Resolução TJGO nº 175/2021 e, sendo assim, o presente estudo concentrou em analisar as vivências atuais, após o período pandêmico, das servidoras públicas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, que são mães, em relação ao teletrabalho e a sua influência na maternidade, assim como, as dificuldades de conciliar o trabalho com as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos.

Ensina Sousa (2025) que, uma vez definido o problema de pesquisa, o pesquisador deve realizar uma revisão da literatura existente para compreender as abordagens e estudos previamente realizados sobre o tema. Recomenda-se que o pesquisador realize uma revisão aprofundada da literatura relacionada, conheça estudos similares e identifique lacunas e contribuições relevantes (Leitão, 2021).

Em primeiro momento, foi realizada uma pesquisa bibliográfica de busca de artigos científicos referentes ao tema do estudo, junto às bases de dados das plataformas SCIELO, SPELL e CAPES. A revisão de literatura, para atender aos objetivos deste projeto e visando maior rigor metodológico e científico, envolveu as palavras chaves: “teletrabalho”, “trabalho remoto”, “home office” e “trabalho em casa”, com o recorte temporal abrangendo artigos publicados nos últimos 10 anos e áreas de conhecimento: Administração, Administração Pública, Contabilidade, Turismo. Não empregamos o descritor “maternidade” para evitar limitações na busca, permitindo o acesso integral aos estudos disponíveis relacionados ao tema do teletrabalho.

Na plataforma SPELL, para o descritor “teletrabalho” foram encontrados 72 resultados. Foram detectados 46 resultados para o descritor “trabalho remoto” e, fazendo a pesquisa do descritor fora das aspas, 49 artigos. Já para o descritor “home office”, encontrou-se 32 resultados. Para o descritor “trabalho em casa” foram encontrados 69 resultados, porém, utilizando o filtro de pertinência com o tema, restaram 19 resultados. Assim, foram identificados um total de 172 artigos. Após filtrar os artigos em duplicidade, restaram 146 artigos, que foram incluídos na tabela.

Adiante, foi realizada a pesquisa nas plataformas SCIELO e CAPES. Somadas as buscas nas três plataformas citadas acima, com a reunião dos artigos científicos encontrados, iniciamos a primeira fase de exclusão, sendo eliminados da base, os artigos que não tinham pertinência com a temática em questão (teletrabalho), os duplicados, além daqueles com Qualis Capes inferior a A4, restando um total de 109 trabalhos para uma análise crítica mais aprofundada de todo texto.

Em complemento, também foram analisados artigos científicos encontrados no Google Acadêmico, que fomos buscando ao longo da pesquisa, e que tinham pertinência temática.

Dito isso, este estudo verificou limitações em relação à revisão da literatura, uma vez que constatou-se poucas pesquisas sobre o tema teletrabalho com análises realizadas após o período pandêmico e, no foco principal do nosso estudo, que é a relação da maternidade com o teletrabalho, entendemos que no período da pandemia havia o agravante do isolamento social, em que as escolas não estavam funcionando e houve orientação de dispensa dos empregados domésticos, o que traz um contexto diferente do home office na atualidade. Nesse sentido, Ceribeli et al. (2022) evidenciam que, no contexto pandêmico, em decorrência da implementação de medidas de isolamento social, as mulheres passaram a enfrentar desafios ainda maiores, uma vez que as estruturas de apoio essenciais à gestão dos múltiplos papéis desempenhados cotidianamente, como instituições escolares, suporte familiar de avós, babás, entre outros, foram temporariamente suspensas.

Contudo, a avaliação adequada dos impactos do Trabalho Remoto deve considerar que: 1) em todo o mundo, as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, o que já dificultava sua inserção no mercado de trabalho ou conciliação entre essas duas funções; 2) a conciliação entre o trabalho familiar e profissional está particularmente afetada durante a pandemia, seja pelo fechamento de escolas e creches, pela suspensão das atividades das cuidadoras profissionais (diaristas, trabalhadoras domésticas e babás) ou pelo distanciamento de parentes, amigos e/ou vizinhos que auxiliavam como cuidadores informais (Araújo; Lua, 2021).

Desta forma, considerando a efetiva implementação do teletrabalho no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - TJGO, classificado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como um tribunal de médio porte, notadamente com um número crescente de servidoras públicas mulheres, o que fundamenta a relevância da delimitação local desta pesquisa, os desafios enfrentados pelas mulheres para conciliar as atividades laborais com as demandas da maternidade, bem como as limitações identificadas na revisão da literatura relativas à temática nos dias atuais, surge a questão principal que orienta o presente estudo: Quais as percepções das servidoras públicas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - TJGO, que são mães, em relação à modalidade de teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as?.

1.2 OBJETIVOS DO ESTUDO

1.2.1 Objetivo geral

Analisar as percepções das servidoras públicas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, que são mães, em relação à modalidade de teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as.

1.2.2 Objetivos específicos

- descrever os desafios específicos enfrentados pelas mulheres na conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades maternas;
- descrever os benefícios para as mães de estarem em teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as;
- compreender a percepção das servidoras acerca dos reflexos do teletrabalho em sua produtividade, satisfação profissional e qualidade de vida no trabalho;
- discorrer sobre a regulamentação do teletrabalho no TJGO e o acesso à modalidade, especialmente relacionado à maternidade.

1.3 JUSTIFICATIVA

As ações de enfrentamento à pandemia levaram à elaboração de diversas normas de caráter emergencial. No entanto, as medidas provisórias e as leis referentes ao tema apresentaram lacunas, o que gerou uma vasta quantidade de disputas jurídico-políticas. No Brasil, o levantamento sobre a regulamentação revela a existência de um atraso na integração do trabalho remoto às atuais evoluções do Direito do Trabalho, de acordo com Grillo e Soares (2024).

Com o avanço contínuo e a crescente popularização das tecnologias de informação e comunicação (TIC), a possibilidade de realizar atividades profissionais de qualquer local tornou-se uma realidade acessível e frequentemente atrativa. Dessa forma, o tema do teletrabalho, também conhecido como home office, trabalho remoto ou trabalho a distância, se mostra especialmente relevante no contexto atual (Rocha; Amador, 2018).

A temática teletrabalho no setor público permanece como uma área ainda em desenvolvimento e se apresenta como um campo inovador e desafiador, identificando a

necessidade de ampliar a produção científica relacionada ao tema, de modo a analisar não apenas os aspectos associados à implementação do teletrabalho, incluindo suas características e desafios, mas também os impactos e consequências para os teletrabalhadores, gestores e sociedade. Isso inclui, ainda, a avaliação do potencial impacto do teletrabalho na melhoria da qualidade dos serviços públicos (Machado; Toledo, 2022). A implementação do teletrabalho nos órgãos públicos deve ser analisada com foco nas legislações pertinentes, uma vez que são as normas que regulamentam e definem as características do funcionamento do trabalho em cada instituição (Mendes; Wander, 2022).

Compreender a percepção de satisfação dos servidores em relação à modalidade de teletrabalho é significativo para nortear a revisão e elaboração de políticas voltadas à estruturação e à gestão do trabalho virtual, notadamente em instituições públicas, de modo a preservar as experiências adquiridas durante o contexto pandêmico (Aguar et al., 2022). Ainda, no que tange à crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, a maternidade frequentemente é apontada pelas mulheres como desafio para conciliação e avanço na carreira (Delgado; Miraglia, 2021).

Assim, diante da regulamentação e implementação do regime de teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, em particular no TJGO, considerando a pluralidade de atividades desempenhadas no Tribunal em análise, bem como a necessidade da prestação de um serviço público de qualidade, e face à crescente participação feminina no quadro de servidores aliado aos desafios inerentes à conciliação entre maternidade e demandas profissionais, é fundamental proceder a uma análise crítica da eficácia das normas institucionais e das condições de exercício do teletrabalho vivenciadas atualmente pelas servidoras, que precisam equilibrar suas funções laborais com as demandas da maternidade. Além disso, foi observada uma lacuna na produção acadêmica recente que aborde essa temática de forma específica, sobretudo no cenário contemporâneo e no contexto do judiciário goiano, o que reforça a relevância e a atualidade desta pesquisa.

Dessa feita, o estudo do teletrabalho sob a perspectiva das servidoras públicas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, que são mães, justifica-se pela necessidade de compreender, de forma específica, os impactos dessa modalidade na vida pessoal e profissional dessas servidoras e então, enriquecer a discussão sobre as desigualdades de gênero, bem como, as dificuldades que as mulheres enfrentam para conciliar trabalho com maternidade, além de verificar se as normativas deste órgão atendem às servidoras, podendo colaborar para o aprimoramento da regulamentação existente no TJGO.

1.4 ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO TEXTO

O presente trabalho possui uma estrutura de cinco capítulos ordenados de modo a orientar o leitor ao longo do percurso do estudo, desde uma contextualização da importância do tema, até a apresentação dos resultados e as considerações finais.

O Capítulo 1 trouxe a Introdução, contextualizando a figura do teletrabalho e trazendo a relevância dos estudos relacionados a esse tema na atualidade. E ainda, expôs as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades maternas. Neste capítulo, foi tratado do problema de pesquisa e dos objetivos geral e específicos, além da justificativa e relevância do presente estudo. Consta ainda, a estrutura e organização deste projeto de pesquisa.

O Capítulo 2 é relativo à fundamentação teórica, onde foi abordado a conceituação e a regulamentação do teletrabalho e quais os seus riscos e as suas vantagens. Conta também com uma análise da inserção da mulher no mercado de trabalho e da relação existente entre teletrabalho e maternidade.

O Capítulo 3 trouxe a metodologia aplicada no presente estudo, bem como a técnica de coleta e de análise de dados.

No Capítulo 4 foi feita a análise dos resultados obtidos, após a transcrição das entrevistas e análise da revisão bibliográfica.

O Capítulo 5 apresentou as conclusões obtidas e as contribuições para o avanço do conhecimento científico relacionado ao teletrabalho e à sua influência na maternidade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITOS DE TELETRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO

A literatura apresenta diferentes terminologias para referir-se ao trabalho realizado em casa. A definição dos conceitos nesse campo é variada e sofre alterações ao longo do tempo e então, assim, há uma diversidade de propostas conceituais e vocabulários disponíveis (Araújo; Lua, 2021).

O teletrabalho consiste em um contrato que estabelece a realização de atividades laborais fora das instalações da empresa contratante, representando uma modalidade de trabalho flexível, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação (Brasil, 2022). O trabalho remoto pode ser realizado independentemente da distância em relação ao local onde seus efeitos são previstos, utilizando as técnicas disponíveis de tecnologia da informação. O termo em inglês "home office" tem sido amplamente utilizado para descrever esse tipo de atividade, que é executada de forma remota e ocasional na residência do empregado (Araújo; Lua, 2021).

A SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (2020), em sua Cartilha de Orientação para implantação e prática do teletrabalho define o Home Office como uma das modalidades de teletrabalho e que consiste em toda e qualquer atividade intelectual realizada em casa, utilizando tecnologias, como computadores e internet, que possibilitem a recepção e transmissão de informações, arquivos de texto, imagens ou áudios relacionados às atividades laborais

No recorte desta pesquisa, os conceitos utilizados compreendem teletrabalho, trabalho remoto, trabalho a distância e home-office como similares, já que, em suma, conforme as definições apresentadas, todos dependem de TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação) e possuem a característica da desterritorialização do trabalho. Nesse sentido, Rocha e Amador (2018) abordam o tema do teletrabalho, também referido como home office, trabalho remoto ou trabalho a distância.

2.1.1 Conceitos de teletrabalho na legislação brasileira e no Poder Judiciário

A Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º do [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#) - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que passou a ter a seguinte

redação: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (Brasil, 2011). Assim, legalmente no Brasil, passou-se a reconhecer o home office como modalidade de vínculo empregatício (Meinerz et al., 2022).

Posteriormente, a chamada Reforma Trabalhista, [Lei 13.467, de 13 de julho de 2017](#), alterou diversos pontos da CLT e introduziu o Capítulo II-A - Do Teletrabalho, com os artigos 75-A a 75-E. Após, a Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022, trouxe novas alterações e a inclusão do artigo 75 - F (Brasil, 2017).

Nessa seara, o conceito de Teletrabalho encontra-se disciplinado da seguinte forma, no art. 75-B, caput, da CLT: “ 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, 2022).

Ademais, o Art. 75-F, da CLT dispõe que: “Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto”. (Brasil, 2022).

Já no âmbito do Poder Judiciário, que teve o teletrabalho regulamentado pela [Resolução nº 227 do CNJ, de 15/06/2016](#), definiu o Teletrabalho como uma modalidade de trabalho realizada fora das dependências dos órgãos do Poder Judiciário, de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos (CNJ, 2016).

A citada Resolução acima, previu ainda, no seu artigo 3º, os objetivos do teletrabalho, como sendo:

Art. 3º São objetivos do teletrabalho: aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores; promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição; economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário; ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; aumentar a qualidade de vida dos servidores; promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação; respeitar a diversidade dos servidores; considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos (CNJ, 2016)

Além de estabelecer no inciso III, do Art. 5º, limitação do número máximo de servidores da unidade em teletrabalho, que não poderá exceder a 30% (trinta por cento) do quadro permanente (CNJ, 2016).

A Resolução nº 227/2016, do CNJ, dispõe em seu Art. 19 que “Art. 19. Os órgãos do Poder Judiciário poderão editar atos normativos complementares, a fim de adequar e especificar a regulamentação da matéria às suas necessidades (...)” (CNJ, 2020).

Assim, foi editada a [Resolução do TJGO nº 175/2021](#), que regulamenta o teletrabalho no TJGO hoje em dia e define o teletrabalho como: “modalidade de trabalho realizada remotamente, de forma integral ou parcial, com a utilização de recursos tecnológicos” (TJGO, 2021).

A referida Resolução trouxe a Seção I - Das prioridades para a concessão do regime de teletrabalho e prevê em seu Art. 10:

Na hipótese de concorrer com outro servidor que tenha interesse no teletrabalho, terão prioridade os(as) servidores(as), que: I – apresentem deficiência atestada pela Junta Médica Oficial do Poder Judiciário Goiano; II – tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência atestada pela Junta Médica Oficial do Poder Judiciário Goiano; III – estejam gestantes, lactantes e mães de crianças com idade de até 12 (doze) anos; IV – estejam em usufruto de licença para o acompanhamento de cônjuge (TJGO, 2021).

A solicitação de teletrabalho no TJGO, por parte do(a) servidor(a), deve ser feita por meio de requerimento eletrônico através do sistema Proad - Processo Administrativo, identificando o assunto como “TELETRABALHO: RESOLUÇÃO TJGO Nº 175/2021”, sendo que o pedido deve ser encaminhado à Diretoria de Gestão de Pessoas somente após a aprovação prévia da chefia imediata (TJGO, 2025). Nesse sentido, estabelece o Art. 9º da Resolução do TJGO nº 175/2021 e suas alterações que:

Art. 9º. Compete ao gestor da unidade ou ao chefe imediato sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes (Redação dada pela Resolução nº 223/2023): (...) § 5º É facultado à Administração realizar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho parcial, mantida a capacidade de funcionamento das unidades em que haja atendimento ao público. (...) § 7º O limite máximo de servidores do quadro permanente em regime de teletrabalho, da vara, do gabinete ou da unidade administrativa, é de 30%, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior (Incluída pela Resolução nº 223/2023), (TJGO, 2021).

O Proad para adesão ao regime de teletrabalho, deverá ser instruído com o Plano Individual de Regime de Teletrabalho. Prevê o Art. 13 da Resolução do TJGO nº 175/2021 que:

Art. 13. A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito de cada unidade, alinhadas ao Plano Estratégico deste Poder Judiciário, e a elaboração de plano de trabalho, são requisitos para o início do teletrabalho. § 1º As metas de desempenho serão estabelecidas pelos gestores de cada unidade, em consenso com os servidores (TJGO, 2021).

Foi instituída ainda, a Resolução nº 343 do CNJ, de 09 de setembro de 2020, que estabeleceu condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição. Dentre as condições especiais de trabalho concedidas, está previsto o exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem o acréscimo da produtividade a que se refere a Resolução CNJ no 227/2016 (CNJ, 2020).

Nesse contexto, no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás foi aprovada a Resolução TJGO nº 139, de 24 de fevereiro de 2021, que foi posteriormente alterada pela Resolução TJGO nº 277, de 25 de setembro de 2024, incluindo em seu texto o Art. 1º-A, com a seguinte redação:

Art. 1º-A. As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução também se aplicam a: I – gestantes; II – lactantes, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade do lactente; III – mães, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses após o término da licença-maternidade ou da licença à(ao) adotante; IV – pais, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses, após o término da licença-paternidade ou da licença à(ao) adotante (TJGO, 2024)

O Proad de requerimento de concessão de condição especial de trabalho deverá estar acompanhado de laudo técnico produzido por médico ou equipe multidisciplinar que assista a pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, que será submetido à Junta Médica Oficial do Poder Judiciário do Estado de Goiás para fins de avaliação e eventual homologação. Já para gestante é exigível declaração do médico responsável pelo exame pré-natal ou exame que indique gravidez e para lactantes, atestado médico que confirme a condição de lactante, o qual terá validade até o 12º (décimo segundo) mês de vida da criança e poderá ser renovado a cada 6 (seis) meses com novo atestado médico, até que complete 24 (vinte e quatro) meses de idade (TJGO, 2025).

Após discorrer sobre as principais normativas relacionadas ao teletrabalho na esfera privada e no poder Judiciário, adiante, iremos analisar as vantagens e os riscos do teletrabalho.

2.2 AS VANTAGENS DO TELETRABALHO PARA O TRABALHADOR E A ORGANIZAÇÃO

O teletrabalho foi correlacionado a um aumento na dedicação ao trabalho (Ferreira; Reis, 2021, tradução nossa).

Os benefícios, tanto para as organizações quanto para os teletrabalhadores, destacando aumento da produtividade, racionalização de custos e maior satisfação dos profissionais envolvidos, são evidenciados pela literatura especializada. O teletrabalho contribui para a otimização do uso dos espaços físicos, resultando na redução dos custos operacionais da instituição, além de promover um aumento significativo na produtividade média dos servidores que atuam remotamente. A autonomia dos trabalhadores em relação aos seus horários de trabalho contribui para o aumento do comprometimento com a organização. Diante dessas transformações nos ambientes organizacionais, o teletrabalho revela-se vantajoso tanto para as instituições, que aprimoram seu desempenho, quanto para os profissionais, que experimentam uma melhora na qualidade de vida (Nogueira Filho et al., 2020).

Nesse sentido, dentre as vantagens do trabalho não presencial estão a qualidade de vida dos trabalhadores; a economia de recursos naturais, como papel, energia elétrica, água etc., gerada pela redução do consumo nos locais de trabalho; melhoria da mobilidade urbana, devido ao esvaziamento das vias públicas e do transporte coletivo (SOBRATT, 2016).

Aumento da produtividade devido à redução de interrupções típicas do ambiente presencial estão dentre as vantagens permanentes do teletrabalho para a organização, além de ampliar a atração e retenção de talentos, considerando a melhora na qualidade de vida dos colaboradores; o aprimoramento do clima organizacional e fortalecimento do vínculo dos funcionários com a empresa e a possibilidade de promover a inclusão de pessoas com deficiência (SOBRATT, 2020).

É inegável que o teletrabalho tem se consolidado como uma tendência expressiva no cenário profissional contemporâneo. Essa modalidade de trabalho, sem dúvida, apresenta diversos benefícios tanto para as organizações quanto para os colaboradores (Rocha; Amador, 2018).

A significativa melhora na qualidade de vida, decorrente da redução do nível de estresse e do tempo dedicado aos deslocamentos, além da diminuição dos custos relacionados a essas viagens. Essa economia de tempo e recursos possibilita a dedicação a outras atividades, como estudos, aperfeiçoamento profissional, lazer, descanso, prática de atividades físicas e convívio familiar. Além dos benefícios para a sociedade em geral, como melhoria nas condições de mobilidade urbana, redução de emissão de poluentes e do índice de ruídos urbanos. (SOBRATT, 2020).

Por meio da flexibilidade e autonomia, os profissionais conseguem gerenciar suas atividades pessoais em paralelo às suas funções profissionais, o que tem impacto positivo na sua qualidade de vida, especialmente pela eliminação da necessidade de deslocamentos até o local de trabalho. Observa-se que o trabalho remoto apresenta-se como uma modalidade interessante e, quando gerenciada de forma eficiente, com o uso de ferramentas adequadas que permitam o controle e o acompanhamento do fluxo de trabalho, pode ser considerada uma alternativa viável e benéfica para potencializar o desempenho e a produtividade dos colaboradores (Meinerz et al., 2022).

