

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

NAIR DE SOUZA MONTEIRO DE ALMEIDA

**REFLEXOS DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO PROFISSIONAL DAS
SERVIDORAS PÚBLICAS NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS**

GOIÂNIA-GO
2022

NAIR DE SOUZA MONTEIRO DE ALMEIDA

**REFLEXOS DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO PROFISSIONAL DAS
SERVIDORAS PÚBLICAS NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração, como parte do requisito para a obtenção do título de mestre.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Patrícia Kinast de Camillis.

GOIÂNIA-GO
2023

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

A447r

Almeida, Nair de Souza Monteiro de.

Reflexos do teletrabalho no desempenho profissional das servidoras públicas no tribunal de justiça do estado de Goiás. / Nair de Souza Monteiro de Almeida. – 2023.

79 f.: il. 30cm.

Orientadora: Prof. Dra. Patrícia Kinast de Camillis.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Goiânia, 2023.

1. Sobrecarga no trabalho. 2. Teletrabalho. 3. Trabalho feminino. 4. Serviço público. I. Camillis, Patrícia Kinast de. II. UNIALFA. III. Título.

CDU: 658.3

NAIR DE SOUZA MONTEIRO DE ALMEIDA

**REFLEXOS DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO PROFISSIONAL DAS
SERVIDORAS PÚBLICAS NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração, como parte do requisito para a obtenção do título de mestre em Administração.

Goiânia, outubro / 2023

BANCA EXAMINADORA

Doutora Patrícia Kinast de Camillis
Prof^a. Orientadora

Doutor Luís Carlos do Carmo Fernandes
Membro Convidado

Doutora Carolina Freddo Fleck
Membro Interno

GOIÂNIA-GO
2023

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Resumo das categorias.....	37
Quadro 2 – Lista dos Registros Institucionais.	46
Quadro 3 – Lista dos Registros Institucionais.	50
Quadro 4 – Gestão de Tempo Laboral.....	52
Quadro 5 – Melhoria da qualidade de vida.....	53
Quadro 6 – Produtividade e Perfil.....	54
Quadro 7 – Alterações do estado de saúde.....	55
Quadro 8 – Custos de Infraestrutura.....	57
Quadro 9 – Custos de Infraestrutura.....	57
Quadro 10 – Redução de absenteísmo.....	58
Quadro 11 – Pontos negativos do teletrabalho.	59
Quadro 12 – Realidade de problemas que o TJGO pode ter com as servidoras.	61
Quadro 13 – Custo de implantação por parte do TJGO nas falas das servidoras.....	61
Quadro 14 – Legislação Trabalhista Inespecífica.....	62
Quadro 15 – Exigência de aumento de produtividade.....	64
Quadro 16 – Clima organizacional.....	66
Quadro 17 – Clima organizacional.....	67

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMO	<i>Ability-Motivation-Opportunity</i>
CNJ	Concelho Nacional de Justiça
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
ETO	<i>European Telewok Online</i>
MP	Ministério Público
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
ONU	Organização das Nações Unidas
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TJGO	Tribunal de Justiça de Goiás
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

RESUMO

Este estudo, cujo tema trata dos reflexos do teletrabalho no desempenho profissional das servidoras públicas no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), buscou compreender estes reflexos anteriormente mencionados, a partir de uma pesquisa de abordagem qualitativa de caráter exploratório, por meio de dados resultantes de uma entrevista semiestruturada. Ademais, diligencia em revelar as contribuições que o teletrabalho traz e também os inconvenientes que impactam o trabalho da mulher. Por fim, a análise do resultado de toda a pesquisa, propõe descobrir possíveis soluções para os impedimentos encontrados.

Palavras-chave: Sobrecarga no trabalho. Teletrabalho. Trabalho feminino. Serviço público.

ABSTRACT

This study, on the subject of the effects of teleworking on the professional performance of female civil servants at the Goiás State Court of Justice, seeks to understand these effects based on a qualitative, exploratory study using data from a semi-structured interview. In addition, it seeks to reveal the contributions that teleworking brings and also the drawbacks that impact on women's work. Finally, the analysis of the results of all the research aims to discover possible solutions to the obstacles encountered.