A subtração do tempo dedicado ao deslocamento da residência até o local de trabalho e do estresse causado pelo trânsito, o aumento do tempo de convivência com a família, bem como a possibilidade de realizar refeições de forma mais tranquila e equilibrada, são vantagens atribuídas ao teletrabalho que contribuem para uma melhor qualidade de vida dos colaboradores. Além disso, a implementação de modalidades de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, favorece a retenção de talentos, aumenta a produtividade e reduz o absenteísmo, refletindo positivamente nos resultados operacionais da organização. É fundamental que as áreas de recursos humanos considerem a qualidade de vida e a satisfação profissional como elementos estratégicos essenciais para o sucesso organizacional (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023).

Conforme infere-se do Resumo Técnico, Teletrabalho Saudável e Seguro, publicado pela OIT junto com a OMS, quando realizado de forma estruturada e adequada, o teletrabalho pode trazer benefícios tanto para a saúde física e mental quanto para o bem-estar social. Ele pode contribuir para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, trazer horários de trabalho flexíveis, reduzir o tempo gasto em deslocamentos para o trabalho e o trânsito. Consequentemente, reduzir a poluição atmosférica, aspecto que indiretamente favorece a saúde e o bem-estar dos colaboradores, além propiciar o aumento de oportunidade para a prática de atividade física. Dessa forma, o teletrabalho pode gerar impactos positivos para a sociedade e para a saúde pública (OIT; OMS, 2021, tradução nossa).

2.3 AS DESVANTAGENS E OS RISCOS DO TELETRABALHO

Dentre as possíveis desvantagens, destacam-se o aumento das despesas domésticas, a ampliação do número de horas trabalhadas, o tempo dedicado à preparação de refeições, assim como a pressão por entregas de atividades laborais e o impacto na saúde psicológica do trabalhador devido ao isolamento social que o teletrabalho pode ocasionar. É fundamental que as organizações fiquem atentas a esses fatores, pois podem afetar negativamente a saúde mental do colaborador, causando fragmentação da identidade e afastamento da cultura organizacional. Cabe também destacar que o trabalho remoto apresenta riscos, como a fragilização e a precarização das relações de trabalho, o que demanda atenção por parte da gestão (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023).

Pode, ainda, contribuir para uma transformação cultural na sociedade, resultando na vulnerabilidade das relações laborais, na diminuição da dimensão coletiva do trabalho e no fortalecimento dos processos de individualização no contexto social, repercutindo nas formas de sociabilidade entre os trabalhadores, impactando diretamente na saúde dos profissionais (Rocha; Amador, 2018).

O relatório *Resumo Técnico, Teletrabalho Saudável e Seguro* destacou que, sem um planejamento adequado, organização eficiente e suporte nas áreas de saúde e segurança, o teletrabalho pode resultar em sentimentos de isolamento, esgotamento, ansiedade, fadiga visual, aumento no consumo de álcool e ganho de peso (OIT; OMS, 2021, tradução nossa).

O teletrabalho dissolve a fronteira entre o espaço de trabalho e o âmbito familiar ou privado. Essa ruptura pode acarretar riscos, incluindo a intensificação da exploração laboral, o aumento do número de horas trabalhadas sem a devida compensação, até contribuir para o sofrimento e o adoecimento mental dos profissionais. Dependendo das suas formas de regulamentação, implementação e conteúdo, pode representar um desafio significativo para a classe trabalhadora, especialmente à medida que sua prática se estenda de maneira permanente e legítima para o espaço privado do colaborador. (Durães; Bridi; Dutra, 2021).

Embora o teletrabalho ofereça o benefício de ficar em casa, também evidencia questões estruturais, patriarcais e interseccionais que impactam o trabalho feminino (Delgado; Miraglia, 2021).

No próximo tópico, faremos uma breve contextualização da inserção da mulher no mercado de trabalho, a ligação com a maternidade e traremos de forma mais específica a relação entre o teletrabalho e a maternidade, com seus riscos e benefícios.

2.4 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A MATERNIDADE

Apesar do aumento significativo na participação feminina no mercado de trabalho e da viabilidade de avanços profissionais e salariais, a discriminação de gênero, a estrutura social, a organização patriarcal e os obstáculos – por vezes visíveis, por vezes dissimulados – ainda persistem, dificultando a plena emancipação das mulheres do sistema patriarcal, que muitas vezes busca confiná-las em espaços restritos. Conforme afirmou Delgado e Miraglia (2021), a maternidade frequentemente aparece em pesquisas, dados e estatísticas relacionadas ao ambiente profissional, sendo apontada por muitas mulheres como um dos principais desafios para conciliar e avançar na carreira.

Historicamente, as mulheres, mesmo exercendo atividades remuneradas, têm assumido predominantemente a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e das tarefas domésticas, devido a uma imposição cultural que associa essas funções ao gênero feminino (Ceribeli et al., 2022).

A maternidade é um fator central que demanda negociações tanto no âmbito familiar quanto no profissional. Mulheres que exercem atividades laborais, em comparação com homens que trabalham ou mulheres sem filhos, frequentemente são percebidas como mais distraídas devido às responsabilidades familiares e podem ser mais propensas a solicitar licenças ou a se ausentar do trabalho para dedicar-se aos filhos. Ademais, a decisão de pausar ou interromper a carreira profissional por parte das mulheres está fortemente relacionada às condições de trabalho, que muitas vezes dificultam a continuidade das atividades profissionais após a chegada de um filho. Fatores relacionados ao ambiente laboral que contribuem para a interrupção da carreira incluem a falta de opções flexíveis oferecidas pelas organizações, preconceitos no local de trabalho contra mães, e o tempo elevado de deslocamento entre residência e local de trabalho e, quanto às razões vinculadas aos filhos, destacam-se a interrupção do aleitamento materno e problemas de saúde dos dependentes (Monteiro; Lemos e Costa, 2021).

Segundo o Ministério da Saúde, em BRASIL ([s.d.]), a primeira infância compreende o período de até 6 (seis) anos de idade da criança. Nesse estágio, ocorrem processos essenciais de maturação cerebral, aquisição de movimentos, desenvolvimento de habilidades de aprendizagem, bem como iniciações social e afetiva. Pesquisas indicam que experiências positivas e estímulos qualificados durante essa fase têm impacto direto no potencial de desenvolvimento da criança e estudos demonstram que a primeira infância é uma etapa altamente sensível para o desenvolvimento humano, sendo fundamental na formação da

estrutura emocional e afetiva, além do fortalecimento de áreas cerebrais relacionadas à personalidade, caráter e capacidade de aprendizagem. Assim, o estímulo adequado nessa fase traz benefícios que vão além do aumento da capacidade intelectual, contribuindo para o melhor desempenho escolar e redução de índices de repetência e evasão, e favorece ainda a formação de adultos mais preparados para enfrentar os desafios do cotidiano (BRASIL, [s.d.]).

Ainda de acordo com o Ministério da Saúde: “A infância é a etapa inicial da vida compreendida entre o nascimento e os 12 anos de idade.” (BRASIL, [s.d.]). Nesse contexto, o ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu 2º, dispõe: “Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos (...)” (BRASIL, 1990). Nessa fase, o Ministério da Saúde destaca que a infância, etapa inicial da vida e que compreende entre o nascimento e os 12 anos de idade, é essencial para o desenvolvimento do indivíduo, abrangendo processos importantes como o crescimento físico, o amadurecimento cerebral, a aquisição de habilidades motoras e da capacidade de aprender (BRASIL, [s.d.]).

Concluiu Monteiro, Lemos e Costa (2021) que, ao longo do tempo, a reorganização da rotina centrada na vida doméstica e familiar passou a gerar ansiedade nas mulheres que abandonaram o emprego, levando a crises de identidade, mostrando ainda que, a importância do trabalho na vida das mães pode ser evidenciada pelo sentimento de improdutividade e pela sensação de culpa ao não estarem atuando durante o período de dedicação exclusiva aos filhos. Assim, reforça a necessidade de implementação de políticas públicas que promovam a conciliação entre demandas familiares e profissionais; de práticas de gestão corporativa que atendam às necessidades e rotinas dos colaboradores; além de uma transformação cultural mais ampla, que inclua efetivamente os pais nas tarefas de cuidado e educação dos filhos.

Atualmente, no Brasil, observa-se uma ampliação do âmbito de atuação das mulheres, que buscam equilibrar a realização profissional e pessoal, conquistar independência financeira e preservar o seu papel de mãe (Santos; Tanure e Carvalho Neto, 2015, citado por Monteiro; Lemos e Costa, 2021).

Parte das mulheres relacionam o significado do seu trabalho principalmente ao sustento dos filhos e, para outras, o trabalho representa uma fonte de autonomia financeira e realização pessoal (Iwamoto; Souza, 2024).

2.4.1 O Teletrabalho e a Maternidade

As mulheres, de maneira geral, estão satisfeitas com a modalidade do teletrabalho, inferiu Aguiar et al., 2022. A maioria reconhece benefícios e melhorias na qualidade de vida decorrentes dessa modalidade e considera que eles superam as desvantagens relacionadas ao isolamento, ao aumento da produtividade, ao acúmulo de tarefas e responsabilidades domésticas. Dentre as vantagens mais citadas para permanecer no teletrabalho, destaca-se a convivência familiar, incluindo maior participação na vida dos filhos menores, assim como a autonomia de horário e ausência de deslocamento, especialmente em grandes centros urbanos (Aguiar et al., 2022).

O teletrabalho pode ser considerado uma alternativa para reduzir o absenteísmo, uma vez que a presença da mulher em casa favorece um melhor ajuste entre a vida profissional e familiar (Aguiar et al., 2022).

A participação das mulheres no mercado de trabalho, devido à dificuldade de conciliar as funções profissionais e a maternidade, representa uma barreira para a melhoria dos indicadores de aleitamento materno (Santos; Girianelli, 2025). Conforme as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS), do Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) e do Ministério da Saúde do Brasil, recomenda-se a realização do aleitamento na primeira hora de vida, a prática do aleitamento exclusivo nos primeiros seis meses, e a continuação do aleitamento juntamente com outros alimentos saudáveis até os dois anos de idade ou mais. O aleitamento materno promove uma importante interação entre o bebê e a mãe, contribui para a proteção da saúde de ambos e constitui um importante fator nutricional. A legislação que apoia a maternidade e o aleitamento materno é fundamental para promover a igualdade de gênero e o empoderamento feminino, assim, a implementação de ações de promoção e proteção pode contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS (Santos; Girianelli, 2025) .

As mulheres expressam que estão considerando positivamente a experiência, destacando a maior proximidade com seus filhos e parceiros, bem como o aumento de tempo dedicado às atividades físicas e de lazer. As profissionais que são mães demonstraram o desejo de exercer simultaneamente suas funções profissionais e maternas, mesmo que isso implique em uma maior sobrecarga de trabalho, ou seja, foi observado um aumento na carga de trabalho, porém, uma maior satisfação com o convívio familiar que é propiciado. Porém, a combinação de flexibilidade e proximidade física proporcionada pelo home office durante o

período de quarentena foi valorizada pelas mulheres inseridas em contextos familiares mais equilibrados (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).

É importante considerar que várias profissionais relataram sentimentos de esgotamento e dificuldades para conciliar suas responsabilidades laborais e familiares (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020). Uma questão preocupante relacionada ao teletrabalho realizado pelas mulheres entrevistadas: a forte tendência à disponibilidade excessiva, como o uso de horários não convencionais para a realização de tarefas profissionais, levando à sensação de sobrecarga e à dificuldade de estabelecer limites claros para o encerramento da jornada de trabalho, o que pode ter impactos negativos na saúde dos teletrabalhadores (Aguiar et al., 2022).

Observa-se, ainda, a importância da presença das mulheres tanto em âmbito individual quanto social, no ambiente profissional e familiar, evidenciando a capacidade de desempenhar múltiplas funções simultaneamente (como mãe, mulher, profissional) em um período de desafios constantes (Aguiar et al., 2022). Assim, de modo geral, o trabalho em home office pode atender aos anseios de conciliação entre vida profissional e pessoal, pelo menos para uma parcela das mulheres e então, essa modalidade deve ser considerada pelas organizações que buscam maior inclusão, sempre levando em conta a diversidade de contextos familiares presentes em sua força de trabalho (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).

2.5 QUADRO RESUMO DAS CATEGORIAS

Com base nos pontos relevantes trazidos ao longo da fundamentação teórica e alinhados aos objetivos específico e gerais deste estudo, a autora elaborou um quadro resumo contendo as principais categorias que subsidiarão a construção do roteiro para a realização das entrevistas semiestruturadas e posterior análise dos dados e discussão dos resultados (Quadro 1).

Quadro 1 - Resumo das categorias

Objetivos específicos	Autores de referência / explicação	Categorias
- Desafios enfrentados pelas mulheres na conciliação entre a atividade profissional e as	O trabalho em home office pode atender aos anseios de conciliação entre vida profissional e pessoal, pelo menos para uma parcela das mulheres (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020)	Teletrabalho e maternidade Organização da rotina no teletrabalho

responsabilidades maternas	Esgotamento e dificuldades para conciliar suas responsabilidades laborais e familiares (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020). A ausência de conciliação entre as diversas rotinas pessoais e profissionais enfrentadas pelas mulheres podem impactar sua saúde mental e sua produtividade no ambiente de trabalho remoto (Ferreira e Reis, (2021, tradução nossa). Desvantagens relacionadas ao isolamento, ao aumento da produtividade, ao acúmulo de tarefas e responsabilidades domésticas. (Aguiar et al., 2022).	Desafios organizacionais do teletrabalho Dificuldades do teletrabalho
	A maternidade frequentemente é apontada por muitas mulheres como um dos principais desafios para conciliar e avançar na carreira. (Delgado; Miraglia, 2021).	Trabalho e maternidade Rede de apoio
- Benefícios para as mães de estarem em teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as;	O trabalho remoto propicia um melhor gerenciamento do tempo (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023)	Gerenciamento do tempo
	Maior proximidade com seus filhos e parceiros, bem como o aumento de tempo dedicado às atividades físicas e de lazer (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).	Convívio familiar Cuidados com os filhos Qualidade de vida
- Percepção das servidoras acerca dos reflexos do teletrabalho em sua produtividade, satisfação profissional e qualidade de vida no trabalho	Redução de interrupções, reuniões mais produtivas, maior foco na entrega de resultados, diminuição do tempo gasto com deslocamentos (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023) O teletrabalho pode ser considerado uma alternativa para reduzir o absenteísmo, uma vez que a presença da mulher em casa favorece um melhor ajuste entre a vida profissional e familiar (Aguiar et al., 2022). Mulheres identificaram mudanças positivas em suas vidas decorrentes da pandemia de COVID-19, relatando uma percepção favorável em relação ao teletrabalho (...) (Ferreira e Reis, 2021).	Produtividade Absenteísmo Percepção de satisfação com o teletrabalho

- Regulamentação do teletrabalho no TJGO e o acesso à modalidade	No Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, atualmente, o teletrabalho encontra-se regulamentado pela Resolução TJGO nº 175/2021, que foi revogada em parte pela Resolução TJGO nº 204/2022 e alterada pela Resolução TJGO nº 223/2023, e ainda, pelo Decreto Judiciário nº 836/2023 (TJGO, 2023).	Clareza normativa acerca da regulamentação do teletrabalho no TJGO Barreiras e dificuldades de acesso Atenção às prioridades estabelecidas na Resolução TJGO nº 175/2021
---	--	---

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

3 METODOLOGIA

A metodologia científica constitui um conjunto de procedimentos e técnicas que conduzem a realização de pesquisas e a criação de conhecimento científico. Ela é essencial para assegurar a validade e a confiabilidade dos resultados obtidos em estudos acadêmicos e científicos. A metodologia não se trata apenas de mera definição de regras; ela envolve uma sequência de etapas que auxiliam os pesquisadores na formulação de perguntas, no desenvolvimento de hipóteses, na coleta de dados e na análise das informações (Sousa, 2025).

Para analisar as percepções das mulheres em relação ao teletrabalho e à maternidade, buscando constatar e retratar os desafios para conciliar a atividade profissional e as responsabilidades maternas e identificar os benefícios e as dificuldades enfrentadas, utilizaremos a pesquisa com método de abordagem qualitativa básico ou genérico.

Segundo Merriam (2002), o estudo qualitativo interpretativo e descritivo básico explicitam as características de uma pesquisa qualitativa, na qual o pesquisador busca compreender como os participantes atribuem significado a uma determinada situação ou fenômeno. Nesse processo, esse significado é mediado pelo pesquisador como um instrumento, usando uma estratégia indutiva e os resultados obtidos são descritivos. Ao realizar um estudo qualitativo básico, o objetivo principal é compreender um fenômeno, um processo, as perspectivas e visões dos envolvidos ou uma combinação de todos esses elementos. Os dados são coletados por meio de entrevistas, observações ou análise de documentos e, a análise desses dados, busca identificar padrões recorrentes ou temas comuns que permeiam essas informações coletadas. O resultado final consiste em uma descrição detalhada dos achados, contextualizada pelas referências teóricas que fundamentam o estudo (Merriam, 2002).

A análise de textos e de documentos, a observação e a entrevista são os métodos de pesquisa qualitativa mais comuns (Stake, 2011).

A pesquisa qualitativa é, algumas vezes, definida como pesquisa interpretativa. Todas as pesquisas exigem interpretações e, na realidade, o comportamento humano exige interpretações a cada minuto. Mas a pesquisa interpretativa é a investigação que depende muito da definição e da redefinição dos observadores sobre os significados daquilo que veem e ouvem. (...) Devemos “triangular” os dados para aumentar a certeza de que interpretamos corretamente como as coisas funcionam. (...) Além disso, as interpretações da pesquisa qualitativa destacam os valores e as experiências humanas. (Stake, 2011, p. 46-47)

Dentre os diferentes critérios para classificação das pesquisas, em relação aos seus objetivos gerais (propósitos), as pesquisas podem ser classificadas em exploratórias, descritivas e explicativas. “As pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno” (Gil, 2017, p. 33).

A presente pesquisa possui abordagem qualitativa e descritiva, permitindo uma análise mais aprofundada dos dados coletados e a descrição dos fenômenos relativos ao trabalho e a sua relação com a maternidade.

Em suma, a pesquisa descritiva tem como propósito detalhar as características de um fenômeno (Sousa, 2025).

3.1 SUJEITOS DA PESQUISA

A coleta de dados ocorreu por meio de uma pesquisa de campo com realização de entrevistas e os sujeitos da pesquisa foram servidoras públicas do quadro do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, que são mães, com filhos(as) de até 12 (doze) anos de idade, que exerciam o teletrabalho, de forma parcial ou total.

Foram selecionadas servidoras ocupantes de cargo de provimento efetivo de Analista Judiciário, com um período superior a seis anos de exercício no TJGO, garantindo que tivessem desempenhado suas atividades de forma integralmente presencial anterior ao início da pandemia, de modo a possibilitar uma comparação consistente das experiências profissionais após o advento do teletrabalho. Ressalta-se que não foram incluídas magistradas.

O perfil das entrevistadas foram mulheres com filhos em diferentes fases da infância, de até 12 (doze) anos de idade, para incluir as que os filhos nasceram antes, durante e após o período pandêmico, como forma de avaliar a percepção das mulheres em relação ao impacto do home office na conciliação do trabalho com os cuidados dos filhos, em diferentes fases da vida deles e contextos sociais.

A definição do intervalo de idade dos filhos baseou-se no conceito de infância e ocorreu em consonância com as prioridades estabelecidas no art. 10, da Resolução do TJGO nº 175, para a concessão do regime de teletrabalho, na hipótese de concorrer com outro servidor que tenha interesse na modalidade, citada na fundamentação teórica.

Em relação ao critério geográfico, a realização das entrevistas ocorreu com servidoras do TJGO lotadas na Comarca de Goiânia e região metropolitana, por apresentar características similares em relação aos aspectos socioeconômicos, culturais, à dinâmica laboral e ao fato de residirem em municípios urbanos que enfrentam problemas típicos de áreas metropolitanas.

O grupo de participantes contou com 10 (dez) servidoras, que se enquadraram no perfil, número que foi considerado suficiente para atender aos objetivos da pesquisa, uma vez que, ao longo da realização das entrevistas, observou-se uma saturação de dados, deixando de surgir novos achados relevantes para a análise, ocorrendo recorrência e repetições nos assuntos dos discursos das participantes. De acordo com Leitão (2021), as entrevistas são conduzidas até que a recorrência do conteúdo obtido não ofereça novos insights ou avanços aos pesquisadores, ou seja, o tamanho da amostra é geralmente determinado pela saturação dos temas levantados e quando as entrevistas deixam de proporcionar novas perspectivas e conteúdos, e assim, o número de participantes recrutados é considerado suficiente para a análise. O momento para encerrar a coleta de dados ocorre quando o moderador consegue antecipar o que será dito no grupo seguinte, ou seja, os dados coletados passam a se repetir (Vergara, 2005).

Para obter a lista de pessoas para as entrevistas, em primeiro momento, foram selecionadas por acessibilidade à pesquisadora, pertencentes ao grupo de estudos (Gil, 2017, p. 79) e então, usamos a estratégia de bola de neve (*snow ball*), em que um entrevistado indica o outro. Essa estratégia de amostragem é uma possibilidade para as pesquisas qualitativas, em que os pesquisadores normalmente iniciam o processo com um número limitado de contatos iniciais (sementes), selecionados com base nos critérios de estudo e esses participantes indicam outros contatos que atendam aos critérios estabelecidos, criando assim um processo de recomendação em cadeia (Parker; Scott; Geddes, 2019).

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A abordagem da coleta de dados foi baseada em uma pesquisa de campo com a realização de entrevistas individuais, com um roteiro semiestruturado (Apêndice B). Um roteiro de entrevista é um guia destinado ao entrevistador, ao qual o entrevistado não tem acesso, que orienta a dinâmica da interação entre pesquisador e participante (Leitão, 2021). Antes de dar início ao processo de recrutamento de pessoas a serem entrevistadas, o pesquisador deve desenvolver o roteiro, amparado no conjunto de temas e assuntos a serem abordados durante a entrevista. Esses temas e assuntos devem estar alinhados à questão de pesquisa e serem elaborados com base na análise dos trabalhos relacionados, nas lacunas identificadas na revisão da literatura e nas questões levantadas pelo próprio pesquisador (Leitão, 2021).

Conduziu-se então, a uma revisão bibliográfica em artigos científicos, legislação e livros acadêmicos que abordam a temática do teletrabalho, a inserção da mulher no mercado de trabalho e sua relação com a maternidade, compondo a fundamentação teórica da pesquisa. Com base na análise desse referencial teórico e dos objetivos específicos deste estudo, foi elaborado pela autora, inicialmente, um quadro síntese contendo as principais categorias a serem exploradas (Quadro 1 - p. 29) e, a partir desse quadro, desenvolveu-se o roteiro de entrevista semiestruturado (Apêndice B).

A primeira seção do roteiro da entrevista teve por finalidade caracterizar o perfil das participantes, com perguntas relacionadas ao estado civil, número e idade dos filhos, rede de apoio e o regime de teletrabalho em que estão inseridas; e a segunda seção consistiu em perguntas desenvolvidas pela autora, dentre as categorias que pudessem responder aos objetivos geral e específicos deste estudo, e que as entrevistadas puderam responder de forma livre. Entrevistas semiestruturadas são especialmente eficazes para investigar temas complexos e compreender profundamente as experiências, percepções e opiniões dos participantes (Sousa, 2025). Utilizam um roteiro previamente estabelecido, contudo, conduz a um fluxo espontâneo da conversa (Leitão, 2021).

Para a validação do Roteiro da entrevista, foi realizada uma entrevista teste com uma servidora pública do TJGO, que se encaixava no perfil das futuras entrevistadas, realizada e gravada pelo aplicativo TEAMS, no dia 24 de setembro de 2025, e foi observado que as perguntas estavam claras e as respostas foram em conformidade com as mesmas (Apêndice A).

Ressalta Gil (2017, p. 79): “Tão logo (...) o roteiro da entrevista estejam redigidos, passa-se a seu pré-teste. Muitos pesquisadores descuidam dessa tarefa, mas somente a partir daí é que tais instrumentos estarão validados para o levantamento”.

Após a banca de qualificação, foi observada a necessidade de algumas adaptações no Roteiro da Entrevista e se chegou ao roteiro final (Apêndice B). A principal alteração foi relacionada à adaptação de um dos objetivos específicos, em que se diferenciava “descrever os desafios específicos enfrentados pelas mulheres na conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades maternas” e “identificar as dificuldades enfrentadas por mães que realizam suas atividades laborais em casa” que, por sugestões da banca examinadora e concordância desta autora, considerou-se como similar os termos “dificuldades” e “desafios”, havendo a unificação desses objetivos específicos.

Concluída as alterações no roteiro da entrevista (Apêndice B), as possíveis participantes foram contatadas pelo whatsapp, para agendamento das entrevistas. As

entrevistas foram realizadas entre os dias 17/12/2025 e 27/01/2026, sendo 08 (oito) entrevistas de forma online, pelo aplicativo TEAMS e 02 (duas) de forma presencial, mas também gravadas no aplicativo TEAMS. O tempo médio de duração de cada entrevista foi de 20 a 25 minutos. A gravação das entrevistas, mediante consentimento, proporciona maior facilidade para a transcrição e análise subsequente dos dados (Sousa, 2025).

As entrevistas foram gravadas, iniciando-se a gravação somente após consentimento das entrevistadas, sem a identificação das mesmas. Cada uma delas assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - Apêndice C. Após, as entrevistas foram transcritas para o editor de texto Microsoft Word, totalizando 55 (cinquenta e cinco) laudas.

3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Utilizamos a técnica de análise de conteúdo segundo Bardin (2011), que define: “A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações”. As diversas fases da análise de conteúdo gira em torno de três pólos cronológicos: 1) a pré-análise (seleção dos documentos a serem analisados, hipóteses/objetivos, indicadores); 2) a exploração do material (codificação, categorização); 3) o tratamento dos resultados obtidos, a inferência e a interpretação (Bardin, 2011).

A pré-análise corresponde à etapa de organização e, em geral, envolve três missões: a seleção dos documentos a serem analisados, a formulação de hipóteses e objetivos, e a elaboração de indicadores que sustentem a interpretação final (Bardin, 2011). Anterior à análise, o material coletado deve ser devidamente preparado, como, por exemplo, as entrevistas gravadas serem transmitidas na íntegra e as gravações preservadas. Já a hipótese (suposição) é uma afirmação provisória que buscamos verificar por meio dos procedimentos de análise e o objetivo corresponde à finalidade geral que buscamos, na qual os resultados alcançados serão aplicados. A etapa preparatória envolverá a seleção de índices contidos nos textos, que serão explicitados pela análise, considerando as hipóteses previamente estabelecidas, e sua organização sistemática em indicadores seguros e precisos (Bardin, 2011).

A análise dos dados obtidos nas entrevistas consiste na transcrição das informações e na subsequente avaliação do material transcrito (Leitão, 2021). Uma etapa crucial no processo de Análise de Conteúdo é a codificação, em que o pesquisador realiza a identificação de unidades de significado presentes nos textos e as organiza em categorias. O próximo estágio após a codificação, consiste na interpretação dos dados, em que o pesquisador busca compreender as relações entre os temas identificados e seu significado no contexto da

pesquisa (Sousa, 2025). Assim, transcritas as entrevistas, o pesquisador começa o processo de codificação e categorização e após, a análise de cada categoria (Sousa, 2025).

Para realizar a análise dos dados coletados por meio das entrevistas, após a transcrição integral das mesmas e uma leitura flutuante preliminar, procedemos à etapa de codificação. Os códigos identificados foram os principais assuntos que surgiram relacionados a cada categoria, os principais achados das falas de cada participante, e que foram agrupados por semelhança temática, resultando numa categorização dos dados obtidos, cujos critérios foram previamente estipulados.

Inicialmente, cada categoria proposta, foi definida com base no referencial teórico e nos objetivos específicos estabelecidos (Quadro 1 - p. 29), e serviram de norte para a elaboração do roteiro de entrevista semiestruturado. Após a codificação das entrevistas, surgiram novas categorias que foram adaptadas ao Quadro 1, além das já predefinidas à partir da fundamentação teórica e objetivos específicos.

Superada a etapa da categorização, partimos para o tratamento dos resultados, analisando de forma aprofundada cada categoria, buscando identificar recorrências, convergências e divergências nas falas das entrevistadas e fazendo ligações com a revisão da literatura e os objetivos da pesquisa.

Com a finalidade de omitir quaisquer informações que pudessem possibilitar a identificação das entrevistadas, cada uma delas foi referenciada por um nome fictício, iniciado com letras do alfabeto (de A até R), organizadas em ordem alfabética.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Para apresentação e análise dos resultados, iniciamos com o perfil das entrevistadas e após, a exploração das categorias, a saber: (Quadro 1 - p. 29): teletrabalho e maternidade, organização da rotina no teletrabalho, desafios organizacionais do teletrabalho, dificuldades do teletrabalho, trabalho e maternidade, rede de apoio, gerenciamento do tempo, convívio familiar e os cuidados com os filhos, qualidade de vida, produtividade, absenteísmo, percepção de satisfação com o teletrabalho, clareza normativa acerca da regulamentação do teletrabalho no TJGO, atenção às prioridades estabelecidas na Resolução TJGO nº 175/20210 e barreiras e dificuldades de acesso.

As categorias foram baseadas no referencial teórico e nos objetivos específicos que visam descrever os desafios enfrentados pelas mulheres na conciliação entre o trabalho e a maternidade; os benefícios de estarem em teletrabalho, especialmente durante a infância dos filhos e as suas percepções acerca dos reflexos do teletrabalho em sua produtividade, satisfação profissional e qualidade de vida no trabalho; além de discorrer sobre a regulamentação do teletrabalho no TJGO e o acesso à modalidade, especialmente relacionado à maternidade.

Assim, para responder a questão principal norteadora do presente estudo: “Quais as percepções das servidoras públicas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - TJGO, que são mães, em relação à modalidade de teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as?”, as respostas das 10 (dez) entrevistadas ao roteiro de entrevista semi-estruturado foram transcritas e analisadas cuidadosamente.

4.1 PERFIL DAS ENTREVISTADAS

Na análise do perfil das entrevistadas, destacamos pontos como a idade de cada servidora, o estado civil, o número de filhos e suas idades, se possuem rede de apoio, bem como a divisão das responsabilidades relativas aos cuidados dos filhos com o pai. Além disso, o tempo de efetivo exercício no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - TJGO, a condição de realização do teletrabalho, indicando se é parcial ou total, e a Resolução sob a qual estão atuando em regime de teletrabalho (Resolução TJGO nº 175/2021 ou Resolução TJGO nº 139/2021 - Condições Especiais de Trabalho). (Quadro 2).

Quadro 2 - Perfil das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Estado civil	Filhos (idade)	Rede de apoio	Tempo de trabalho no TJGO	Teletrabalho parcial ou total	Resolução em que enquadram
E1 - Alice	42	casada	2 filhas (11 e 5 anos)	Sim (empregada)	15 anos	Parcial	Res. 175
E2 - Bia	40	casada	1 filha (3 anos)	Às vezes (mãe) e reveza com o marido	11 anos	Parcial	Res. 175
E3 - Ceci	43	casada	1 filha (11 anos)	Não (reveza com o marido)	11 anos	Total	Res. Especial
E4 - Diana	49	casada	2 filhas (12 e 9 anos)	Sim (empregada)	17 anos	Parcial	Res. 175
E5 - Ester	43	casada	2 filhos (13 e 8 anos)	Não (reveza com o marido)	10 anos	Parcial	Res. 175
E6 - Fabi	46	casada	2 filhas (10 e 6 anos)	Não (reveza com o marido)	19 anos	Parcial	Res. 175
E7 - Gabi	44	casada	2 filhos (4 e 3 anos)	Às vezes (mãe); marido trabalha em outro Estado	18 anos	Total	Res. Especial
E8 - Helena	42	casada	2 filhas (9 e 7 anos)	Sim (mãe) e reveza com o marido	12 anos	Parcial	Res. 175
E9 - Nat	39	casada	1 filho (4 anos)	Sim (mãe); marido trabalha viajando	15 anos	Total, mas combinou com chefe de ir 1x/semana	Res. 175
E10 - Rafa	44	casada	2 filhos (6 e 4 anos)	Não (reveza com o marido)	12 anos	Parcial	Res. 175

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

As entrevistadas eram todas casadas, com idades entre 39 e 49 anos, e tinham entre um e dois filhos. Todas as servidoras entrevistadas ingressaram na carreira no TJGO há no

mínimo dez anos. Apenas duas tinham rede de apoio remunerada: Alice e Diana. Quatro delas utilizam a rede de apoio familiar, de forma contínua ou esporádica: Bia, Gabi, Helena e Nat. Já Ceci, Ester, Fabi e Rafa não possuem rede de apoio e revezam os cuidados dos filhos com o marido. Em todos os casos, os filhos estão na escola em algum período do dia.

A maioria das entrevistadas, sete delas, quais sejam: Alice, Bia, Diana, Ester, Fabi, Helena e Rafa, fazem teletrabalho parcial sob a Resolução TJGO nº 175/2021, 02 delas (Ceci e Gabi) fazem regime de teletrabalho total sob a Resolução TJGO nº 139/2021 e apenas 01 (Nat) faz regime de teletrabalho total sob a Resolução geral TJGO nº 175/2021, porém, combinou com a chefia imediata de comparecer uma vez na semana de forma presencial.

Adiante, procede-se à análise das categorias relacionadas a cada objetivo específico.

4.2 DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES FRENTE ÀS RESPONSABILIDADES MATERNAS

Neste item, são descritos os desafios específicos enfrentados pelas mulheres na conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades maternas. Desta forma, atende-se ao primeiro objetivo específico.

4.2.1 Teletrabalho e maternidade

Quadro 3 - Teletrabalho e maternidade

Categorias	Subcategoria	Explicação
Teletrabalho e maternidade	Conciliação entre as atividades laborais e as responsabilidades maternas	Relação marcada por benefícios e desafios
Organização da rotina no teletrabalho	Fragmentação da jornada	A maioria fragmenta a jornada do trabalho em turnos diferentes
Desafios organizacionais do teletrabalho	Mistura entre rotina de casa e rotina de trabalho; Conflito de papéis	Desafio em estabelecer tempo exclusivo para cada demanda em casa
	Interrupções	As interrupções, principalmente para cuidados com os filhos, representam um desafio
Dificuldades do teletrabalho	Isolamento social	Mitigado pelo exercício de teletrabalho parcial

	Vínculo com os colegas de trabalho	Diminui suas relações com os colegas de trabalho
	Falta de comunicação	Dificuldade de acesso às atualizações
	Cumprimento da meta	Cumprir a meta estabelecida e a sensação de cobrança pode ser um desafio
	Sobrecarga	Dificuldades de dosar a carga horária de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

A análise das respostas das entrevistadas revela que a relação entre o teletrabalho e a maternidade é marcada por benefícios e desafios. A autonomia proporcionada pelo teletrabalho na gestão da rotina de trabalho, aponta a vantagem de possibilitar uma maior conciliação entre o desenvolvimento das atividades laborais e os cuidados com os filhos. Por outro lado, as entrevistadas trouxeram evidências de desafios na organização dessa rotina de teletrabalho, com aspectos como sobreposição de tarefas, dificuldades de comunicação e sobrecarga, dentre outras que surgem no dia a dia.

Destaca-se as seguintes evidências:

4.2.1.1 Organização da rotina em teletrabalho

A rotina de teletrabalho das entrevistadas é marcada pela fragmentação da jornada, em diferentes períodos ao longo do dia, geralmente para conciliar o trabalho com os horários escolares dos filhos, os cuidados maternos e as demandas domésticas. Destaca-se as seguintes evidências das entrevistas:

Eu fraciono o meu tempo de trabalho, eu posso fracionar, que aí eu consigo me organizar com as crianças e com o trabalho. Eu trabalho metade da manhã e metade da carga horária à tarde (Entrevistada Alice).

Eu tento começar mais cedo, o horário que elas estão na escola, e se enrolar durante o dia, aí eu tenho que esperar à noite, depois que já dei janta, já vesti o pijama, aí eu continuo, até para não atrapalhar (Entrevistada Diana).

A minha rotina de teletrabalho, ela começa de manhã, eu começo a trabalhar às 7:00 da manhã. É o horário que eu mais rendo e é o horário que eu mais trabalho. Eu vou até umas 11 horas da manhã. Então é tranquilo porque meus filhos estão na escola. É um tipo de horário que diverge muito do presencial, porque o presencial a gente trabalha à tarde. Durante a tarde que meus filhos não estão na escola, eu tento dar

mais atenção a eles e mais no final da tarde, eu retorno ao meu trabalho, eu completo a minha meta de produção (Entrevistada Ester).

Meu horário é acordar cedo, de preferência 5 horas da manhã, 6 horas, para eu poder trabalhar. Com isso eu paro meu tempo 6 horas da manhã, arrumo meus filhos, levo ele para escola, retorno, continuo a trabalhar até 11 horas. 11 horas eu tenho que ir lá buscar eles. E depois do almoço, eu continuo o trabalho (Entrevistada Gabi).

Uma das entrevistadas, Helena, não adota o horário fracionado como estratégia de organização no regime de teletrabalho. Ao contrário das demais participantes, ela busca manter a disciplina de cumprir o mesmo horário de trabalho que realiza nos dias de trabalho presencial.

Atualmente, mesmo quando eu exerço teletrabalho, porque eu vou ao fórum 3 vezes por semana e 2 vezes em teletrabalho, mesmo estando em teletrabalho, eu procuro fazer a mesma carga horária, como se eu estivesse no presencial, que é das 12 às 19:00h. Minhas filhas estudam pela manhã, então eu organizo a rotina da casa pela manhã e à tarde eu estou focada no trabalho até às 19:00h (Entrevistada Helena).

A maternidade é um fator central que demanda negociações tanto no âmbito familiar quanto no profissional. Fatores relacionados ao ambiente laboral que contribuem para a interrupção da carreira da mulher incluem a falta de opções flexíveis oferecidas pelas organizações (Monteiro; Lemos e Costa, 2021). O trabalho em home office pode atender aos anseios de conciliação entre vida profissional e pessoal (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).

4.2.1.2 Desafios organizacionais do teletrabalho

Um dos desafios do teletrabalho mais mencionado pelas entrevistadas é conseguir organizar a rotina do trabalho, de forma a evitar a mistura entre as atividades laborais e as rotinas de casa. “Organização da rotina é algo complexo, porque não é fácil você estabelecer e a família entender que mesmo você estando em casa, você está trabalhando” (Entrevistada Helena).

“O principal desafio é o tempo dedicado exclusivo ao trabalho, porque geralmente quando a gente está em casa, dá uma misturada na rotina da casa com a rotina profissional (...) o desafio mesmo de trabalhar em casa é isso, conseguir organizar a rotina do trabalho. (Entrevistada Alice).”

O desafio maior para mim é esse, é tentar dividir a vida pessoal, a vida em casa com o trabalho (Entrevistada Nat).

Assim, o conflito de papéis, essa mistura entre a rotina de casa e a rotina de trabalho, bem como definir um tempo exclusivo de dedicação ao trabalho, aparecem como desafios organizacionais do teletrabalho. “Eu consegui separar bem a questão dos horários, que acho que é o ponto principal, é a separação da carga da casa com o horário de trabalho. Hoje eu estou super adaptada” (Entrevistada Helena).

Algumas entrevistadas relataram ainda que as interrupções, principalmente as interrupções para as demandas com os filhos, as pausas em função dos filhos, são também um desafio organizacional do teletrabalho: “Mesmo que elas já entendem que eu estou trabalhando, existem interrupções” (Entrevistada Helena).

Para a entrevistada Fabi, um dos desafios já superados foi organizar um ambiente específico na sua casa, para o exercício do trabalho remoto.

No início do teletrabalho, eu acho que realmente foi assim, desafiador, até eu conseguir ter o meu próprio escritório em casa montado; eu separei na minha residência, um local específico de trabalho.(...) Então, eu acho que essa organização facilitou muito. Mesmo dentro de casa, um ambiente preparado para que assim que eu adentro aquele cômodo, eu me visto no sentimento de que agora eu estou trabalhando. E tento, logicamente, cumprir esse esquema de divisão de tarefas, porque além de mãe, de dona de casa, de trabalho, eu acho que o importante foi essa organização, de um ambiente específico para o trabalho dentro de casa (Entrevistada Fabi).