Keywords: Work overload. Teleworking. Women's work. Public service.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Problema de pesquisa.....	12
1.2 Objetivo Geral	14
1.3 Objetivos Específicos	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 Breve histórico e conceitos de teletrabalho	15
2.1.1 Conceituação	17
2.1.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho	18
2.1.3 Vantagens para o teletrabalhador	21
2.1.4 Desvantagens para o teletrabalhador	24
2.1.5 Vantagens para as organizações	25
2.1.6 Desvantagens para a empresa	26
2.2 Mulheres e o mercado de trabalho.....	27
2.2.1 Breve histórico sobre a mulher e o mercado de trabalho	27
2.2.2 Conquistas femininas no mercado de trabalho	29
2.2.3 Facilitadores para entrar e permanecer no mercado de trabalho	30
2.2.4 Dificuldades e obstáculos das mulheres no trabalho	34
3 CONTEXTO DE PESQUISA	40
4 MÉTODO DE PESQUISA	42
4.1 Método Estudo de Caso	44
4.2 Grupo a ser pesquisado	45
4.3 Instrumento de coleta de dados	46
4.4 Análise dos dados	47
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	49
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
7 REFERÊNCIAS.....	74
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	79
ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS.....	80

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, as atividades humanas têm tomado um novo rumo impulsionado pelas tecnologias. Em uma organização de trabalho existem diferentes tipos de realização de tarefas diárias, podendo, inclusive, ser muito formal; o que ocorre no setor público, que muitas vezes é revestido dessa formalidade. Ainda assim, é possível se implementar alguma inovação nessa modalidade de organização, rompendo esta barreira. É importante ressaltar que, conforme explanado por Saldanha e Cruz (2022), a citada inovação deve ir além da ideia, ou seja, tem que ser colocado em prática algo efetivamente inovador ou que propicie notáveis melhorias, que podem ser incrementais (investimento em pequenas melhorias, atualizações) ou disruptivas (voltadas para tecnologias, produtos ou serviços que comportem uma inovação superior).

A recomendação feita por meio da Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) trouxe importantes inovações para o Poder Judiciário; foram propostas algumas metas que promovem maior acesso da população à justiça, bem como mais celeridade processual. A resolução trata do teletrabalho, o que por si só é uma grande inovação; no entanto, o teletrabalho só foi possível em razão da supramencionada melhoria disruptiva, ou seja, contam com as tecnologias que proporcionam esta possibilidade de trabalho remoto.

Faz-se necessário uma certa ponderação por parte do poder público, para que se ajuste às exigências mundiais, inovando seus modelos organizacionais. Embora não seja um processo simples, em razão das incertezas que acometem os gestores, o Poder Público tem sido forçado a se adaptar aos novos moldes de execução laboral. Segundo Leite e Lemos (2021) a figura do gestor pode promover a redução de efeitos desconfortáveis que o teletrabalhador tem enfrentado (como é o caso do isolamento físico) mesmo que, gerir essa modalidade de trabalho, contando com a possibilidade da mesma, poder vir a ser estendida, seja desafiador para o gestor público.

Por muitas vezes, no entanto, esses novos modelos organizacionais podem resultar em melhoria tanto para os servidores como para a própria Administração. Além do trabalho remoto ser uma tendência mundial, conforme indicam Leite e Lemos (2021), ressalta-se sua relevância em trazer grande economia para os

envolvidos tornando possível, ainda, uma autogestão sob a liderança da pessoa que gerencia todo o trabalho (Rocha; Amador, 2018).

Nota-se que as questões que estão sendo investigadas nas pesquisas envolvem, principalmente, a questão da gestão, os impactos nas organizações e na vida pessoal dos teletrabalhadores, bem como as vantagens e desvantagens para ambos os lados. Além disso, para Leite e Lemos (2021) o gestor deve estar atento em administrar a realização das tarefas do teletrabalhador como sua entrada e saída, analisar casos de interrupções, suspensões ou qualquer outro tipo de afastamento.

Nesse contexto, sob o ponto de vista de Rocha e Amador (2018), ao falar em engajamento, consideram-no como emancipação de quem usufrui do teletrabalho, no entanto deixam escapar que esta emancipação não é absoluta, em razão de exigir uma contrapartida, a de que o trabalhador remoto deve mostrar comprometimento no desempenho do seu papel e esforço em alcançar suas metas, sendo conduzido pelo gestor que irá observar não só o seu rendimento, mas também sua frequência, como comentado acima.

Ainda, segundo Pandine e Pereira (2020) os servidores, por sua vez, devem se adaptar a este modelo de prestação de serviço, adquirindo a mobília necessária e recomendada para o ambiente de trabalho em casa; enquanto os órgãos públicos se adaptam à nova rotina de trabalho e novo modelo de gestão.

O teletrabalho está ligado à ideia de trabalho realizado em qualquer local diverso da empresa ou do órgão público, podendo se adotar uma, ou mais de uma, das diversas modalidades existentes, assim relaciona Rocha e Amador (2018): trabalho em domicílio, trabalho em escritório satélite, trabalho em telecentro, trabalho móvel, trabalho em empresas remotas ou *off-shore* e trabalho informal ou teletrabalho misto.

Desta forma, abordar o conceito de teletrabalho é uma tarefa um pouco complexa, em razão dessas supramencionadas maneiras possíveis de realizá-lo. É fato, porém, que o teletrabalho é pouco praticado no setor público, ou seja, é uma inovação que precisa ser mais amplamente disponibilizada nos ambientes estatais. O teletrabalho, conforme Scheleder *et al.*, (2018) bem informam, requer o uso de tecnologias que permitem a comunicação à distância, promovendo a execução do trabalho de forma eficaz.

Dentre muitos objetivos para se adotar o teletrabalho, pesquisas realizadas, conforme restou demonstrado por Leite e Lemos (2021), Leite *et al.*, (2019) e Pandini e Pereira (2020), Schleder *et al.*, (2018) e Oliveira e Pantoja (2020), existem boas razões para se aderir a ele, inclusive no poder público. Um dos motivos que podem justificar a implantação dessa novidade é o fato do trabalhador e/ou servidor ficar improdutivo durante o percurso de casa para o trabalho, considerando ainda que alguma eventualidade no trajeto pode provocar atraso e até saídas antecipadas. Estas saídas e até faltas ao trabalho podem ocorrer, também, nos casos de ter que resolver questões pessoais, como ir ao médico ou em outro local que só funciona em horário comercial.

Uma justificativa bem relevante, ainda, é o agrupamento de pessoas no mesmo lugar que pode desencadear proliferação de doenças, maiores gastos entre outros impactos ambientais. Já no trabalho em domicílio, o tempo é melhor aproveitado, podendo haver um significativo aumento da produtividade, redução de custos e, em regra, o teletrabalhador pode administrar a flexibilidade do seu trabalho para ter melhor qualidade de vida em família. Tem tido boa aceitação a possibilidade de se ter acesso expandido, ou seja, trabalhar em domicílio podendo se munir de ferramentas e orientações rápidas por meio das tecnologias *in loco* e indo além da sua localidade.

Não obstante, tem sido traço comum de preocupação entre os pesquisadores a saúde do teletrabalhador, como citou Leite e Lemos (2021), o fato de o indivíduo estar em *home office*, pode levá-lo a ficar horas trabalhando sem se exercitar, permanecendo por longo tempo na mesma posição. Questões como estas, de muito tempo na mesma posição ou excesso de trabalho, devem constar nos contratos de trabalho da iniciativa privada ou em legislações específicas quando se trata de Poder Público e a inclusão de políticas públicas.

De acordo com Pereira *et al.*, (2021) alguns pontos negativos para o trabalhador que está em *home office* estão ligados às suas relações interpessoais. Foi mencionado o desconforto de estarem longe dos colegas, da dificuldade em trocar opinião e sugestões. Apesar de alguns pontos negativos, dentro de uma visão geral, é recorrente a opinião de que com o teletrabalho há um considerável aumento de produtividades nas tarefas e, também, razoável diminuição de gastos, além da flexibilização do trabalho, sendo possível administrar o trabalho e a vida pessoal de maneira mais funcional.

O teletrabalho embora receba boas avaliações, tendo sido implantado emergencialmente no poder público, por motivos circunstanciais (ainda, que já estivesse sendo timidamente adotado em alguns órgãos públicos, inclusive no Judiciário), em boa parte dos artigos pesquisados, como bem pontuou Schleder *et al.*, (2018), Pandini e Pereira (2020) e Oliveira e Pantoja (2020) restou demonstrada a existência de pontos negativos, como a menção feita acima, porém houve muitos pontos positivos na qualidade de vida.