4.2.1.3 Dificuldades do teletrabalho

Os relatos das participantes evidenciam dificuldades no exercício do teletrabalho, com base nas suas experiências. A seguir, os principais achados:

A entrevistada Fabi mencionou que o isolamento social é um dos aspectos que ela considera menos favorável no home office, mas que como o exerce de forma parcial, que ela não percebe essa dificuldade “porque como ele é parcial, aquela questão assim, de isolamento dos colegas, do social com o trabalho, isso não acontece. É possível mesclar uma qualidade profissional e um engajamento com os colegas.” (Entrevistada Fabi).

A entrevistada Bia relatou que a rotina, às vezes, é um pouco tediosa e que, apesar dos benefícios, prefere exercer o teletrabalho de forma parcial.

Eu prefiro assim, o híbrido, porque eu gosto também de ter o contato com as pessoas, para atualizar as coisas, perguntas, dúvidas, não ficar muito distante, mas também ter o teletrabalho para mim, aumenta bastante a produtividade. Eu percebo isso por causa do silêncio e pelo fato de não ter que pegar o trânsito (Entrevistada Bia)

Para a entrevistada Gabi, que exerce o regime de teletrabalho total, o único ponto que ela acha desfavorável é a ausência do vínculo com os demais colegas de trabalho e com a chefia, o que, para ela, causa prejuízos nas atualizações:

A única coisa que eu acho desfavorável, é aquela coisa da gente não estar presente, ter contato com as pessoas, ter aquele vínculo com as pessoas, porque às vezes eu não tenho tanto contato com as pessoas do cartório. Então, quem não é visto, não é lembrado. Então às vezes esquecem de passar algumas informações essenciais para mim. Vou saber só após muito tempo, então a gente não tem aquele vínculo com a chefia, isso atrapalha muito, essa intimidade com o chefe e servidor, uma segurança (Entrevistada Gabi).

E também diminui as chances de indicações para exercício de cargos de chefia:

Estando em casa, não tem aquela possibilidade de eu crescer, um exemplo, querer substituir chefe. Isso aí, eu acho que envolve o ponto negativo, que estando em teletrabalho total, eu não consigo substituir chefe, eles perceberem a minha minha qualidade, a minha competência (Entrevistada Gabi).

A falta de comunicação, que impacta diretamente na dificuldade de acesso às atualizações, é o principal desafio enfrentado pela entrevistada Ceci, além de sentir que o seu ciclo de amizades diminuiu.

Falta de comunicação e é muito difícil. Por exemplo, um juiz entra de férias e esquecem de avisar; mudam as regras, tipo: agora tem que fazer a certidão desse modelo, e não colocam no grupo do WhatsApp, não avisam, e a gente fica por fora. É só comunicação mesmo (...) depois que eu passei para o home Office, diminuiu muito o número de amigos que eu tenho, porque eu fico muito em casa. Então acho que isso também. Esse relacionamento no trabalho, às vezes, ele é mais descomplicado, porque se eu não buscasse minha filha na escola, eu passaria o dia todo dentro de casa (Entrevistada Ceci).

A comunicação, ela é um pouco pior, porque muitas vezes eu tenho que esperar uma resposta do lado de lá. Eu não posso ficar ligando o tempo inteiro, até uma movimentação, um processo interdependente, eu tenho que esperar para saber se eu tenho solução. Então esse contato direto dificulta um pouco (Entrevistada Nat).

Nesse mesmo sentido: “Os impactos negativos, é a questão da sociabilidade e a atualização, porque o presencial você se sente mais atualizada com as novidades. Só!”(Entrevistada Ester).

Cumprir a meta estabelecida para o teletrabalho também pode ser um desafio para algumas entrevistadas, além da sensação de uma cobrança maior. “A meta ser maior, ter que cumprir em casa a meta maior em casa” (Entrevistada Rafa).

Dependendo das metas que a chefe coloque. Então, se uma meta for muito grande, às vezes atrapalha, mas a gente tem que fazer determinados horários, cumprir nem que vai à noite, a mais, mas para cumprir a meta certa, para não ter problema (Entrevistada Gabi).

A gente é bem mais exigido, porque eu acho que a impressão que passa para quem está no presencial é pensar: não está fazendo nada em casa; e é justamente o contrário, você está fazendo tudo ao mesmo tempo. Então é bem assim, é bem difícil essa parte (...) Tanto lá o pessoal do presencial, chefe, chefia, gestor master exige mais e a gente também se exige mais (...) Eu me sinto na obrigação de fazer mais por eu estar em casa, mesmo eu sabendo que não tem tanta diferença, que é até pior para quem está em casa, mas aí a gente se cobra mais (Entrevistada Nat).

A entrevistada Helena mencionou que quando está trabalhando em casa, enfrenta desafios em dosar a carga horária de trabalho, já que não possui a meta muito bem estabelecida e trabalha de acordo com as demandas que chegam, o que frequentemente leva a uma sobrecarga de trabalho. Nesse sentido, a entrevistada Nat possui um objetivo, que é tentar não trabalhar de madrugada.

Hoje eu controlo o meu tempo de acordo com as demandas que chegam. Então, assim, por vezes existe uma sobrecarga no sentido de você extrapolar sua carga horária para conseguir absorver aquela demanda que é tudo urgente. Chega muitas urgências de última hora, então, talvez se eu estivesse no presencial, eu encerraria meu horário, batia meu ponto e ia para casa e voltava no outro dia. Como existe essa confusão entre ambiente de trabalho e doméstico, é muito frequente a extensão da carga horária (Entrevistada Helena).

Então, a minha meta para esse ano é tentar não trabalhar de madrugada, porque desde que eu consegui o teletrabalho com o filho, é muito maior questão da produtividade, do cansaço, do trabalho mesmo, é muito maior do que o presencial. Porque quando a gente está no presencial, a gente trabalha ali aquelas horas, toma um cafezinho, alguma coisa, volta para casa, acabou, não mexe mais. E em casa é diferente a minha rotina (Entrevistada Nat).

Assim, essa confusão espacial entre ambiente de trabalho e ambiente domiciliar causa, às vezes, uma hiperconectividade e, de certa forma, um aumento na ansiedade.

Ele causa, às vezes, uma hiperconectividade, porque seu cérebro não desliga. Às vezes você já acorda e lembra de uma demanda urgente que devia ser resolvida, que se você tivesse na presencial, você ia resolver só quando você chegar no local de trabalho e como a sua estação de trabalho está ali disponível 24 horas, você acaba se conectando, às vezes fora do horário, acredito até pela função de gestão que eu exerço, existe uma cobrança que eu tenho que entregar uma demanda para o superior. Então, essa parte do bem-estar, eu acho que causa uma ansiedade, de certa forma, essa hiperconectividade, essa confusão entre casa e trabalho (Entrevistada Helena).

Isso se alinha à ideia de que o teletrabalho dissolve a fronteira entre o espaço de trabalho e o âmbito familiar ou privado. Essa ruptura pode acarretar riscos, incluindo a

intensificação da exploração laboral, o aumento do número de horas trabalhadas sem a devida compensação (Durães; Bridi; Dutra, 2021). Uma questão preocupante é a forte tendência à disponibilidade excessiva, levando à sensação de sobrecarga e à dificuldade de estabelecer limites claros para o encerramento da jornada de trabalho (Aguilar et al., 2022). Sem um planejamento adequado, o teletrabalho pode resultar em sentimentos de isolamento, esgotamento, ansiedade (OIT; OMS, 2021, tradução nossa).

A servidora Helena citou também que a sobrecarga de trabalho no home office pode ocorrer, às vezes, quando você mesmo ou um filho está doente.

Acontece, às vezes, é que você está com um filho doente, que se você tivesse no regime presencial, você iria apresentar o atestado médico. Em regime de teletrabalho, você não apresenta o atestado e trabalha doente. Aí, existe uma sobrecarga para essa mulher que acumula a função do filho doente, do cuidado da casa e do trabalho (Entrevistada Helena).

A partir do olhar analítico desta pesquisa, observa-se que essa fala da entrevistada Helena revela que o teletrabalho acaba camuflando a perda de um direito trabalhista básico, como a licença médica. Evidencia-se que o fato de estar em casa gera uma pressão invisível para que o profissional continue produzindo mesmo em condições de doença própria ou dos filhos dependentes. Assim, a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto, nesse ponto, se converte em uma ferramenta capaz de levar a servidora à sobrecarga de trabalho, o que requer uma atenção especial por parte da instituição.

No geral, dentre as principais dificuldades apontadas, compreende-se que, embora o teletrabalho traga desafios, esses impactos negativos são mitigados pelo formato parcial de exercício.

4.2.2 Trabalho e Maternidade

Quadro 4 - Trabalho e maternidade

Categorias	Subcategoria	Explicação
Trabalho e maternidade	Conciliação entre o trabalho e maternidade	Desafio para conciliar de forma equilibrada as responsabilidades de desenvolver as atividades laborais e os cuidados com os filhos
	Insuficiência materna	Sentimento de culpa materna

		e sensação de insuficiência na maternidade
	Múltiplas demandas	Desafios para conciliar as diversas demandas da mulher
Rede de apoio e a divisão das responsabilidades com o pai	Remunerada / apoio familiar / divisão de responsabilidades com o pai	Essencial para facilitar a conciliação entre as demandas
	Horário de funcionamento presencial do TJGO	Algumas escolas funcionam em contraturno ao turno único de trabalho presencial

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

As entrevistadas destacaram que enfrentam desafios para conciliar as atividades laborais com as responsabilidades maternas “Ultimamente está sendo difícil, porque dois filhos, conciliar dois filhos, escola, trabalho e terapia, não está sendo fácil” (Entrevistada Gabi). Relatam sentimentos de insuficiência no desempenho dos dois papéis, diante das demandas que são exigidas e percepção de não atender de forma satisfatória às demandas profissionais e nem às expectativas relacionadas à maternidade.

A gente tem a sensação que está faltando alguma coisa. Eu tenho a sensação que o cuidado com os filhos tá deixando a desejar e também o trabalho, hoje, ele também está deixando a desejar (Entrevistada Ester).

As mulheres, mesmo exercendo atividades remuneradas, têm assumido predominantemente a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e das tarefas domésticas, devido a uma imposição cultural que associa essas funções ao gênero feminino (Ceribeli et al., 2022).

Diversas entrevistadas mencionaram sentimentos de insuficiência e culpa materna, além de sensação de frustração no desempenho do papel de mãe.

Eu faço terapia, muitas vezes eu faço meditação, eu posso contar com a ajuda do meu marido, da minha mãe, mas assim, geralmente é muito estressante para mim, sabe? (...) eu tenho a sensação que eu não estou conseguindo ser a mãe que eu gostaria. (Entrevistada Bia)

Eu não tive essa realização de mãe, de cuidar dela. Meu marido que fez mais esse papel do que eu. E aí eu me sentia frustrada com isso. Então, com o teletrabalho, agora eu vejo que eu vou poder realizar esse sonho de cuidar dessa criança direito, porque a gente quando trabalha no judiciário, a gente não tem. A maioria, a minha história não é a única, a maioria acaba que os pais, quando as mães trabalham no

judiciário, os pais é que cuidam das crianças. Então eles acabam sendo mães e a gente não tem essa realização plena e total que a gente queria de estar almoçando junto, estar fazendo tarefa. E foi muito difícil para mim, porque ele não tinha paciência para ensinar a fazer tarefa e ela não gostava de estudar. Então ela sofreu muito para ser alfabetizada, por exemplo (...) Meu marido teve que aprender a fazer coque de balé, aquele penteado, ele que teve que aprender a fazer. Então assim, até hoje eu não sei fazer coque e é coisa assim, que mãe fazia (Entrevistada Ceci).

Muitas participantes mencionaram desafios na conciliação de suas múltiplas demandas, incluindo a carreira profissional, os cuidados com os filhos e as tarefas domésticas, não apenas no teletrabalho. Assim, a sobreposição de papéis atribuídos à mulher é evidenciada nessas experiências.

Os desafios, eles são grandes. Nós temos aí inúmeras demandas, tanto profissional quanto pessoal e eu tento otimizar meu tempo. No momento em que eu estou trabalhando, eu tento me concentrar nesse trabalho, para ter um rendimento maior possível, num espaço de tempo razoável e quando eu estou com as minhas filhas, tento também estar presente totalmente, para auxiliá-las. Como são pequenas ainda, elas são muito dependentes. Questão física mesmo, até de um próprio banho, uma supervisão na hora de um banho, de lavar um cabelo, coisas práticas mesmo, do dia a dia. A escola agora, a questão de acompanhamento escolar com elas. Então, o tempo realmente é tudo muito corrido, mas eu tento estar presente total naquela função que eu estou exercendo no momento, nem sempre temos êxito, mas a busca é justamente essa (Entrevistada Fabi).

Nesse sentido, afirmou Delgado e Miraglia (2021), que a maternidade frequentemente é apontada por muitas mulheres como um dos principais desafios para conciliar e avançar na carreira.

A partir dessa realidade de sensação de insuficiência na conciliação entre as atividades laborais e as demandas maternas, compreende-se que as mulheres vivem um conflito injusto. Elas são levadas a acreditar que a dificuldade de equilibrar a carreira e os filhos é um problema pessoal, sendo que reflete a força de uma cultura patriarcal que, ao invés de dividir a responsabilidade pela criação dos filhos e pela casa de forma justa, coloca como uma obrigação das mulheres, causando a sensação de falha relatada pelas entrevistadas. Assim, transforma uma questão social em um sofrimento individual.

4.2.2.1 Rede de apoio e a divisão das responsabilidades com o pai

A rede de apoio se mostrou um fator que influencia diretamente na forma como o trabalho é vivenciado pelas servidoras. Verificamos que constitui um elemento fundamental para possibilitar a viabilidade da conciliação do trabalho e os cuidados dos filhos, principalmente em dias de trabalho presencial. Dentre todas as servidoras entrevistadas, duas

contam com rede de apoio remunerada (empregada doméstica), Alice e Diana, que cuidam de suas filhas, e são essenciais nos dias em que estão trabalhando de forma presencial.

Porque aí quando eu estou presencial, eu preciso de um terceiro para me ajudar com as crianças. Enquanto eu estou presencial, preciso de uma terceira pessoa, não sendo eu, para poder fazer a rotina escolar (Entrevistada Alice).

E quando eu estou no presencial, eu tenho uma pessoa que me ajuda, aí fica por conta de fazer almoço, levar elas na atividade da tarde (Entrevistada Diana).

Quatro das entrevistadas, possuem como rede de apoio a mãe (avó materna do filho/a), sendo que: Bia possui a sua mãe como rede de apoio de forma esporádica e reveza os cuidados da filha com o marido “Eu posso contar com a ajuda do meu marido, da minha mãe” (Entrevistada Bia). Gabi também possui a mãe como rede de apoio de forma esporádica e como o marido trabalha em outro Estado, não consegue revezar os cuidados dos dois filhos com ele no dia a dia “Ou da avó ou estão comigo”(Entrevistada Gabi), mas Gabi faz teletrabalho total e se organiza para trabalhar no período da manhã, enquanto os filhos estão na escola “levo eles para a escola, retorno, e continuo a trabalhar”(Entrevistada Gabi). Helena, quando está em trabalho presencial, duas vezes na semana, as filhas ficam com sua mãe e uma vez na semana, com o seu marido “Eu tenho uma rede de apoio familiar. Nos dois dias que eu estou em casa (teletrabalho), elas ficam comigo, na terça elas ficam com meu esposo e na segunda e na quinta, ficam com a minha mãe”(Entrevistada Helena). Já o filho de Nat, fica um período com a avó materna, enquanto Nat está trabalhando e como o seu marido trabalha viajando, ele não consegue revezar com ela os cuidados com o filho.

Estou tendo ajuda maior da minha mãe, ela fica algumas horas aqui em casa comigo mesmo (...) e o meu esposo trabalha como representante comercial, então ele não dá para ele ficar nessa rotina, porque mesmo ele não tendo horários específicos, ele roda Goiânia, viaja, então acaba que a responsabilidade maior de levar é minha (Entrevistada Nat).

As demais entrevistadas: Ceci, Ester, Fabi e Rafa não possuem rede de apoio e dividem as responsabilidades de cuidados dos filhos com o cônjuge. No caso da Fabi, nos dias em que ela está de trabalho presencial, as filhas estão a maior parte do tempo com o pai “Eu consigo revezar com meu marido. Eu tenho essa ‘rede de apoio’ assim. Então nós, como casal, ele consegue trabalhar na parte da manhã e à tarde ficar com as filhas” (Entrevistada Fabi).

Dessa forma, a rede de apoio, aliada à divisão de responsabilidades dos filhos com o pai, apresentou-se como um conjunto de fatores que facilitam e viabilizam à mulher a conciliação do trabalho com a maternidade.

Mas porque também tem o suporte do marido, aí ele ajuda, vai, leva, tal. Ele fica mais tempo fora do que eu. Mas aí ele paga a pessoa para ficar aqui. Então, querendo ou não, essa parte do suporte é bem mais tranquilo, porque eu imagino que seja, pai, mãe solteiro ou mãe que não tem condição, acho que já está doida (Entrevistada Diana).

Logo, a ausência ou a fragilidade dessa rede associa-se a uma maior dificuldade da mulher em executar de forma equilibrada suas diversas funções. Nesse contexto, há questões estruturais, patriarcais e interseccionais que impactam o trabalho feminino (Delgado; Miraglia, 2021).

Infere-se que os reflexos dessa cultura patriarcal mencionada anteriormente manifestam-se quando algumas entrevistadas colocam o pai na categoria de ‘rede de apoio’. Sob a óptica crítica desse estudo, entende-se que a menção ao pai nesse papel reforça a ideia de que o cuidado com os filhos é uma obrigação da mãe, cabendo ao pai apenas a função de auxílio. Tratar a responsabilidade paterna como suporte mascara a persistente desigualdade que ainda rege a dinâmica familiar. Contudo, a divisão das responsabilidades de cuidados dos filhos com o pai é o exercício da coparentalidade, e não um favor. Portanto, essa ideia de ‘apoio’ revela o peso que continua centralizado na mãe.

Além da rede de apoio e da divisão das responsabilidades com o pai, constatamos que todas as entrevistadas têm seus filhos na escola em algum período do dia. No entanto, aqui, foram identificados dois pontos relacionados ao horário de funcionamento presencial do TJGO, que funciona em dias úteis, das 12h às 19h, e que impacta diretamente na compatibilização entre a rotina escolar e a jornada de trabalho presencial das mães, causando dificuldades de levar e buscar os filhos na escola e, em alguns casos, o horário das aulas ocorre em contraturno ao horário de trabalho das mães, o que intensifica a ausência materna nos dias de trabalho de forma presencial.

Porque o nosso trabalho, ele não dava para conciliar, porque a escola abre 1h, nosso trabalho era meio-dia, ela sai 5:30, a gente saía 19h, então era impossível. Era impossível almoçar junto, era impossível buscar e levar na escola (Entrevistada Ceci).

Na escola não tem o sexto ano, a série que a minha filha foi, não tem mais à tarde, que é o horário que o Tribunal funciona. Aí teve que ir as duas para a manhã. Aí, ou seja, elas iam ficar na escola de manhã, eu trabalhando à tarde. Aí como teve o

teletrabalho, eu consegui ficar com as duas. Eu consegui ficar mais tempo com elas (Entrevistada Diana).

O horário escolar dos meus filhos, não é o mesmo horário que eu trabalho presencial, então, o teletrabalho, ele me dá essa possibilidade de trabalhar no mesmo horário que os meus filhos estão na escola. E quando eles estiverem em casa, eu posso aproveitar o horário e estar com eles, porque são horários divergentes, o horário da escola e o horário do trabalho presencial. O teletrabalho, eu posso coincidir o mesmo horário deles (Entrevistada Ester).

E como elas estudam de manhã, eu tenho a responsabilidade de levá-las para a escola, então o meu contato com elas, na verdade, é no período da manhã, quando eu levo para escola, pela idade delas e na escola onde elas estudam, só mesmo no matutino, a idade escolar delas só têm disponibilidade pro matutino. Então eu só encontro bem cedinho e depois às 20h. Então o lado prático da vida, ele precisa ser feito. Então aquele aconchego, aquele tempo de perguntar com calma, como é que foi, o que aconteceu, ele fica bem mais reduzido (Entrevistada Fabi).

4.3 BENEFÍCIOS PARA AS MÃES DE ESTAREM EM TELETRABALHO, DURANTE A INFÂNCIA DOS FILHOS

Neste item, são apresentados os benefícios específicos para as mães estarem em teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as. Desta forma, atende-se ao segundo objetivo específico.