Além das conclusões mencionadas, é bom lembrar que o teletrabalho é uma ideia em construção. Para que haja considerável margem de acertos em sua realização, torna-se imprescindível que haja nitidez nas orientações tanto no que se refere ao teletrabalhador, como no que se refere ao gestor.

As incertezas que permeiam de insegurança os atores do teletrabalho, quer no pouco conhecimento das tecnologias utilizadas atualmente, quer na novidade de gerir pessoas a longa distância, entre outros, podem ser contornadas por meio de treinamentos, planejamento e legislação específica. Além de indicar a necessidade de pesquisas específicas.

1.1 Problema de pesquisa

Neste contexto, foi visto por Leite e Lemos (2021), resta ainda, uma certa preocupação com relação ao trabalho feminino. Para alguns pesquisadores o teletrabalho pode gerar uma sobrecarga na vida da mulher mãe de família. Embora não restou demonstrado como um traço preocupante por parte da maioria dos pesquisadores, chamou a atenção de alguns que atinaram para o fato de ser predominante a adoção do trabalho feminino na modalidade do teletrabalho. Seguindo esta linha de raciocínio de Rocha e Amador (2018), na tentativa de unir sua vida doméstica à sua jornada profissional, a mulher pode estar sujeita a uma sobrecarga laboral.

A partir das leituras realizadas, destaca-se a necessidade da existência de legislação que trate de forma pormenorizada os direitos, bem como os deveres do teletrabalhador de maneira clara, principalmente no que se refere ao teletrabalho da mulher. Como bem lembrado no artigo de Rocha e Amador (2018) são muitas as conquistas trabalhistas, que merecem atenção ao se optar pelo teletrabalho, como licença maternidade, acidente de trabalho, dentre outros.

No Poder Judiciário goiano, há de se falar da existência de algumas preliminares no que tange à legislação do teletrabalho em seu âmbito. Para o Regime de teletrabalho, o TJGO, editou a Resolução n. 175 de 10 de dezembro de 2021, que revogou a Resolução 131-2020. Logo, no início da Resolução, em suas ‘Disposições Gerais’ (Inciso I, artigo 4º), estabelece que o teletrabalho é facultativo; ou seja, o trabalho remoto não é um direito do servidor do Judiciário, bem como não é um dever. Gerenciada pela Presidência do Tribunal de Justiça, essa modalidade conta com o auxílio da “Comissão do teletrabalho” e dos Recursos Humanos que administra e monitora os colaboradores.

Nessa resolução foram elencadas as competências da Comissão do teletrabalho, como: Análise de resultados, esclarecimento de dúvidas sobre o teletrabalho; Análise dos Recursos Interpostos de decisão da chefia ou gestor que indeferir o teletrabalho ou sua continuidade; Avaliação da razoabilidade do percentual de produtividade acima da média do mesmo agrupamento, quando fixado pela chefia imediata e questionado pelo servidor. Vale destacar que, a Resolução anterior, nº 131 de 14 de outubro de 2020, estabelecia uma produtividade mínima superior de 10% e máximo superior de 15%.

Entretanto, na Resolução n. 175 retirou-se a obrigatoriedade de percentual mínimo e máximo, trazendo, porém, a ressalva, no Artigo 15, Parágrafo Único de que o chefe pode estabelecer um percentual de produtividade acima da média do mesmo agrupamento. É interessante, ainda, ressaltar o artigo 19 da Resolução 175, traz vários deveres ao servidor que trabalha remotamente. Por exemplo, o servidor deve cumprir pessoalmente o seu trabalho, evitar contato com as partes e os advogados vinculados ao processo, dispor de equipamentos adequados e espaço físico, entre outros.

Composta por 26 artigos, considerados todos muito relevantes, a sugestão que se impõe é a criação de uma legislação pormenorizada, que trate, por exemplo, de acidentes de trabalho quando ocorrem durante o teletrabalho, da licença maternidade como pontuado anteriormente, e outros.

Entretanto, para que seja possível a criação de uma legislação pormenorizada a respeito do tema e para que os gestores públicos possam elaborar planos de ações que beneficiem tanto a instituição quantos seus servidores, é preciso compreender com mais profundidade os reflexos da adoção do teletrabalho pelos servidores públicos, em especial no que tange ao trabalho feminino.

Desta forma, a questão de pesquisa que se apresenta é: Quais os reflexos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás em seu desempenho profissional? Para responder essa questão, os objetivos da pesquisa são:

1.2 Objetivo Geral

Compreender os reflexos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas em atividade no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás em seu desempenho profissional.

1.3 Objetivos Específicos

- Identificar e descrever os pontos positivos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas em atividade no TJGO;
- Apresentar e descrever os pontos negativos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas em atividade no TJGO;
- Analisar a influência da adoção do teletrabalho no desempenho profissional das mulheres servidoras públicas em atividade no TJGO

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A seguir serão abordados temas que tratam do histórico e conceitos sobre teletrabalho, as características dessa modalidade, vantagens e desvantagens para o trabalhador, bem como para as organizações. Essa nova modalidade laboral tem sido um grande desafio por exigir adaptações por parte da empresa, bem como do teletrabalhador. Nesse sentido, torna-se relevante apresentar as consequências, sejam positivas ou negativas, do que as organizações e seus ajudadores têm experimentado no período atual. O teletrabalho exige que se crie um certo equilíbrio para atender as condições da empresa e as necessidades dos seus colaboradores; razão, pela qual, serão delineadas, doravante, as relações entre os atores desse cenário, tanto entre si como com terceiros.

2.1 Breve histórico e conceitos de teletrabalho

O teletrabalho se tornou um modelo de trabalho consideravelmente comum, atualmente. Também chamado de trabalho remoto ou trabalho à distância, essa modalidade laboral tem se difundido rapidamente, principalmente em razão das inovações tecnológicas que permitem a execução de tarefas, dentro ou fora das organizações, com bastante efetividade. Entretanto, a ideia desta modalidade de trabalho não é tão nova, como pode-se observar pela fala de Schleider *et al.*, (2019, p. 82) “[...] durante a década de 1950, a literatura sobre mudança tecnológica levou à ideia de que as telecomunicações, combinadas com a tecnologia da computação, poderiam permitir que o trabalho fosse transferido do escritório tradicional”.

De acordo Rocha e Amador (2018), o teletrabalho compreende a realização do trabalho de forma remota fazendo uso da tecnologia da informação e comunicação. As autoras também, apontam que a existência registros sobre a realização do trabalho a distância desde os anos 1950, sendo que nas décadas de 1960 e 1970 era comum a prática do trabalho em casa no que refere à produção de vestuário, têxteis e calçados, embalagem e montagem de materiais elétricos.

Já os autores Steil e Barcia (2001), consideram o teletrabalho recente, mas não completamente novo, já que esta modalidade teve início em 1962, na Inglaterra, sendo levada à discussão em 1973, por Jack Nilles. Para estes autores a ênfase dada por Jack Nilles ao fenômeno foi a substituição no deslocamento do trabalhador

de sua residência pelo uso da tecnologia da informação. Ao que parece essa definição avançou. Veja sua observação:

A ênfase inicial de Nilles na substituição dos deslocamentos por tecnologia de informação tem sido gradativamente suplantada pela ênfase na realização do trabalho à distância de onde esse era tradicionalmente efetuado, por meio da utilização da tecnologia de informação (Steil; Barcia, 2001, p.76).

Quanto ao setor público, as pesquisadoras Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), destacam que com a chegada da pandemia em razão do novo coronavírus, o teletrabalho se estabeleceu como uma para trabalhador em tempos de isolamento social.

Como bem lembrado pelas autoras Hau e Todescat (2018, p. 39), desde a revolução industrial com o surgimento de máquina a vapor e a substituição do trabalho manual pelas máquinas, a história nunca foi mais a mesma em razão (dentre outras inovações como o desenvolvimento da eletricidade, do motor de combustão interna, dos produtos químicos com base científica) do início das tecnologias de comunicação, com a difusão do telégrafo e invenção dos telefones.