4.3.1 Benefícios do teletrabalho

Quadro 5 - Benefícios do teletrabalho

Categorias	Subcategoria	Explicação
Gerenciamento do tempo	Horário flexível	A flexibilidade de horários permite conciliar o trabalho e a maternidade, permitindo maior acompanhamento dos filhos em suas atividades.
Convívio familiar e os cuidados com os filhos	Presença materna	O teletrabalho aumenta a convivência e os cuidados com os filhos
	Rotina escolar	Acompanhamento escolar ampliado
	Controle sobre a rotina dos filhos	Permite supervisionar e participar da rotina dos filhos

	Disposição para cuidar dos filhos	Menos desgaste com trânsito e locomoção, que contribui ainda para o aumento do tempo disponível
	Divisão equilibrada das responsabilidades com o pai	Principalmente para as entrevistadas que não possuem rede de apoio remunerada / familiar
	Presença no lar	Facilitação das tarefas domésticas
Qualidade de vida	Redução do estresse	Por não precisar correr para cumprir o horário rígido
	Ausência de trânsito e deslocamento	Contribui para diminuição do estresse e aumento da disponibilidade de tempo
	Saúde mental e física	Melhora significativa na saúde mental e física
	Atividade física e rotina de autocuidado	Tempo para prática de atividade física e rotina de autocuidado

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

As entrevistadas relataram diversos benefícios do teletrabalho na conciliação entre as demandas profissionais e as responsabilidades relacionadas à maternidade durante a infância dos filhos. Seguem as principais evidências:

4.3.1.1 Gerenciamento do tempo

A flexibilidade de horários proporcionada pelo regime de teletrabalho foi apontada pelas entrevistadas como um benefício de estarem em home office. O horário flexível funciona como facilitador da conciliação das atividades laborais com as demandas da maternidade, além de contribuir para a ampliação do convívio com os filhos. Por meio dessa flexibilidade e autonomia, os profissionais conseguem gerenciar suas atividades pessoais em paralelo às suas funções profissionais (Meinerz et al., 2022).

É super benéfico, porque justamente eu consigo organizar os horários das crianças com a escola, os compromissos da escola e mais o trabalho. E ainda tem uma rotina

flexível no trabalho. (...) A flexibilidade de horário, que é o principal para mim. É o principal benefício (Entrevistada Alice).

Horários! Você pode dividir os horários e também conciliar. A mulher, ela consegue ficar com o filho e trabalhar ao mesmo tempo, no teletrabalho.(...) É o maior benefício: fazer companhia para criança e também trabalhar ao mesmo tempo (Entrevistada Ester).

E em casa, eu consigo também começar mais cedo, como eu havia falado, ou às vezes, estender a minha jornada de trabalho. Essa flexibilidade de horário para mim, ela é muito benéfica. (Entrevistada Fabi)

Assim, o horário de trabalho flexível é usado como forma de organização do tempo, para cumprir a meta de trabalho enquanto os filhos estão na escola, para conseguir levar e buscar os filhos na escola, acompanhar as crianças nas atividades, para passar mais tempo com os filhos.

Questão de flexibilidade do horário, eu posso trabalhar no momento em que os meninos estão pra escola, eu posso trabalhar além do horário, e posso também dividir as funções, que eu posso cuidar deles no momento que eles precisam. Também flexibilidade, tanto para trabalhar e também para ficar com eles. (Entrevistada Ester)

Como elas estudam de manhã, eu tento adiantar algum trabalho na parte da manhã, enquanto elas estão para escola, para no período da tarde, quando elas retornam da escola, eu ter uma certa flexibilidade de horário para atendê-las nas mais diversas necessidades. Então, muitas vezes, às terças e quintas que são meus dias de teletrabalho, eu inicio a jornada no período da manhã para então no período da tarde, quando elas retornam da escola, ter essa flexibilização de tempo (Entrevistada Fabi).

Então tem a possibilidade de eu ter uma produtividade melhor, porque eu posso fazer meu horário, na parte da manhã e também na parte da tarde e também cuidar dos meus filhos. Então tem essa flexibilidade muito essencial que eu acho ultimamente até para o desenvolvimento dos meus filhos, principalmente do meu filho (Entrevistada Gabi).

Poder buscá-los na escola. Eles sentem falta disso, porque eu deixo eles na escola antes de vir e aí, quando eu estou de home office, muitas das vezes eu busco eles na escola e eles acham bom. Então o home office me proporciona isso (Entrevistada Rafa).

A entrevistada Bia relatou que utiliza ainda o benefício da flexibilidade de horários para se organizar com os acompanhamentos médicos que realiza de forma habitual, além de aproveitar para ficar mais tempo com a filha.

Na parte da manhã eu tiro para fazer coisas: marcar consulta, terapia, exercício físico e fico com a minha filha também um pouco. Eu começo geralmente umas 11h, meio-dia. Às vezes eu paro, porque eu tenho que fazer um tratamento psiquiátrico, eu estava fazendo 2 vezes na semana, agora eu estou fazendo uma vez. Aí, por exemplo, se for nesse dia e o horário for no meio do expediente, eu vou, bato o

ponto [saída], vou no médico, volto, aí eu continuo. E à noite eu fico com a minha filha (Entrevistada Bia).

Embora as interrupções com as demandas com os filhos tenham sido citadas pelas entrevistadas na seção 4.2.1.2 como desafios na prática profissional do teletrabalho, a flexibilidade de horários que a modalidade traz, beneficia justamente nessa conciliação entre as diversas demandas, contribuindo para um equilíbrio entre elas.

O meu principal desafio é que, por exemplo, eu tô lá no meio do meu trabalho e aí eu tenho que parar muitas vezes por causa dos filhos. Está no horário de ir para escola ou tá no horário de alguma atividade deles, que eu tenho que interromper o trabalho, aí eu paro e depois volto a trabalhar. Mas como eu tenho a carga horária flexibilizada, eu consigo conciliar os dois (Entrevistada Alice).

Porque o horário presencial é rígido, o horário presencial tem que estar lá de meio-dia às 6h rígido. E o horário do teletrabalho, eu fraciono, e consigo levar e consigo buscar minhas filhas na escola (Entrevistada Alice).

O teletrabalho pode contribuir para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, trazer horários de trabalho flexíveis (OIT; OMS, 2021, tradução nossa).

A entrevistada Gabi exaltou o quanto o trabalho e a maternidade são importantes para ela, destacando que a flexibilidade de horário possibilita o equilíbrio no cumprimento dessas responsabilidades:

Ter essa possibilidade, essa flexibilidade que eu tenho de conciliar. Essa conciliação é muito importante para mim, porque a minha família é importante, mas o meu trabalho também é muito importante. Os dois são importantes, só que com isso eu consigo balancear os dois, para poder ter uma junção interessante no final. Para eu poder ficar tranquila, vamos dizer assim, que eu gosto de ficar tranquila na minha vida, em relação a não ter problemas (Entrevistada Gabi).

4.3.1.2 Convívio familiar e os cuidados com os filhos

A presença materna é um fator essencial encontrado entre os benefícios do teletrabalho para a maternidade. Com a presença física da mãe em casa, a presença no lar, a disponibilidade de dedicação para as demandas materna é bem maior, com um olhar mais atento às necessidades dos filhos. O teletrabalho aumenta a convivência com os filhos, o tempo com os filhos é maior “Porque enquanto eu estou em casa, eu também posso ficar com os meus filhos, mais tempo do que se eu tivesse no presencial” (Entrevistada Alice).

Eu chego em casa mais ou menos umas 7:30h, às vezes até 8h da noite [presencial]. E no home Office, a minha filha chega às 6 horas e eu já encontro com ela, então o tempo é bem maior (Entrevistada Bia).

A minha simples presença em casa, mesmo não estando diretamente aos cuidados delas, eu estando em casa, eu consigo perceber, em algum momento, a necessidade de interromper algo para atender uma demanda urgente e importante das minhas filhas, por exemplo. (...) Eu vejo os benefícios nesta presença física em casa, desse olhar mais atento com as crianças. Então assim, como elas são pequenas, elas precisam de necessidades que muitas vezes o pai, que é quem me ajuda, não poderia atender, então os benefícios nesse sentido. (Entrevistada Fabi)

As entrevistadas relataram impacto na rotina escolar, com maior envolvimento no acompanhamento educacional na infância dos filhos, nas atividades acadêmicas e nas tarefas escolares “Posso ensinar a fazer tarefa de casa, posso dar mais assistência na escola” (Entrevistada Ceci), além da conciliação dessas atividades com as tarefas profissionais, de forma eficiente.

A principal mudança é poder acompanhar de perto, por exemplo, minha filha que vai estudar de manhã agora, eu em teletrabalho, vou poder acompanhá-la melhor na rotina escolar à tarde, no momento que ela tá fazendo as tarefas, então eu poderia acompanhá-la, enquanto eu tô trabalhando, verificar o que ela tá fazendo. Não depender da babá. De uma terceira pessoa, acho que essa é a principal mudança (Entrevistada Alice).

Eu achei fundamental isso, eu poder acompanhar, aí eu podia ir na apresentação da escola, eu sempre pude acompanhar as tarefas e eu acho que elas desenvolveram muito bem, porque eu acho que é super essencial a presença da mãe nesse período e foi a melhor coisa que teve, contando essa parte para conviver com os filhos (...) Eu pude estar em casa para acompanhar as tarefas. Semana de prova foi fundamental. (...) A alfabetização também. Eu achei que isso foi muito produtivo, porque poder acompanhar nessa fase foi essencial para poder ensinar a ela, tipo, seguir sozinha (Entrevistada Diana).

Quando estou no presencial, eu não consigo chegar em casa às 20 horas da noite e olhar o que foi produzido na parte da tarde de tarefa escolar das minhas filhas. Então, esse acompanhamento, mais próximo, quando eu estou em casa, ele acontece com muito mais frequência e muito mais facilidade.(...) nos dias do trabalho presencial então, é humanamente, para mim, impossível de acompanhar as tarefas escolares, o estudo diário, nesses dias que eu estou fora de casa (Entrevistada Fabi).

Nesse sentido, afirmou Aguiar et al. (2022) que dentre as vantagens mais citadas para permanecer no teletrabalho, destaca-se a convivência familiar, incluindo maior participação na vida dos filhos menores.

A entrevista Diana reportou ainda maior supervisão e participação da rotina dos filhos.

Muita diferença. Você até repara, porque ela tem amigas que a mãe tem que trabalhar o dia todo e eu consigo ficar com as minhas o tempo todo. Aí assim, uma diferença que eu vejo também, é igual tela. Elas não tem. Até hoje nenhuma das duas tem celular, não tem acesso a rede social. E eu vejo que as amigas dela, tipo

oito anos, já tem até Instagram e eu consegui segurar. Igual, como eu estou em casa, eu falo: não vai ter isso, não vai ter aquilo, não mexe, e foi mais tranquilo, eu consegui isso. (...) Eu achei sensacional (Entrevistada Diana).

Existem atividades extracurriculares que você consegue acompanhar melhor. Com certeza é uma ótima opção para a mãe, sim (Entrevistada Helena).

A facilidade da praticidade que eu tenho, de poder levar ele pras atividades, sem precisar de alguém para poder fazer isso por mim (Entrevistada Nat).

Algumas participantes pontuaram que o teletrabalho proporciona uma maior disposição, tanto física quanto mental, uma maior tranquilidade para o cuidado e acompanhamento materno.

Porque eu fico mais em casa, para arrumar as coisas da casa, mais tempo com ela e também fico mais tranquila e mais disposta até para brincar com ela porque me desgasta menos, porque o trânsito, o ambiente, tudo parece que sobrecarrega mais (Entrevistada Bia).

Junto à maior disposição física e mental da mãe e à maior disponibilidade de tempo, o teletrabalho apresentou impactos positivos até mesmo na melhoria na qualidade de convivência, qualidade do tempo que as entrevistadas passam com os filhos “Eu consigo verificar, a qualidade mesmo do tempo, porque a vida é muito corrida, quando eu estou no trabalho presencial” (Entrevistada Fabi), além de possibilitar a realização de atividades de lazer, conforme alguns achados.

O teletrabalho eu posso fazer, por exemplo, atividades à noite com ela, de pintura, eu compro quadros, tinta, aí a gente vai pintar. Isso é possível eu fazer com o teletrabalho, agora no presencial, já não é, porque eu, além de chegar muito mais cansada, eu chego mais tarde (Entrevistada Bia).

Em relação à família, é a qualidade do tempo junto, que é melhor também. A gente tem mais tempo junto com a família. A gente pode almoçar junto, jantar junto. Se quiser, eu passo o dia todo junto com a minha filha. Eu posso levar ela para o vôlei, posso levar para o inglês, para o balé. Então a gente tem essa possibilidade de fazer mais atividades com eles. E de levá-los e buscá-los e de dar uma vida melhor para eles, nesse sentido de mais opções e mais oportunidades, coisa que a gente não conseguiria (Entrevistada Ceci).

Porque com isso eu fico mais junto, eu cuido mais, eu tenho a possibilidade de tentar ao máximo fazer os meus filhos desenvolverem. E isso é importante para mim. É importante esse desenvolvimento deles (Entrevistada Gabi).

A qualidade é bem melhor, porque eu fico o tempo inteiro com ele, querendo ou não, estou trabalhando, mas se ele precisar de alguma coisa, ele me chama, eu paro aqui rapidinho, resolvo, dou um tempo com ele. A gente tem um vínculo, o vínculo que ele tem comigo emocional, sabe, vínculo afetivo que ele tem comigo é bem maior (Entrevistada Nat).

Outro fator bastante pontuado pelas entrevistadas, refere-se à possibilidade oferecida pelo teletrabalho de oportunizar uma divisão mais equilibrada das responsabilidades com o pai das crianças, melhorando a interação familiar. Esse benefício coaduna com o anteriormente mencionado acerca do aumento da presença e acompanhamento por parte da mãe na rotina escolar dos filhos, mas aqui queremos trazer o benefício de proporcionar a possibilidade de compartilhar essas responsabilidades de forma harmoniosa com o pai.

E também poder levar ela ou buscar, de vez em quando. Porque acaba que fica tudo em cima do meu marido. E se eu puder ajudar nisso também ou mesmo acompanhar ele, já ajuda. De ir buscar ela na creche. Às vezes fazer uma leitura com ela à noite, porque ela ainda não está na época da tarefa (Entrevistada Bia).

Então meu marido, ele deixou de trabalhar para ficar revezando comigo nesses horários, para cuidar dela, da minha filha. Então ele ficou mais por conta de cuidar dela. (...) Ele praticamente não trabalhava, ele começou a fazer faculdade. Aí ele dava aula de personal trainer, que foi o emprego que ele conseguiu, que conciliaria. Ele levava para escola, buscava da escola para a creche e dava almoço e ficava com ela o dia todo. E eu só trabalhando. E era muito difícil, muito puxado (...) Agora, posso buscar, porque eu nunca, na minha vida, eu nunca tinha buscado e nem levado na escola. Era só meu marido que buscava e levava (Entrevistada Ceci).

Porque o pai leva e busca. Quando eu estou de home, eu busco (Entrevistada Diana).

Também foi trazido pelas entrevistadas que a presença no lar facilita e possibilita o desempenho das tarefas domésticas.

O teletrabalho facilita bastante os serviços de casa (Entrevistada Bia).

Hoje eu cozinho aqui na minha casa, eles almoçam a comida que eu faço. Todo dia o almoço fresquinho, não é esquentado, porque quando eu trabalhava presencial, eles tinham que comer a comida requentada. Fazia o jantar e aí no almoço, requentava; nunca era uma comida fresquinha (Entrevistada Ceci).

4.3.1.3 Qualidade de vida

Diante das múltiplas demandas enfrentadas pelas mães para conseguir cuidar dos filhos e desempenhar as suas atividades laborais, as entrevistadas destacaram que, quando não precisam cumprir o horário rígido do trabalho presencial, observa-se uma diminuição no nível de estresse.

Quando a gente tem que cumprir o horário rígido, aí eu tenho que fazer mais coisas correndo, eu fico mais estressada em cumprir o horário. Já saio correndo de casa, chego lá atrasada no presencial. Então também vejo muitos benefícios no teletrabalho (Entrevistada Alice).

A ausência do trânsito e a redução do tempo gasto com o deslocamento também foram citados pelas entrevistadas como responsáveis pela diminuição do estresse “O estresse, ele é muito grande de ter que deslocar de casa, enfrentar o trânsito e chegar lá” (Entrevistada Ceci); além do ganho de tempo para autocuidado.

Quando é presencial, além do expediente, tem o tempo do trânsito, então acaba que você vira uma visita na sua casa, você não tem esse tempo de cuidar (Entrevistada Bia).

O deslocamento para o trabalho, ele também, ele pesa no dia a dia. Eu levo cerca de 40 minutos para chegar no meu trabalho e o retorno, muitas vezes, até 1 hora; então eu chego em casa por volta de 20 horas” (Entrevistada Fabi).

Essa realidade se alinha à perspectiva de que há uma significativa melhora na qualidade de vida, decorrente da redução do nível de estresse e do tempo dedicado aos deslocamentos (SOBRATT, 2020). O teletrabalho pode contribuir para reduzir o tempo gasto em deslocamentos para o trabalho e o trânsito (OIT; OMS, 2021, tradução nossa).

A redução do estresse proporcionada pelo teletrabalho foi mencionada como um fator que interfere positivamente na qualidade de vida das entrevistadas e logo, nas relações de cuidados dos filhos.

A gente sempre chega do trabalho estressado. Teve um dia duro, difícil de trabalho e chega em casa estressada e não dá conta de fazer, não tem condições psicológicas, nem emocionais de ajudar com qualidade, com calma, com a paciência que a criança merece. Às vezes não tem nem vontade de brincar com ela, mas quando a gente está em casa, em teletrabalho, o estresse é bem menor. Então, quando eles chegam da escola, a gente pode a gente mesmo buscar, tem aquelas conversas no carro, que são conversas muito importantes, de como foi a aula, do que está acontecendo na escola. Eu nem sabia o que acontecia na escola, porque não tinha tempo para conversar (Entrevistada Ceci).

Assim, as entrevistadas relataram uma melhoria significativa na saúde mental e física.

Acaba que pra minha saúde mental, é muito melhor o teletrabalho, ainda mais porque eu tenho TDAH, depressão, ansiedade e, às vezes, para mim, dividir o período de trabalho ou dar uma pausa, facilita bastante e eu não posso fazer isso no presencial (Entrevistada Bia).

A minha saúde, nossa, melhorou demais, porque eu era muito estressada. Hoje eu sou bem menos estressada, sou mais calma, mais tranquila. (...) Então a minha qualidade de vida melhorou nisso, na saúde, pela falta de estresse e pela alimentação melhor. (Entrevistada Ceci).

A melhoria na saúde física proporcionada pela possibilidade de fazer refeições mais equilibradas em casa, além de tempo para a prática de atividade física e rotina de autocuidado,

foram pontuados por algumas entrevistadas como vantagens do teletrabalho, contribuindo para a melhora na qualidade de vida.

Tenho uma vida, uma rotina, muito mais saudável. E aí eu consigo comer as coisas certas, no horário certo (Entrevistada Ceci).

Como tem o teletrabalho, eu consigo me organizar. Aí eu faço questão de todo dia, no mesmo horário, eu vou para musculação, aí outro dia eu vou no pilates. E como eu tenho teletrabalho, eu ainda me incluo umas massagens, porque aí eu posso começar a trabalhar uma hora depois, e depois que coloco as meninas para dormir, aí eu vou trabalhar mais uma hora (Entrevistada Diana).

Tem mais tempo, querendo ou não, a gente perde algum tempo no trânsito, então a gente tem um tempo a mais para ter um cuidado comigo (Entrevistada Gabi).

As experiências das entrevistadas estão alinhadas à ideia de que a possibilidade de realizar refeições de forma mais tranquila e equilibrada, são vantagens atribuídas ao teletrabalho que contribuem para uma melhor qualidade de vida dos colaboradores (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023).

Veja, a entrevistada Fabi citou que notou alterações na sua saúde e no seu bem-estar com o teletrabalho, pois de forma indiretamente, ele apareceu como uma solução para um problema de saúde que ela enfrenta, que é agravado na rotina do trabalho presencial:

Pelo horário de trabalho do meio-dia às 19h e pela distância da minha casa, eu não consigo almoçar antes de chegar no trabalho. E como eu enfrento compulsão alimentar e assim, problema com obesidade, os meus médicos falaram que essa privação de alimentos num grande período do dia, desencadeou... Aí quando eu chego em casa à noite, eu tento compensar tudo que eu não comi anteriormente, então eu faço refeições, antes da cirurgia bariátrica, é claro, refeições muito volumosas, próximo ao horário de dormir. Então isso foi um fator de descontrole do meu peso, que culminou na cirurgia bariátrica e que hoje ainda é um desafio, comer saudável assim, no horário adequado, dentro do trabalho, porque nem sempre é possível. Existem demandas que você precisa atender no trabalho, no telefonema, é um atendimento de um advogado que muitas vezes não permite. Eu não tenho aquele período de vou lanchar agora ou vou almoçar, não é quando der, é se der (Entrevistada Fabi).

O teletrabalho pode trazer benefícios tanto para a saúde física e mental quanto para o bem-estar social; além propiciar o aumento de oportunidade para a prática de atividade física. (OIT; OMS, 2021, tradução nossa).

Os relatos evidenciam que o teletrabalho revela-se vantajoso para os profissionais, que experimentam uma melhora na qualidade de vida (Nogueira Filho et al., 2020).

4.3.1.4 Principais diferenças percebidas pelas mães, após a implementação do regime de teletrabalho

Na seleção dos sujeitos da pesquisa, incluímos também mulheres que tiveram filhos antes da implementação do regime de teletrabalho, visando fazer comparações e identificar as principais diferenças percebidas por elas em relação ao impacto do home office na conciliação entre trabalho e demandas da maternidade. A seguir, apresentamos os principais achados.

No caso da entrevistada Alice, a sua primeira filha, atualmente com 11 anos, nasceu antes da implementação do regime de teletrabalho no TJGO. Já a sua segunda filha, agora com 5 anos, nasceu quando o trabalho remoto já estava vigente. Para ela, as diferenças mais relevantes foram com relação à amamentação e à delegação de cuidados a terceiros.

No período que você está de home office, você pode parar para amamentar. Você pode acompanhar o terceiro, o que está acontecendo em casa. Antes, na minha primeira filha, eu tinha que deixar nos cuidados da babá e ela se virar. Agora, enquanto eu estou de teletrabalho, eu posso acompanhar melhor a rotina dela do dia a dia, sem me atrapalhar, porque tem um terceiro cuidando, mas eu posso acompanhar de perto sem atrapalhar o trabalho. Eu acredito que é isso o principal: acompanhar o crescimento da criança, a amamentação, às vezes um cuidado que precisa, a mãe estando em casa, mesmo trabalhando, é outra perspectiva (Entrevistada Alice).

Quando as duas filhas da entrevistada Fabi nasceram, ainda não tinha o trabalho remoto institucionalizado no TJGO e quando a modalidade iniciou, uma já estava com cinco e a outra com dois anos. Com isso, ela lamenta perdas na amamentação e na presença materna.

Eu precisei retornar logo após a licença maternidade, então, quando passamos muitas horas fora de casa, eu não consegui manter a amamentação após o retorno ao trabalho. Então isso eu acho que foi um impacto bem significativo para mim, que se caso eu tivesse a oportunidade do teletrabalho, eu poderia ter estendido um pouco mais a amamentação e a gente sabe dos benefícios, e a formação do vínculo mesmo afetivo, mais consolidado (...) em algumas circunstâncias eu não pude participar de apresentações, de palestras na escola das minhas filhas, porque coincidia com meu horário presencial aqui no trabalho. Então eu tive que delegar situações para pessoas, para minha mãe, algumas vezes, ou a minha irmã, mas que não era a mãe lá naquele momento. E isso, eu fico pesarosa agora, com isso (Entrevistada Fabi).

As falas coadunam com a ideia de que a participação das mulheres no mercado de trabalho, devido à dificuldade de conciliar as funções profissionais e a maternidade, representa uma barreira para a melhoria dos indicadores de aleitamento materno (Santos; Girianelli, 2025).

Para a entrevistada Ceci, atualmente com uma filha de 11 anos, a oportunidade de exercer o trabalho remoto influenciou diretamente na sua decisão de ter mais filhos.

Mudou muito, principalmente os meus planos para o futuro, porque eu resolvi ter mais filhos. É estranho, mas assim, como eu tenho a garantia do teletrabalho, então eu vou continuar com a maternidade. Eu tenho a esperança de ter mais filhos, a possibilidade, porque eu posso cuidar deles agora, ao contrário de antes (...). Então assim, me deu essa perspectiva, essa possibilidade de até sonhar em ter mais filhos, porque antes eu não podia (...) Eu queria ter mais filhos e eu não tive mais filhos por causa dessa dificuldade, porque eu não tinha tempo nenhum para cuidar da minha filha. Eu atrasei um pouco para tê-la. Eu fui deixando para frente o sonho (Entrevistada Ceci).

A entrevistada Ester, que os dois filhos nasceram quando ainda não havia o home office, pontuou sentimentos de ansiedade no retorno ao trabalho após a licença maternidade .

Logo após a maternidade, eu achei que se eu estivesse em teletrabalho, eu acho que eu ficaria menos ansiosa. Porque voltar presencial, eu fiquei muito ansiosa em deixar meu filho numa creche. Então, eu acredito que teria um impacto positivo, porque quando eu fui pro teletrabalho, com meu filho de dois anos, eu fiquei mais tranquila, porque eu estava com ele. (Entrevistada Ester)

A análise crítica dos benefícios identificados pelas entrevistadas permite inferir que o teletrabalho está associado à possibilidade de compatibilizar as exigências da carreira com as responsabilidades maternas. A flexibilidade de horários, a maior presença junto aos filhos e a melhoria da qualidade de vida foram percebidas como ganhos significativos, sobretudo por ampliarem o tempo disponível para o cuidado familiar. No entanto, embora o teletrabalho constitua um suporte relevante para as mães, ele não altera, por si só, as desigualdades de gênero que permeiam a divisão das responsabilidades familiares.

4.4 PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS ACERCA DOS REFLEXOS DO TELETRABALHO NA SUA PRODUTIVIDADE E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Neste item, tratar-se-á da percepção das servidoras acerca dos reflexos do teletrabalho em sua produtividade, satisfação profissional e qualidade de vida no trabalho. Atende-se, assim, ao terceiro objetivo específico.

4.4.1 Percepção das servidoras no teletrabalho

Quadro 6 - Reflexos do teletrabalho no âmbito profissional

Categorias	Subcategoria	Explicação
Produtividade	Aumento da produtividade	A concentração e o foco, devido a redução de dispersões, leva ao cumprimento das metas estabelecidas
Absenteísmo	Maior assiduidade	Desnecessário ausentar-se do trabalho para consultas médicas
Percepção de satisfação com o teletrabalho	Qualidade de vida no trabalho	Percepção positiva

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

4.4.1.1 Produtividade

A maioria das entrevistadas relatou crescimento da produtividade no trabalho remoto, atribuído à maior concentração e ao aumento do foco “Foco, eu foco mais em casa” (Entrevistada Ester). A redução de interrupções para atendimento ou dispersões com os colegas, além da ausência da necessidade de deslocamento, o que contribui para uma maior disposição física e mental, também estão dentre os fatores mencionados.

Quando eu estou no presencial, toda hora eu tenho que atender o telefone, interromper o que eu estava fazendo. Tem um terceiro também, atendimento, a gente atende estagiário, atende o público pelo telefone. Então, a todo momento eu sou interrompida para atender um terceiro quando eu estou no presencial, e no teletrabalho, eu consigo concentrar melhor e já realizar toda a minha meta diária mais rápido, e até fazer além da meta (Entrevistada Alice).

Aumenta bastante [a produtividade]. Quando a gente chega no trabalho presencial, a gente já chega meio cansado, meio estressado, já abaixa um pouco a produtividade e aí tem a questão dos telefones, das conversas, então para mim que tem TDH, o ideal mesmo é o silêncio ou eu escuto música (Entrevistada Bia).

Rende mais quando a gente está em casa, o trabalho rende muito mais. Parece que a gente fica mais focado. Então a gente faz em menos tempo o que a gente faria com um período muito maior lá no trabalho (...) tem menos distrações, então tem mais foco. A produtividade é maior (Entrevistada Ceci).

Como eu trabalho em UPJ, num ambiente cheio de outras pessoas, nós não temos divisão de salas, eu me disperso rápido. É um telefonema, é uma conversa paralela, eu me disperso. Ao passo que quando eu estou no meu local específico de trabalho,

dentro da minha casa, eu consigo blindar de uma certa forma a questão de ruídos, o meu ar-condicionado, eu mesma regular, para que fique mais confortável para mim. Então eu tenho total domínio daquilo que facilita a minha concentração. Então é visível, o meu rendimento em casa, ele é bem maior (Entrevistada Fabi).

Até hoje eu percebo que os dias que eu estou presencial, a produtividade é menor, porque existe uma interferência maior de pessoas. Em casa, mesmo que você acabe atendendo demandas por WhatsApp, o foco é maior. Em casa eu produzo mais (Entrevistada Helena).

Nesse sentido, o aumento da produtividade devido à redução de interrupções típicas do ambiente presencial estão dentre as vantagens permanentes do teletrabalho para a organização (SOBRATT, 2020).

No entanto, duas entrevistadas explanaram que possuem maior concentração e foco no trabalho presencial, pois se distraem com outras atividades em casa, e citaram que possuem maior produtividade no trabalho presencial.

Porque quando a gente está em casa, parece que a gente fica mais envolvida com coisa de casa, com filho, aí eu acho que o desafio maior é concentrar. Concentração do trabalho em relação a quando você está no presencial, porque como eu tenho suporte, quando eu estou no presencial, já era, estão em casa, eu sei que estão bem cuidadas. (...) Eu acho que no presencial a gente trabalha mais focado (Entrevistada Diana).

Eu falo que aqui no presencial, eu rendo mais do que em casa. Então, lá assim, eu me disperso mais, eu vejo esse tipo de desafio. Aqui no presencial, eu acho que eu me sinto mais focada e, em casa, eu trabalho o tanto certo, mas eu me disperso muito mais. Esse é um desafio, de dispersão, de falta de concentração (Entrevistada Rafa).

Nessa linha, afirmou Nogueira Filho et al. (2020) que o teletrabalho promove um aumento significativo na produtividade média dos servidores que atuam remotamente.

4.4.1.2 Absenteísmo

As entrevistadas destacaram o aumento da assiduidade no home office, justificado pela flexibilidade que dispensa a necessidade de ausência ao trabalho para cumprir outras demandas, para atendimentos médicos.

Quando era totalmente presencial, eu tinha que ir, por exemplo, a algum médico ou eu estava doente, eu tinha que juntar o atestado e agora, eu consigo ainda conciliar uma consulta médica, um dentista, no dia do home Office e ainda entregar toda a minha meta. Então a assiduidade foi praticamente 100% (Entrevistada Alice).

E realmente a minha assiduidade é maior. Antigamente, a gente tinha que faltar para ir ao médico. O médico só atende à tarde, tinha que sair mais cedo ou até mesmo faltar para poder ir ao médico. Então, isso atrapalhava muito. Aí a gente estava

gripado, não queria passar a gripe para os colegas, tinha que ficar em casa também, faltar ao trabalho. E aqui, gripado ou doente ou passando mal, com dor de cabeça, TPM, tudo, eu acho que estou trabalhando (Entrevistada Ceci).

Às vezes eu preciso marcar um médico, eu aproveito quando estou de home office, fica menos corrido. É lógico que eu poderia marcar médico de manhã, enquanto eu estiver no presencial, mas nem sempre tem os horários que a gente quer, e se tiver no período da tarde, eu não preciso de me ausentar, que eu estou de home office, mas aí volto e compenso o tempo de que estava ausente, para trabalhar (Entrevistada Rafa).

Sob essa ótica, a entrevistada Ceci mencionou ainda sobre os acompanhamentos médicos dos filhos.

A criança, por exemplo, ela não vai ao médico sozinha. É necessário as mães levar no médico, então, por exemplo, um dia de consulta, a consulta ela demora pouco tempo e o teletrabalho, a mãe pode levar filho na consulta e trabalhar no restante do dia. Se ela trabalhar presencial um dia que tiver consulta, ela vai ter que pegar um atestado e não ir trabalhar (Entrevistada Ceci).

Algumas servidoras relataram que o teletrabalho influencia sim na maior assiduidade, mas não de forma tão expressiva.

Hoje em dia, se eu tenho, por exemplo, uma consulta médica no período da tarde, eu consigo adiantar meu trabalho na parte da manhã, ir até a consulta e retomar minha jornada de trabalho em casa. Ao ponto que se eu tivesse totalmente presencial, eu não teria essa flexibilidade e se fosse algo que não fosse possível remarcar para algum outro momento, eu teria que me ausentar do trabalho. Mas, não é algo expressivo, mas, de uma certa forma, influencia sim (Entrevistada Fabi).

Afirmou Aguiar et al. (2022) que o teletrabalho pode ser considerado uma alternativa para reduzir o absenteísmo, já que a presença da mulher em casa favorece um melhor ajuste entre a vida profissional e familiar.

No mesmo sentido, mas por outra perspectiva, a entrevistada Bia relatou um aumento do cansaço no trabalho presencial, que a levou a buscar atestado médico: “E aí já aconteceu várias vezes, enquanto eu trabalho aqui no TJ, eu pedir atestado de burnout. Eu cheguei assim à exaustão, ao extremo. E isso geralmente agrava mais no presencial”(Entrevistada Bia).

4.4.1.3 Percepção de satisfação profissional com o teletrabalho

No que se refere à satisfação profissional, as entrevistadas manifestaram percepção positiva, principalmente devido aos benefícios proporcionados pelo teletrabalho na conciliação entre a carreira e as responsabilidades maternas e domésticas. “Hoje eu estou mais satisfeita profissionalmente” (Entrevistada Ceci).

A entrevistada Alice relatou que o teletrabalho influenciou totalmente no que diz respeito à sua satisfação profissional, uma vez que a sua produtividade aumentou tanto na rotina de casa, como na rotina do trabalho: “consigo conciliar as duas coisas e sendo produtiva e sem estresse” (Entrevistada Alice).

Já a entrevistada Bia mencionou que a sua qualidade de vida no trabalho é muito melhor: “Até a produtividade aumenta, é muito mais gratificante trabalhar num lugar que você vê que as pessoas se preocupam com você, na sua qualidade de vida e o teletrabalho é uma coisa boa, que melhora bastante” (Entrevistada Bia).

A entrevista Ester citou uma maior qualidade de vida no teletrabalho ao afirmar que sente maior segurança ao trabalhar em casa.

Segurança, que eu não preciso pegar trânsito, então me sinto mais segura trabalhando em casa. E eu me sinto mais confortável em casa, porque eu estou vendo os meus filhos. Eu fico despreocupada com meus filhos, então eu acho que a cabeça está mais relaxada em relação aos filhos (Entrevistada Ester).

Para a entrevistada Fabi, o home office influencia na sua qualidade de vida no trabalho, refletindo na sua satisfação profissional, ao se sentir mais tranquila para trabalhar, associada ao sentimento de plena vivência na maternidade: “Como eu entendo que o meu papel como mãe está sendo bem realizado, eu me sinto mais confortável, o meu psicológico, ele fica mais tranquilo em fazer realmente o teletrabalho” (Entrevistada Fabi).

Eu penso que aqui de casa, eu conseguindo fazer tudo, meu trabalho está melhor, eu trabalho satisfeita. Eu não fico naquela ansiedade de não poder estar ali com meu filho. Então eu consigo fazer e para mim é muito melhor (Entrevistada Nat).

Nessa linha, a maior satisfação dos profissionais envolvidos é evidenciada pela literatura especializada (Nogueira Filho et al., 2020).

4.5 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO TJGO

Atendendo ao quarto objetivo específico, este tópico dedica-se à análise de aspectos da Regulamentação do teletrabalho no TJGO e o acesso à modalidade, especialmente relacionado à maternidade.

4.5.1 Aspectos sobre a regulamentação do teletrabalho no TJGO e o acesso à modalidade

Quadro 7 - Aspectos sobre a Regulamentação do teletrabalho no TJGO

Categorias	Subcategoria	Explicação
Clareza normativa acerca da Regulamentação do teletrabalho no TJGO	Falta de clareza normativa	Dúvidas sobre os critérios estabelecidos para acesso ao teletrabalho
Barreiras e dificuldades de acesso	Chefia imediata, desigualdade de acesso	Dependência da autorização da chefia imediata para adesão ao regime de teletrabalho, o que leva à falta de isonomia de acesso entre servidores que exercem a mesma atividade
Atenção às prioridades estabelecidas na Resolução TJGO nº 175/2021	Não são observados	Ocorre a divisão igualitária da escala entre os servidores

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

Algumas entrevistadas relataram falta de clareza normativa acerca da regulamentação do teletrabalho no TJGO, com confusão na interpretação das resoluções. “Claras, elas não são nem para a própria Diretoria, porque eles fazem uma salada com as resoluções, uma verdadeira salada (Entrevistada Ceci)”.

Às vezes a chefe lá, ela ameaça a gente: “Ahh, porque aí vou tirar todo mundo do teletrabalho, vou tirar tudo.” Eu não sei que critério é que ela está usando, mas enfim, eu acho que não é claro (Entrevistada Diana).

As principais barreiras e dificuldades para aderir ao teletrabalho, expostas por algumas servidoras, estão relacionadas à chefia imediata, desigualdade de acesso e à falta de clareza normativa. A desigualdade de acesso ocorre, principalmente, pela necessidade de autorização do superior imediato para a concessão do teletrabalho, que leva à falta de isonomia entre os servidores lotados em unidades diferentes. “É clara, mas não é acessível” (Entrevistada Ester). Nesse sentido, algumas entrevistadas citaram que enfrentaram falta de apoio da chefia imediata.

Elas são claras, porém não são acessíveis para todos os servidores, porque depende do superior imediato autorizar. Então, se o superior imediato não autorizar, eu não tenho acesso ao teletrabalho. (...) A chefia imediata, no primeiro momento, não

queria autorizar. E aí, nós juntamos com todos os servidores da unidade e pleiteamos para que todos tivessem acesso ao teletrabalho (Entrevistada Alice).

Não são claras e acessíveis. Inclusive no momento de nós requeremos esse Proad, que é o processo, o caminho para regulamentar, eu vejo que nós encontramos muitas dúvidas. Ficou a cargo dos próprios servidores organizarem essa escala de trabalho. Eu acho que faltou um apoio, um esclarecimento da administração (Entrevistada Fabi).

Na unidade onde eu estou lotada (...) nós não temos problemas para adesão do teletrabalho. Hoje, toda a serventia está em regime de teletrabalho, pelo menos híbrido. (...) Porém, existem relatos de colegas que estão lotados em outras unidades, que alegam que têm dificuldade da concessão do teletrabalho, porque fica a critério da chefia imediata. Então é um pouco variável. Para mim, não tenho problema nessa questão, mas no tribunal a gente sabe que em outros setores, sim (Entrevistada Helena).

A entrevistada Bia esclareceu que, após uma relotação, trabalhou presencialmente por quatro meses em uma nova serventia para aprender as atividades, mas depois não enfrentou nenhum obstáculo para aderir ao teletrabalho. Porém, sua experiência anterior foi diferente, por falta de clareza de informações por parte da chefia imediata.

As demais entrevistadas informaram que não enfrentaram nenhuma barreira para adesão ao teletrabalho.

Em relação às prioridades estabelecidas na Resolução TJGO nº 175/2021, na Seção I - Das prioridades para a concessão do regime de teletrabalho, art. 10, especificamente relacionado ao tema central da presente pesquisa, que prevê que na hipótese de concorrência com outro servidor que tenha interesse no teletrabalho terão prioridade as servidoras mães de crianças com idade de até 12 (doze) anos, a maioria das entrevistadas informaram o desconhecimento dessa prioridade e relataram que as serventias em que estão lotadas não a observam, dividindo de forma igualitária a escala entre todos os servidores.

As mães não tem benefício nenhum, é igual a todos os colegas. Não tem nenhuma prioridade (Entrevistada Alice)

A questão da mãe, isso aí nunca foi falado para mim, que eu tinha esse direito e eu nem sabia (Entrevistada Bia)

Onde eu trabalho, não respeitam prioridades. É dividir todos os servidores de forma igual (Entrevistada Ester).

Não conheço, não tenho conhecimento de pessoas que tenham essa prioridade (Entrevistada Fabi).

Na minha unidade, a gente (...) traz uma satisfação geral, concedendo a todos (Entrevistada Helena).