Para Steil e Barcia (2001), as formas organizacionais têm sido passivas de copiosas alterações, desde a revolução industrial. O ajuntamento de pessoas e todos os demais recursos eram alocados em um só lugar; porém, com “[...] o desenvolvimento das tecnologias de informação e o crescimento da economia de serviços têm diminuído as fronteiras intra e interorganizacionais, gerando formas organizacionais emergentes, caracterizadas pela dispersão temporal e espacial” (p.74).

Nota-se que existe uma relação de envolvimento intrínseco entre a sociedade e a tecnologia, a ponto de serem consideradas inseparáveis conforme se verifica na esteira de pensamento das retromencionadas pesquisadoras Hau e Todescat (2018), “[...] as quais consideram que a sociedade é bem representada por meio de suas ferramentas tecnológicas” (p. 39). Logo, o teletrabalho que começou de maneira tímida há décadas tem ganhado notoriedade e, indo além, tem se tornado praticável na iniciativa privada, bem como no serviço público, adquirindo um status de indispensável.

2.1.1 Conceituação

Diante de tantas mudanças ocorridas nos âmbitos social e econômico com o advento da pandemia do Covid-19 e, também, após a revisão de literatura, constata-se que para possibilitar o teletrabalho é inevitável, atualmente, a utilização da tecnologia.

Historicamente, a sociedade busca se adequar ao surgimento de surpreendentes situações. Não tem sido diferente no atual contexto em que para manter e dar continuidade ao trabalho, existe uma certa imposição em se adotar a nova modalidade de trabalho fora da sede. No entanto, ao tratar do assunto, a discussão não é tão consensual. Muitos são os autores que têm se aventurado a definir o novo modelo laboral, no entanto, Hau e Todescat (2018) consideram que reside alguma dificuldade na definição de teletrabalho, devido ao “[...] perfil multifacetado e à multiplicidade de situações que a prática o envolve” (p. 40).

Steil e Barcia (2001) se valem da definição dada pela European Telework Online (ETO), que para eles tem sido bem aceita por acadêmicos, executivos e consultores organizacionais. De acordo com a definição da ETO, ocorre o teletrabalho quando as tecnologias de informação são aplicadas para possibilitar a realização do trabalho longe de onde seus resultados são necessários ou à distância de onde o trabalho seria convencionalmente realizado.

Filardi, Castro e Zanini (2020), apresentam definições que colocam o teletrabalho como solução alternativa para o trabalhador executar seu trabalho do local em que estiver, e definem o teletrabalho como todo trabalho realizado à distância, ou seja, fora do local de trabalho, com uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, receber e transmitir informações, arquivos, imagens ou som relacionados à atividade laboral.

Barros e Silva (2010) apontam que, o teletrabalho pode ser o resultado de maneiras diferentes de se ver o trabalho flexível que poderiam variar em locais flexíveis, horários flexíveis ou contratos flexíveis. Haveria, segundo esse autor, uma diversidade de arranjos que, combinando esses três tipos de flexibilidade, poderiam denominar o teletrabalho.

O tema da flexibilidade é assunto recorrente nas pesquisas sobre teletrabalho. Nesse sentido, Taschetto e Froehlich (2019) entendem que:

[...] o teletrabalho caracteriza-se como uma forma de trabalho **flexível** (grifo meu), decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos, essas evoluções como o desenvolvimento da informática e o uso frequente da internet proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (Taschetto e Froehlich, 2019, p. 351).

Essas pesquisadoras entendem que o teletrabalho cria uma série de flexibilidades para o teletrabalhador, como local, horário e agenda de trabalho, e este quando adaptado a nova forma de trabalho pode alcançar maior produtividade e qualidade.

No entanto, Guerra *et al.*, (2020) trazem como contribuição a expressão “relativiza” ao explorarem o conceito de teletrabalho, corroborando com os demais autores ao darem ênfase à localidade do trabalhador no desempenho das suas tarefas e, estereotipando com esta expressão, que o local de trabalho não é o que mais interessa, mas o resultado alcançado: “Verifica-se, portanto, que o teletrabalho **relativiza** conceitos de espaço e tempo, permitindo que o trabalho possa ser exercido de forma virtual, de qualquer localidade...” (p. 99, grifo nosso).