É de forma igualitária, aqui a gente faz uma escala de revezamento, então é igualitário (Entrevistada Rafa).

A única ressalva foi a entrevistada Nat, que pontuou que a serventia em que está lotada atende às prioridades estabelecidas no art. 10 da Resolução TJGO nº 175/2021 e que, inclusive, ela faz teletrabalho em regime integral, por estar incluída nesse rol. No entanto, embora tenha Proad autorizado com escala de teletrabalho total, ela combinou com a chefia imediata de ir presencial uma vez por semana.

Eu tenho um Proad, que inclusive foi essa semana, eu tenho autorização para o trabalho integral, mas por combinação com meu chefe eu tô indo uma vez por semana, eu combinei com ele. (...) até mesmo o gestor já tinha falado assim: ‘pode vir uma vez por semana’; enquanto tem pessoas homens, por exemplo, que estão no sistema fazendo três vezes por semana” (Entrevistada Nat).

A entrevista Nat pontuou ainda, que possui uma deficiência sensorial e que protocolou um pedido administrativo para exercer o teletrabalho nas condições especiais previstas na Resolução TJGO nº 139/2021, mas que foi negado, o que demonstrou falta de clareza e isonomia dos critérios seguidos.

Eu fiz um pedido no Proad porque eu tenho deficiência (...) até como sugestão do meu chefe (...), e foi indeferido. Sabe assim, e eu não vi motivos para ser indeferido. (...) Já para um outro colega, então não é igual para todo mundo, a mãe dele tem (...), mas não depende dele especificamente, e foi concedido. Então assim, são critérios que eles utilizam, dependendo da pessoa, uns conseguem e outros não, então é bem complicado. (...) Eu apresentei o laudo, inclusive a perita da junta médica, ela reconheceu, mas ela falou assim que não viu necessidade (...) foi indeferido e eu achei bem injusto (Entrevistada Nat).

As entrevistadas Ceci e Gabi exercem o teletrabalho total, inseridas na Resolução TJGO nº 139/2021, que prevê condições especiais de trabalho.

Depreende-se que as prioridades previstas na Resolução TJGO nº 175/2021 não são percebidas pelas entrevistadas, uma vez que a distribuição da escala dentro da serventia ocorre de forma igualitária entre as servidoras.

Os relatos demonstram que o TJGO oferece uma política de teletrabalho consolidada e implementada, realidade ainda distante do cenário geral do mercado de trabalho brasileiro. A ausência de barreiras para a maioria das entrevistadas sinaliza o funcionamento dessa modalidade na instituição. Entretanto, os achados evidenciam que o teletrabalho está condicionado à autorização da chefia imediata, produzindo situações de desigualdade entre servidores que desempenham funções semelhantes. Assim, a discricionariedade das chefias na tomada de decisões compromete a isonomia no acesso ao regime.

4.6 PERCEPÇÕES SOBRE A VIABILIDADE DO TELETRABALHO E SUGESTÕES DE MELHORIA DAS SERVIDORAS ENTREVISTADAS

As percepções das servidoras sobre a sua atuação profissional em regime de teletrabalho no TJGO, especialmente durante o período da infância dos filhos, são marcadas por uma ambivalência, evidenciando tanto vantagens quanto dificuldades.

Foram relatados desafios organizacionais em estabelecer uma rotina de teletrabalho, no que diz respeito à separação das responsabilidades profissionais das atividades domésticas e dos cuidados com os filhos.

O horário de trabalho fracionado é uma estratégia de organização utilizada, mas não necessariamente o teletrabalho possui essa fragmentação como regra, já que houve servidora que informou preferir manter um controle de horário rígido.

As principais dificuldades mencionadas disseram respeito ao isolamento social e à diminuição do vínculo com os colegas de trabalho (perda da interação profissional), à falta de comunicação e atualização das mudanças nas regras do trabalho, e à sobrecarga. A sobrecarga está relacionada ao cumprimento das metas estabelecidas pela chefia imediata, à sobreposição de tarefas e à confusão espacial entre ambiente de trabalho e ambiente domiciliar. Assim, depreende-se que existe uma dificuldade de estabelecer limites entre trabalho e vida familiar, o que leva à intensificação da jornada de trabalho.

No entanto, as servidoras externaram que a maioria dos desafios é mitigada pelo fato do teletrabalho ser parcial.

A rede de apoio foi um dos pontos citados como facilitador na conciliação do trabalho com os cuidados com as crianças. Porém, apenas duas entrevistadas possuem rede de apoio remunerada. Algumas possuem rede de apoio familiar: “Estabeleci horários, estou tendo ajuda maior da minha mãe, ela fica algumas horas aqui em casa comigo mesmo” (Entrevistada Nat). As demais, dividem as responsabilidades de cuidados dos filhos com o pai da criança.

Assim, a divisão de responsabilidades com o pai e a oportunidade de ter rede de apoio, apresentaram-se como o conjunto de fatores que mais facilita e permite à mulher a conciliação do trabalho com a maternidade.

Todas as participantes têm seus filhos na escola em algum período. Porém, em alguns casos, devido principalmente à idade escolar da criança, as aulas ocorrem somente no turno matutino, em contr turno ao horário de funcionamento único do TJGO (vespertino, das 12h às 19h). A divergência de turno entre a jornada de trabalho da mãe e a escolar do filho gera uma incompatibilidade de horários. Isso exige ajustes na rotina da família, pois a mãe não

consegue realizar os trajetos escolares, necessita de cuidadores para o período da tarde e acaba por se ausentar mais do convívio com a criança. “Se eu não tivesse em casa, eu teria que conseguir alguém para ficar com minhas filhas (Entrevistada Helena).

Nesse contexto, o teletrabalho apresenta-se como uma oportunidade de permitir a conciliação equilibrada entre as atividades laborais, os cuidados com os filhos e as demandas do lar.

O fator que mais contribui para essa viabilidade, conforme os achados da pesquisa, é o horário flexível, justamente porque ele proporciona maior facilidade na conciliação dessas múltiplas demandas. Isso possibilita autonomia na organização da rotina e dos horários de forma estratégica, causando impacto positivo no equilíbrio entre a profissão, as responsabilidades maternas e as demandas do lar. Também possibilita levar e buscar os filhos na escola e nas atividades, que é um desafio na conciliação do trabalho com a maternidade.

Assim, a flexibilidade de horários proporcionada pelo regime de teletrabalho foi apontada como o principal benefício de estarem em home office e reflete tanto na melhora da produtividade, quanto no aumento da presença materna.

Para as entrevistadas, o teletrabalho aumenta a presença materna e possibilita um acompanhamento mais próximo na educação e criação dos filhos. Essa maior convivência exerce influência positiva no desenvolvimento infantil, contribuindo para o crescimento e aprendizado. A presença materna exerce ainda um impacto emocional positivo nos filhos, trazendo segurança emocional e bem-estar infantil. “Eu percebo que elas são mais seguras, mais felizes, por ter a minha presença diária” (Entrevistada Helena).

Portanto, embora haja ambivalência em alguns aspectos, conforme foram citados, os benefícios se sobrepuseram às dificuldades, principalmente na fase atual da vida das servidoras entrevistadas. “Eu percebo que existe um acúmulo de função de casa, com trabalho, com doméstico, com as atividades escolares, mas, ao meu ver, é mais positivo do que negativo” (Entrevistada Helena).

Tirando essas metas, não tem um desafio. Eu acho tão benéfico para mim, no momento que eu estou passando, que para mim tem mais benefícios do que coisas negativas. Para mim, no momento da minha vida hoje, está sendo essencial (Entrevistada Gabi).”

Outros pontos relatados pelas servidoras como benefícios do home office são: divisão equilibrada das responsabilidades com o pai, redução do estresse, ausência de trânsito e deslocamento, melhora saúde mental e física, tempo para prática de atividade física e rotina

de autocuidado. A literatura reforça esses achados ao indicar que a economia de tempo possibilita a dedicação a atividades de lazer, prática de atividades físicas e convívio familiar. (SOBRATT, 2020).

A seguir, as principais evidências das entrevistadas relativas às percepções da viabilidade do teletrabalho:

Eu me considero 100% favorável (...) O teletrabalho é 100% benéfico. Ele permite alterações de horário e permite que a mãe de filhos menores, na primeira infância, consiga conciliar as demandas que são maiores com os filhos, com o trabalho, sem prejudicar nem a criança e nem o trabalho (Entrevistada Alice).

Eu acho que é totalmente viável, principalmente por a questão de já estar comprovado que a produtividade aumenta bastante. (...) vem mostrando que não vem causando prejuízos. E, ao contrário, tanto que o TJ ganhou o seu Diamante. Então, assim, a meu ver, só vem a acrescentar qualidade de vida (...) tem alguns trabalhos que não tem necessidade mesmo de estar presencialmente e pelo contrário, é até uma forma de reduzir custos para o tribunal. Muitas vezes a gente vê que o prédio não está suportando o tanto de pessoas. (Entrevistada Bia).

Porque assim, o horário que a gente faz lá é muito ruim, do meio-dia às 7h. Se tiver o home, vai ser mais tempo que essa mãe vai conseguir ficar com a criança e para conciliar com trabalho, porque às vezes ela, de repente, fica até com a consciência pesada de não conviver com a criança para atrapalhar no serviço (Entrevistada Diana).

Totalmente viável. Inclusive, como eu disse, a questão da produtividade, sinto que a minha produtividade é maior. O meu papel como mãe, ele é melhor desempenhado quando eu estou em casa, então eu vejo sim, muitos benefícios (Entrevistada Fabi).

Eu acho que nesse momento da criança pequena, a mãe é o apoio do filho, a mãe que cuida do filho, o filho espelha na mãe, então ele tem que se sentir protegido. Então é aquele momento da gente poder cuidar, a gente poder ensinar, a gente poder educar, então no teletrabalho, a gente tem mais condições do que estando lá, porque querendo ou não, a gente passa 6 horas, porque a lei beneficia de ficar 6h, mas fora o trânsito de ida e volta, então dá um total de 7h fora de casa, e esse período, a gente estando aqui, beneficia muito (Entrevistada Gabi).

Junto aos benefícios que permitem um equilíbrio entre as atividades laborais e os cuidados com os filhos, as servidoras relataram positivamente a percepção acerca dos reflexos do teletrabalho na produtividade, assiduidade e satisfação profissional.

A maioria das servidoras citaram o aumento da produtividade no teletrabalho, advindo principalmente do aumento do foco e da concentração e diminuição da dispersão.

Contudo, também houve uma ambivalência, já que as servidoras Diana e Rafa mencionaram que a produtividade delas é maior no trabalho presencial, pois se dispersam mais em casa. Aqui, observa-se que a entrevistada Diana possui rede de apoio remunerada, que cumpre as demandas domésticas e ainda acompanha as suas filhas nas atividades; e os

filhos da entrevistada Rafa estudam no período vespertino, mesmo turno de trabalho presencial no TJGO.

O benefício da flexibilidade de horários refletiu também na maior assiduidade das servidoras, sendo uma solução prática na redução de faltas: “Porque independente do que for, eu posso trabalhar qualquer horário, até sábado e domingo” (Entrevistada Gabi).

As entrevistadas relataram uma satisfação profissional associada à maternidade, com um sentimento de tranquilidade e equilíbrio entre o trabalho e a maternidade.

Não obstante tenham reconhecido pontos negativos e dificuldades, todas as entrevistadas manifestaram a percepção de que o teletrabalho é uma alternativa viável e necessária para que as mães possam conciliar suas demandas profissionais com as da maternidade. “Principalmente necessário” (Entrevistada Ceci). “Porque mesmo com todos os desafios do teletrabalho, ele me traz benefícios hoje, em razão da idade das minhas filhas” (Entrevistada Helena).”.

Os achados da presente pesquisa estão alinhados à ideia de Meinerz et al. (2022), que afirmou que o trabalho remoto apresenta-se como uma modalidade interessante e, quando gerenciada de forma eficiente, pode ser considerada uma alternativa viável e benéfica para potencializar o desempenho e a produtividade dos colaboradores (Meinerz et al., 2022).

No que tange à regulamentação do teletrabalho vigente no TJGO, foi reportado nas entrevistas que a necessidade de autorização da chefia imediata constitui o principal obstáculo para adesão ao regime. Esse cenário evidencia disparidades no acesso à modalidade remota entre os servidores que desempenham atividades semelhantes no tribunal.

Nesse diapasão, algumas entrevistadas apresentaram sugestões de melhorias, baseadas nas suas experiências:

A sugestão é que, independente da chefia imediata, a gente ter o direito, quem quiser pleitear, a gente ter o acesso independente da chefia imediata (Entrevistada Alice).

Colocar como uma coisa obrigatória para todos os juizes, porque tem alguns juizes que não aceitam home Office e fica uma coisa desigual, porque que umas pessoas têm dentro do tribunal e outras não, sendo que é uma coisa que já vem comprovadamente sendo benéfica (Entrevistada Bia).

Deveria ser feita uma pesquisa: qual é a produtividade?(...) e depois em conscientizar, principalmente os chefes imediatos, de que o teletrabalho é bom. E fazer essa campanha de conscientização em todo o Tribunal e às vezes até fora dele, porque a gente sabe que só foi revogado o teletrabalho, foi reduzido para 30%, por causa de reclamações da OAB lá no CNJ, que não faz o menor sentido, porque a produtividade era maior (Entrevistada Ceci).

Podia até priorizar mais as mães que tem filho de até 12 anos. Dar mais benefícios, não sei, tipo dar mais semanas ou diminuir o horário de trabalho, porque acho que

mãe de até seis anos, eu acho que pode fazer 6h, mas acho que podia ser até uns doze, treze (Entrevistada Diana).

Eu acho que poderia ser melhor divulgado. Realmente, essa questão que me chamou atenção desse caso especial, por exemplo, eu não sabia dessa prioridade até 12 anos (Entrevistada Fabi).

Outro aspecto relevante da pesquisa é a constatação de que a maioria das serventias não atende às prioridades estabelecidas na Resolução TJGO nº 175/2021 para a concessão do teletrabalho; assim, as secretarias adotam uma divisão igualitária da escala entre os servidores não regidos pela Resolução TJGO nº 139/2021.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar as percepções das servidoras públicas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, que são mães, em relação à modalidade de teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as. Para atender à finalidade, foi feita uma pesquisa qualitativa e descritiva, com coleta de dados por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado. Os sujeitos da pesquisa foram 10 servidoras públicas ocupantes de cargo de provimento efetivo de Analista Judiciário do quadro do TJGO, com tempo de serviço superior a seis anos, que são mães com filhos de até doze anos de idade, e que exerçam o teletrabalho, de forma parcial ou total. A análise dos dados foi realizada utilizando a técnica de análise de conteúdo segundo Bardin, através de categorias previamente definidas com base no referencial teórico e nos objetivos específicos estabelecidos.

Assim, foi possível compreender os desafios enfrentados pelas servidoras para conciliar a carreira com a maternidade, os benefícios do teletrabalho para equilibrar essa gestão e o impacto do home office no âmbito profissional, no contexto atual. Também foi possível observar aspectos da regulamentação vigente do teletrabalho no TJGO.

Os achados da pesquisa confirmam que as mães enfrentam diversos desafios na conciliação entre a carreira e a maternidade. Em resposta à questão norteadora desta pesquisa, o estudo revelou que o regime de teletrabalho no TJGO é marcado por uma ambivalência, evidenciando tanto vantagens quanto desafios. Não obstante as dificuldades mencionadas, constatou-se que os benefícios se sobressaem e o teletrabalho se mostrou um importante suporte para as mães equilibrarem as atividades laborais com as demandas da maternidade, apresentando-se como uma alternativa mais viável em relação ao regime presencial. A flexibilidade de horários destacou-se como o principal benefício capaz de gerar harmonia na gestão entre as responsabilidades, o que minimiza o desafio das múltiplas demandas. Outrossim, a pesquisa demonstrou a importância da rede de apoio e da divisão das responsabilidades de cuidado com o pai na facilitação da rotina da mãe, favorecendo a conciliação das suas demandas. Os resultados da pesquisa indicam uma satisfação profissional associada ao sentimento de realização no cumprimento eficiente das funções laborais e maternas.

No que concerne a regulamentação do teletrabalho no TJGO, a pesquisa reconhece o privilégio dos servidores do judiciário por integrarem uma instituição que dispõe de uma política de teletrabalho já implementada. Contudo, evidenciou-se que não há uma isonomia entre os servidores no acesso ao regime de teletrabalho no tribunal goiano, devido,

principalmente, à necessidade de aprovação prévia da chefia imediata. Nessa seara, os achados indicam ainda que as prioridades estabelecidas na Resolução TJGO nº 175/2021 para a concessão do teletrabalho não são observadas, uma vez que se estabelece uma divisão igualitária da escala, dentro da serventia, entre os servidores não sujeitos à Resolução TJGO nº 139/2021.

O estudo mostrou-se relevante para compreender, de forma mais ampla, o impacto que o teletrabalho proporciona às mulheres na gestão entre a carreira e a maternidade, revelando potencialidades para essa conciliação. Os resultados também apontam para a necessidade de aperfeiçoamento da regulamentação desse regime, de modo a garantir o acesso equitativo entre os servidores e a atender às prioridades estabelecidas na Resolução TJGO nº 175/2021, além de sugerir o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas no órgão e a promoção de campanhas de conscientização sobre os impactos positivos dessa modalidade para as mães.

A contribuição na literatura se deu ao explorar os desafios e os benefícios do teletrabalho enfrentados pelas mulheres na atualidade, fora do contexto pandêmico e, em especial, no serviço público judiciário e no contexto do poder judiciário.

A presente pesquisa apresentou como limitação o fato de as servidoras entrevistadas possuírem uma estrutura familiar semelhante, uma vez que todas eram casadas. Ademais, aquelas que não dividiam as responsabilidades com o cônjuge, contavam com rede de apoio remunerada. Recomenda-se a realização de novos estudos com participantes inseridas em configurações familiares mais heterogêneas, como mães solo, a fim de ampliar a análise sobre os desafios e os impactos do teletrabalho em diferentes contextos familiares.

No presente estudo foi relatado por uma servidora o indeferimento do seu PROAD de concessão do regime de teletrabalho sob a ótica da Resolução TJGO nº 139/2021 - Condições Especiais de Trabalho. Sendo assim, sugere-se ainda pesquisas futuras com a ampliação das participantes, visando analisar os critérios de concessão do teletrabalho em regime especial adotado pela Junta Médica Oficial do Poder Judiciário do Estado de Goiás.

Por fim, considera-se relevante a ampliação das investigações para os demais poderes do Estado, Executivo e Legislativo, a fim de analisar as experiências das servidoras de outras instituições e os modelos de implementação do teletrabalho nesses contextos.

Ao garantir equidade na aplicação dos critérios de concessão do regime de teletrabalho aos servidores, a instituição zela por um ambiente de trabalho mais justo e atento às necessidades de conciliação entre a carreira e a vida familiar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, S. F. B. de, OLIVEIRA, F. B. de, HRYNIEWICZ, L. G. C., *et al.* "O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar", **Cadernos EBAPE.BR**, 23 maio 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120210244>. .
- ARAÚJO, T. M. de, LUIZ, I. "O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19", **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021. DOI: 10.1590/2317-6369000030720. .
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 3. ed. São Paulo, Edições 70, 2011.
- BRASIL. **Decreto-lei no 5.452, de 1o de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho**. . [S.l: s.n.]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 25 jun. 2025a. , [S.d.]
- BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 19 abr. 2026.
- BRASIL. **Lei no 13.979/2020, de 06 de fevereiro de 2020**. . [S.l: s.n.]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm . Acesso em: 9 jun. 2025. , [S.d.]
- BRASIL. **Lei no 14.442, de 02 de setembro de 2022**. . [S.l: s.n.]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm . Acesso em: 25 jun. 2025. , 5 set. 2022
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Primeira Infância**. [S.d.]. Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-da-crianca/primeira-infancia> . Acesso em: 17 set. 2025.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **24/8 – Dia da Infância**. [S.d.]. Biblioteca Virtual em Saúde MS. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/24-8-dia-da-infancia-2/> . Acesso em: 19 abr. 2026.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **24/8 – Dia da Infância**. [S.d.]. Biblioteca Virtual em Saúde MS. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/24-8-dia-da-infancia-3/> . Acesso em: 19 abr. 2026.
- CERIBELI, H. B., COUTINHO, C. M. F., MACIEL, G. N., *et al.* "Impacto da Pandemia da Covid-19 Sobre as Mães em Home Office.", **Revista Gestão & Conexões**, v. 11, n. 3, p. 32–54, 15 set. 2022. DOI: 10.47456/regec.2317-5087.2022.11.3.37554.32-54.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ - **Dados de Pessoal do Poder Judiciário**. [S.d.]. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-mpm-pessoal/>. Acesso em: 8 maio 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução no 313, de 19 de março de 2020**. . [S.l: s.n.]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-313-5.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2025b. , [S.d.]

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução no 343, de 09 de setembro de 2020**. . [S.l: s.n.]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original170128202009255f6e22685ff50.pdf>. , [S.d.]

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ . **Resolução no 227/2016, de 15 de junho de 2016**. . [S.l: s.n.]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 27 maio 2025d. , [S.d.]

DE QUEIROZ MONTEIRO, P. F. H., LEMOS, A. H. D. C., COSTA, A. D. S. M. da. "As Razões do Opt-out: um Estudo sobre Mulheres que Interromperam suas Carreiras em Função da Maternidade", **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 16, n. 2, p. 134–154, 9 dez. 2021. DOI: 10.21446/scg_ufrj.v0i0.42934. .

DELGADO, G. N., MIRAGLIA, L. M. M. "CASULOS DE VIDRO DAS TRABALHADORAS EM HOME OFFICE", **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n. 47, p. 21–34, 18 jun. 2021. DOI: 10.5752/p.2318-7999.2021v24n47p21-34. .

DURÃES, B., BRIDI, M. A. da C., DUTRA, R. Q. "O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?", **Sociedade e Estado**, v. 36, n. 3, p. 945–966, dez. 2021. DOI: 10.1590/s0102-6992-202136030005. .

FERREIRA, C. A. A., REIS, C. Á. dos. "Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking", **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, p. 1–22, 13 dez. 2021. DOI: 10.20947/s0102-3098a0180. .

FILARDI, F., CASTRO, R. M. P. de, ZANINI, M. T. F. "Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal", **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28–46, jan. 2020. DOI: 10.1590/1679-395174605. .

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo : Atlas, [s.n.], 2017.

GRILLO, S., SOARES, J. L. "Trabalho remoto e direito: mapeando a produção normativa em pandemia", **Revista Direito e Práxis**, v. 15, n. 3, set. 2024. DOI: 10.1590/2179-8966/2023/70072. . Acesso em: 8 jul. 2025.

Healthy and safe telework: technical brief. 2021. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf. Acesso em: 9 jul. 2025.

IWAMOTO, H. M., PETINELLI-SOUZA, S. "Trabalho reprodutivo na COVID-19: um estudo com mães", **CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES**, v. 17, n. 1, p. 425–447, 2 jan. 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.1-025. .

LEITÃO, C. A entrevista como instrumento de pesquisa científica em Informática na Educação: planejamento, execução e análise. In: PIMENTEL, Mariano; SANTOS, Edméa. (Org.) **Metodologia de pesquisa científica em Informática na Educação: abordagem qualitativa**. Série Metodologia de Pesquisa em Informática na Educação ed. Porto Alegre: SBC, 2021. v. 3. Disponível em: <https://ceie.sbc.org.br/metodologia/index.php/livro-3/> .

LEMONS, A. H. da C., BARBOSA, A. de O., MONZATO, P. P. "MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA", **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388–399, dez. 2020. DOI: 10.1590/s0034-759020200603. .

MACHADO, P. S. X., TOLEDO, D. A. da C. "Estudo bibliométrico da produção científica sobre o teletrabalho no serviço público em âmbito nacional", **Revista Reuna**, v. 27, n. 2, p. 36–55, 22 maio 2022. DOI: <http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/1307>. .

MEINERZ, E. A., KUHN, N., HOFER, C. E., *et al.* "Percepções sobre gestão de tempo, desempenho e produtividade em home office", **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 3, p. 372–390, 1 set. 2022. DOI: 10.23925/recap.v12i3.53072. .

MENDES, K. A. B. P., WANDER, A. E. "Teletrabalho antes e durante a pandemia de COVID-19: uma avaliação da percepção dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás", **Research, Society and Development**, v. 11, n. 12, p. e80111234365, 7 set. 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i12.34365. .

MERRIAM, S. B. **Qualitative Research in Practice: Examples for Discussion and Analysis**. São Francisco (CA): Jossey-Bass, [s.n.], 2002.

MOREIRA, M. F., BRIZOLLA, M. M. B. B., VIEIRA, E. P. V. "Teletrabalho, qualidade de vida dos trabalhadores e o desempenho econômico e financeiro das organizações", **Desenvolvimento em Questão**, v. 21, n. 59, p. e14680, 14 dez. 2023a. DOI: 10.21527/2237-6453.2023.59.14680. .

NOGUEIRA FILHO, J. de A., OLIVEIRA, M. A. M., SÄMY, F. P. C., *et al.* "O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública", **Revista do Serviço Público**, v. 71, n. 2, p. 274–296, 17 jun. 2020. DOI: 10.21874/rsp.v71i2.3173. .

PARKER, C., SCOTT, S., GEDDES, A., "Snowball Sampling". **Research Methods Foundations**, Road, London EC1Y 1SP United Kingdom, [s.n.], 2019. . Disponível em: <https://doi.org/10.4135/9781526421036831710>. Acesso em: 23 set. 2025.

Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. 25 out. 2023. Agência de Notícias - IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 15 jun. 2024.

ROCHA, C. T. M. da, AMADOR, F. S. "O teletrabalho: conceituação e questões para análise", **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152–162, jan. 2018. DOI: 10.1590/1679-395154516. .

SANTOS, I. L. B. dos, GIRIANELLI, V. R. "Contribuição institucional na promoção do aleitamento materno de mulheres trabalhadoras para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável", **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 50, 10 fev. 2025. DOI: 10.1590/2317-6369/03724pt2025v50eddsst1. .

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT. **Cartilha de Orientação para implantação e prática do teletrabalho**. nov. 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 3 out. 2025.

Sociedade brasileira de teletrabalho e televendas - SOBRATT. **14/06/2016 – Aprovada resolução que regulamenta o teletrabalho no Poder Judiciário**. [S.d.]. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/14062016-aprovada-resolucao-que-regulamenta-o-teletrabalho-no-poder-judiciario/>. Acesso em: 26 maio 2025.

SOUSA, P. H. R. de. **Metodologia científica: direto ao ponto** – fundamentos, técnicas e checklists. Goiânia, GO, Centro Universitário Alves Faria, 2025.

STAKE, R. E. **Pesquisa Qualitativa: Estudando Como as Coisas Funcionam**. Porto Alegre: Penso, [s.n.], 2011.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS. **Apresentação**. [S.d.]. Disponível em: <https://www.tjgo.jus.br/index.php/teletrabalho/apresentacao>. Acesso em: 11 jul. 2025a.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS. **Perguntas Frequentes**. [S.d.]. Disponível em: <https://www.tjgo.jus.br/index.php/teletrabalho/perguntas-frequentes>. Acesso em: 11 jul. 2025b.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS. **Resolução no 139, de 24 de fevereiro de 2021**. . [S.l: s.n.]. Disponível em: <https://tjdocs.tjgo.jus.br/documentos/573520>. , [S.d.]

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS. **Resolução no 175, de 10 de dezembro de 2021**. . [S.l: s.n.]. Disponível em: <https://tjdocs.tjgo.jus.br/documentos/678214>. , [S.d.]

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS. **Resolução no 277, de 25 de setembro de 2024**. . [S.l: s.n.]. Disponível em: https://tjdocs.tjgo.jus.br/documentos/784886?token_corporativo=null&id_sistema=null&usr_corporativo=null. , [S.d.]

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo, Atlas, 2005.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA INICIAL

A finalidade desta pesquisa é avaliar as percepções das servidoras públicas do TJGO, que são mães, em relação ao acesso à modalidade de teletrabalho.

A participação é voluntária, sendo assegurado o anonimato e o sigilo da fonte, sem quaisquer implicações institucionais.

Objetivos específicos	Autores de referência / explicação	Categorias	Perguntas
		Perfil das entrevistadas	- Idade - Estado Civil - Quantos filhos? - Qual(is) idade(s)? - Há quanto tempo você trabalha no TJGO? - Você é servidora efetiva ou servidora comissionada? - Você exerce ou já exerceu função de chefia? - Você está atualmente em regime de teletrabalho parcial ou total? E desde quando exerce o teletrabalho? O seu filho estava com qual idade quando você aderiu ao teletrabalho? - Caso não exerça atualmente o teletrabalho, o seu filho estava com qual idade quando o exerceu?
- Desafios enfrentados pelas mulheres na conciliação entre a atividade profissional e as	A maternidade frequentemente é apontada por muitas mulheres como um dos principais desafios para conciliar e avançar na carreira. (Delgado; Miraglia, 2021).	Trabalho e maternidade	- Na prática, como é conciliar as atividades do trabalho e os cuidados com os filhos?

responsabilidades maternas	O trabalho em home office pode atender aos anseios de conciliação entre vida profissional e pessoal, pelo menos para uma parcela das mulheres (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).	Teletrabalho e maternidade Rotina no teletrabalho Rede de apoio	- Como o teletrabalho influencia na sua rotina com a maternidade? - Me fale da sua rotina em teletrabalho? (Quais horários você costumava trabalhar em casa? Se você tem uma rotina? Seu filho está sob cuidados de terceiros, como escola, babá, etc., durante o período em que está trabalhando?) - De uma forma geral, por que o teletrabalho seria uma alternativa viável para as servidoras públicas do TJGO que são mães de crianças que estejam na fase da infância? Dê exemplos.
- Benefícios para as mães de estarem em teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as;	O trabalho remoto propicia um melhor gerenciamento do tempo, redução de interrupções, reuniões mais produtivas, maior foco na entrega de resultados, diminuição do tempo gasto com deslocamentos (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023)	Benefícios do teletrabalho Qualidade de vida	- Quais os benefícios do teletrabalho na conciliação das atividades do trabalho e os cuidados com os filhos e das tarefas de casa? Dê exemplos. - Quais as dificuldades nessa conciliação? Dê exemplos.
	As mulheres destacaram maior proximidade com seus filhos e parceiros, bem como o aumento de tempo dedicado às atividades físicas e de lazer (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).	Cuidados com os filhos Convívio familiar Lazer, saúde e atividade física	- Em que sentido o teletrabalho influencia no período escolar / rotina escolar do seu filho, em diferença com os dias em que você trabalha de forma presencial? Pode dar exemplos que ocorrem contigo? - O que mudou em relação ao tempo em que você se dedica ao seu filho, estando em teletrabalho? Você acredita que consiga passar mais tempo de qualidade com o seu filho

			estando em teletrabalho? Dê exemplos. - O que mudou com o teletrabalho em relação ao lazer, ao cuidado de você mesma, à sua saúde?
	A implementação de modalidades de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, favorece a retenção de talentos, aumenta a produtividade e reduz o absenteísmo, refletindo positivamente nos resultados operacionais da organização. (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023).	Produtividade Absenteísmo Percepção de satisfação com o teletrabalho	- De que maneira o teletrabalho gera impacto positivo na sua produtividade e satisfação com o seu trabalho? - E para você, quais seriam os impactos negativos?
	Mulheres identificaram mudanças positivas em suas vidas decorrentes da pandemia de COVID-19, relatando uma percepção favorável em relação ao teletrabalho (...) (Ferreira e Reis, 2021).		Para aquelas entrevistadas que tiveram filhos antes da pandemia, em que o teletrabalho ainda não era uma opção para as mães no TJGO: - Diante dos desafios da maternidade e da experiência que você possui hoje com o teletrabalho, quais os benefícios que você acredita que o teletrabalho teria trago na volta ao trabalho após a licença maternidade?
- Dificuldades enfrentadas por mães que realizam suas atividades	Várias profissionais relataram sentimentos de esgotamento e dificuldades para conciliar suas	Desafios e dificuldades Sobrecarga Isolamento	- Quais as dificuldades ou algo que você considere um desafio, na sua prática profissional em home office? Como você lida com essas dificuldades?

laborais em casa	responsabilidades laborais e familiares (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020). Desvantagens relacionadas ao isolamento, ao aumento da produtividade, ao acúmulo de tarefas e responsabilidades domésticas. (Aguilar et al., 2022).		- Quais as desvantagens do teletrabalho?
- A regulamentação do teletrabalho no TJGO e o acesso à modalidade		Acesso ao teletrabalho frente à sua regulamentação no TJGO	- Na sua opinião, as regras e os critérios estabelecidos para o acesso ao teletrabalho no TJGO são claras e acessíveis para os servidores? - Na sua opinião, de que forma a sua serventia atende aos critérios e às prioridades estabelecidas nas Resoluções do TJGO para a realização do teletrabalho? - Quais dificuldades / barreiras para aderir ao teletrabalho você enfrentou?
	Encerramento		Para encerrarmos, você gostaria de acrescentar alguma informação?

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA FINAL

A finalidade desta pesquisa é avaliar as percepções das servidoras públicas do TJGO, que são mães, em relação ao acesso à modalidade de teletrabalho.

A participação é voluntária, sendo assegurado o anonimato e o sigilo da fonte, sem quaisquer implicações institucionais.

Objetivos	Autores de referência / explicação	Categorias	Perguntas
		Perfil das entrevistadas	- Idade - Estado Civil - Quantos filhos e qual(is) idade(s)? - Há quanto tempo trabalha no TJGO? - É servidora efetiva ou comissionada? - Exerce ou já exerceu função de chefia? - Atualmente, está em teletrabalho parcial ou total? Desde quando? - Qual era a idade do(s) filho(s) quando você iniciou o teletrabalho? Se aplicável: - Caso não exerça atualmente o teletrabalho, o seu filho estava com qual idade quando o exerceu?
- Desafios enfrentados pelas mulheres na conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades das maternas	O trabalho em home office pode atender aos anseios de conciliação entre vida profissional e pessoal, pelo menos para uma parcela das mulheres (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).	Teletrabalho e maternidade Organização da rotina no teletrabalho	- Como é a sua rotina em teletrabalho? (horários, organização do tempo, dinâmica com os filhos) - Como o teletrabalho influencia na sua rotina com a maternidade?

		Rede de apoio	- Seu filho está sob cuidados de terceiros (escola, babá, etc.) enquanto você trabalha?
	A maternidade frequentemente é apontada por muitas mulheres como um dos principais desafios para conciliar e avançar na carreira. (Delgado; Miraglia, 2021).	Trabalho e maternidade	- Quais desafios você enfrentou e enfrenta para conciliar trabalho e cuidado com o(s) filho(s) e, como você lida com esses desafios?
	Várias profissionais relataram sentimentos de esgotamento e dificuldades para conciliar suas responsabilidades laborais e familiares (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020). Desvantagens relacionadas ao isolamento, ao aumento da produtividade, ao acúmulo de tarefas e responsabilidades domésticas. (Aguilar et al., 2022).	Desafios organizacionais do teletrabalho Dificuldades do teletrabalho	- Que tipos de desafios você percebe na sua prática profissional em teletrabalho? - Como você lida com esses desafios no dia a dia? - Existe algo que você considere menos favorável no home office?
- Benefícios para as mães de estarem em teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as;	O trabalho remoto propicia um melhor gerenciamento do tempo, redução de interrupções, reuniões mais produtivas, maior foco na entrega de resultados, diminuição do tempo gasto com deslocamentos	Gerenciamento do tempo	- Na sua experiência, quais aspectos do teletrabalho são benéficos na conciliação entre trabalho, maternidade e tarefas de casa? Dê exemplos.

	(Moreira; Brizolla; Vieira, 2023)		
	As mulheres destacaram maior proximidade com seus filhos e parceiros, bem como o aumento de tempo dedicado às atividades físicas e de lazer (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).	Convívio familiar	- Em que sentido o teletrabalho influência no período escolar de seu(s) filho(s)? Ou na rotina escolar, em diferença com o trabalho presencial? Pode dar exemplos que ocorrem contigo?
		Cuidados com os filhos	- Em que medida o teletrabalho impacta no tempo que você passa seu(s) filho(s)?
			- Você percebe mudanças na qualidade desse tempo que passa com seu(s) filhos(s)? Dê exemplos.
		Qualidade de vida	- Você nota alterações na sua saúde, rotina de autocuidado e no seu bem-estar estando em teletrabalho? Por exemplo?
- Percepção das servidoras acerca dos reflexos do teletrabalho em sua produtividade, satisfação profissional e qualidade de vida no trabalho	A implementação de modalidades de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, favorece a retenção de talentos, aumenta a produtividade e reduz o absenteísmo, refletindo positivamente nos resultados operacionais da organização. (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023).	Produtividade	- De que maneira o teletrabalho influencia sua produtividade?
		Absenteísmo	- Você percebe se o teletrabalho impacta na sua presença/assiduidade ao trabalho? De que maneira?
		Percepção de satisfação com o teletrabalho	- Como o teletrabalho tem influenciado na sua qualidade de vida no trabalho, e no que diz respeito à sua satisfação profissional?
	Mulheres identificaram mudanças positivas em suas vidas decorrentes da pandemia de COVID-19,		Condicional (para mães com filhos antes do teletrabalho ser implementado no TJGO):
			- Diante dos desafios da maternidade e da experiência que você possui hoje com o

	relatando uma percepção favorável em relação ao teletrabalho (...) (Ferreira e Reis, 2021).		teletrabalho, como você imagina que o teletrabalho teria influenciado na sua fase pós licença maternidade?
- A regulamentação do teletrabalho no TJGO e o acesso à modalidade		Clareza normativa acerca da Regulamentação do teletrabalho no TJGO Atenção às prioridades estabelecidas na Resolução TJGO nº 175/2021 Barreiras e dificuldades de acesso	- Na sua opinião, as regras e os critérios estabelecidos para o acesso ao teletrabalho no TJGO são claras e acessíveis para todos os servidores? Dê exemplos. - De que forma a sua serventia atende a esses critérios e às prioridades estabelecidas nas Resoluções do TJGO para a realização do teletrabalho? - Quais dificuldades ou barreiras você enfrentou para aderir ao teletrabalho?
		Síntese e encerramento	- Na sua opinião, o teletrabalho pode ser uma alternativa viável para as servidoras públicas do TJGO que são mães de crianças, especialmente às que estejam na fase da infância? Por quê? - Quais sugestões de melhoria você daria com relação ao acesso ao formato de teletrabalho no TJGO? Para encerrarmos, você gostaria de acrescentar alguma informação?

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

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

Título do Projeto de Pesquisa: Teletrabalho e maternidade no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás: desafios, benefícios e percepções das servidoras.

Pesquisador Responsável: Gleiciane de Oliveira

Email: gleiciane.oliveira.00025@alunos.unialfa.com.br

Professora orientadora: Profa. Dra. Patricia Kinast De Camillis

Email: patricia.camillis@unialfa.com.br

Nome do participante: _____

Data da entrevista: _____

Você está sendo convidado para participar do Projeto de pesquisa intitulado “TELETRABALHO E MATERNIDADE NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS: DESAFIOS, BENEFÍCIOS E PERCEPÇÕES DAS SERVIDORAS”, de responsabilidade da pesquisadora Gleiciane de Oliveira.

Leia cuidadosamente o que segue e pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Caso se sinta esclarecida/o sobre as informações que estão neste Termo e aceite fazer parte do estudo, peço que assine ao final deste documento, em duas vias, sendo uma via sua e a outra da pesquisadora responsável pela pesquisa. Saiba que você tem total direito de não querer participar.

1. A pesquisa tem como objetivo geral : Analisar as percepções das servidoras públicas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, que são mães, em relação à modalidade de teletrabalho, especialmente durante o período da infância dos filhos/as, e compõe o trabalho final de dissertação do Mestrado Profissional em Administração da Unialfa/GO.
2. A participação nesta pesquisa consistirá em responder um roteiro de entrevista, presencialmente ou online, com encontro previamente agendado, com perguntas semi-abertas sobre a temática Teletrabalho e Maternidade.
3. Os participantes não terão nenhuma despesa ao participar da pesquisa e poderão retirar sua concordância na continuidade da pesquisa a qualquer momento.
4. O nome dos participantes será mantido em sigilo, assegurando assim a sua privacidade. Se desejarem terão livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, a qualquer momento.
5. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins acadêmicos, sendo os resultados, após análises, publicados em formato de relatório de pesquisa de maneira unificada.

Eu, _____, RG nº _____ declaro ter sido informado e concordo em ser participante do Projeto de Pesquisa acima descrito.

Goiânia, ____ de _____ de 2025.

Assinatura do participante

Assinatura do Pesquisador