De acordo com Schleder *et al.*, (2018, p. 84) “[...] o teletrabalho também tem sido chamado de trabalho remoto, trabalho distribuído, trabalho virtual, trabalho flexível, flexplace, trabalho à distância, dentre outras nomenclaturas”. Entendem, como todos os pesquisadores, que este trabalho só é possível com o desenvolvimento tecnológico que temos.

Ainda sobre as muitas nomenclaturas utilizadas para definir ou conceituar o teletrabalho, Rocha e Amador (2018) assinalam que a definição de teletrabalho não é unívoca por se encontrar na literatura, tanto nacional como internacional, a utilização de diferentes termos para se referir ao mesmo tema. Logo, para estes autores, existem muitas categorias que podem ser mais detalhadas, são elas: trabalho em domicílio, trabalho em escritórios-satélite, trabalho em telecentros, trabalho móvel, trabalho em empresas remotas ou *off-shore* e trabalho informal ou teletrabalho misto. O fato é que todas essas categorias têm em comum a flexibilização dos espaços.

2.1.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Faz parte das experiências humanas à reinvenção, a readaptação. Vive-se um momento em que muitas pessoas foram impulsionadas, em razão das intempéries naturais, a reinventar-se e/ou readaptar-se. Houve, efetivamente, o

dissabor de se experimentar o desemprego; houve, também, a oportunidade de se buscar novas alternativas de trabalho, aproveitando esse momento da história em que temos acesso a uma vasta diversidade tecnológica.

Gaspar *et al.*, (2011) apresentam razões de haver vantagens e desvantagens em se aderir ao teletrabalho. Para eles são muitos os pontos positivos no teletrabalho, como:

[...] a acelerada evolução da portabilidade dos equipamentos eletrônicos, o barateamento dos computadores, o aumento dos custos de aluguel de áreas corporativas, a substituição do operário pelo trabalhador administrativo, mudanças na estrutura familiar, a necessidade de ser flexível para permanecer competitivo, redução do absenteísmo, atração e retenção de empregados, atração de candidatos mais capacitados e, principalmente, a crença de que as organizações, os funcionários e a sociedade como um todo podem se beneficiar com o teletrabalho (Gaspar *et al.*, 2011, p.1033).

No entanto, os autores não olvidam em apontar pontos negativos a serem considerados, como: falta de um projeto adequado à empresa e aos trabalhadores; confusão entre os papéis “indivíduo ser humano” e o “profissional trabalhador”; incapacidade de uma boa gestão para teletrabalhador; isolamento profissional com consequente inação social; falta de saúde e segurança no trabalho; e também a falta de legislação trabalhista específica no caso de eventuais litígios (Gaspar *et al.*, 2011, p.1033-1034).

Notadamente, o teletrabalho tem se tornado indispensável à estrutura da organização. Seguindo este raciocínio, os autores Schleder *et al.*, (2018) atribuem a possibilidade da sociedade experimentar uma nova fase em que o trabalho não precise estar centralizado, ao contrário disso, os projetos podem ser gerenciados e operacionalizados sem a presença de toda a equipe em um mesmo local, em razão da evolução das tecnologias que temos disponíveis. Ainda assim, é importante considerar que, a tecnologia não é totalmente invulnerável e como bem lembrado por Oliveira e Pantoja (2020), que asseveram a existência de fragilidades quanto à segurança da informação, ou infraestrutura tecnológica e dificuldades na comunicação podem resultar em prejuízo para a corporação.

A tecnologia, indubitavelmente, tem aberto um grande leque de possibilidades para o desenvolvimento do trabalho fora da sede e, pode proporcionar rapidez e eficiência nas mais variadas profissões. No entanto, como observado acima, pelas autoras Oliveira e Pantoja (2020), existem restrições nas tecnologias. No artigo de

autoria de Vilarinho, Paschoal e Demo (2021, p. 147) ao analisarem os resultados negativos do teletrabalho transcreveram a fala dos pesquisados e, entre os depoimentos, houve o relato de insatisfação quanto ao fato de muitas vezes o “[...] *firewall* bloquear o acesso ao trabalho e restar prejudicado a execução dos trabalhos”.

Vale ressaltar que, em alguns casos, o teletrabalhador tem que custear todo o suporte tecnológico e móvel necessários para ter a execução do trabalho. Pandini e Pereira (2020) comprovaram por meio de pesquisa que para alguns teletrabalhadores não foi fornecido o equipamento e, para outros, embora tenha recebido o equipamento houve muitas falhas; ou seja, houve um grau de insatisfação.

Além, dessas considerações, faz-se necessário lembrar a importância de se observar o teletrabalhador por vários ângulos, seja no âmbito social, ambiental ou ainda em questões psicológicas ou pessoais. Pereira, Barbosa e Saraiva (2021, p. 225) ao fazerem uma abordagem sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores do Judiciário do Amapá, apontam:

[...] caminhos que podem viabilizar o teletrabalho de maneira benéfica tanto para o governo, em relação à redução de custos, celeridade da resposta ao cidadão e eficiência na prestação de serviços à sociedade, quanto para os servidores no que concerne à qualidade de vida no trabalho.

Para estes autores, o estudo sobre QVT passou por uma notável evolução, tornando ampla a sua definição. Veja abaixo o trecho transcrito: “[...] a definição de QVT é bastante ampla, subjetiva e multidimensional, pois alcança o indivíduo em sua totalidade e considera todas as suas complexas interações com o meio em que atua” (Pereira; Barbosa; Saraiva, 2021, p. 225). Assim, ao apresentarmos, a seguir, as vantagens e desvantagens do teletrabalho, há de se observar o teletrabalhador com uma visão voltada a conectar o atendimento das necessidades inerentes à sua vida pessoal, seja o lado emocional, suas aspirações profissionais ou sua saúde, adaptando-a da melhor forma possível a essa nova modalidade de trabalho.

O teletrabalho tem apresentado muitas vantagens tanto para a Administração, no caso do Poder Público, como para os servidores. O mesmo ocorre na iniciativa privada. Valendo-se de ferramentas facilitadoras para realização do trabalho longe da sua sede, como telefones celulares, internet e outros meios, o teletrabalho exige,

tanto da Administração quanto dos servidores, que se atualizem e desenvolvam competências no conhecimento das novas tecnologias disponíveis no mercado.

De acordo Saldanha e Cruz (2021) a partir das políticas e práticas de gestão de pessoas, uma boa opção para que o setor público desenvolva um ambiente propenso à inovação seria a adoção do modelo *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO). Esse modelo revela características inerentes dos servidores que serão de muita valia na adaptação ao teletrabalho.

Quanto à *Ability* (habilidade), é voltada para questões técnicas e conhecimentos específicos de forma a proporcionar criatividade para o alcance de soluções inovadoras.

A *Motivation* (Motivação), de acordo com os autores, compensa a falta da habilidade retromencionada e pessoas motivadas podem adquirir habilidades.

E, por fim, a *Opportunity* (Oportunidade), ligada à autonomia, oportuniza a criatividade e auxilia o planejamento das tarefas, facilitando a atuação do gestor. Embora a autonomia seja valiosa nesse novo modelo de trabalho, os autores chamam a atenção para o fato de que a liberdade em demasia pode levar as pessoas a priorizarem seus interesses particulares em detrimento dos interesses da organização. Outro ponto interessante, evidenciado pelos autores, ao tratar da autonomia na execução das tarefas e horários flexíveis para o desenvolvimento de inovações, é a inviabilidade da tão mencionada flexibilidade de horários no setor público em razão das diretrizes legais; assunto que iremos abordar, oportunamente.

Destaca-se, entretanto, como apontam Pandini e Pereira (2020) que o teletrabalho em virtude da pandemia de Covid-19 foi implementado compulsoriamente, em grande parte do serviço público, como forma de isolamento social; observou-se que o teletrabalho trouxe muitas mudanças na rotina diária dessas pessoas e, conseqüentemente, muitas vantagens e desvantagens para os trabalhadores que serão abordadas a seguir.

2.1.3 Vantagens para o teletrabalhador

As autoras Oliveira e Pantoja (2020, p. 7) relacionam as vantagens do teletrabalho da seguinte maneira:

- a redução de gastos e tempo com deslocamentos;

- maior autonomia e mobilidade;
- flexibilidade de horários;
- melhoria da qualidade de vida e do equilíbrio das relações familiares.

Nesse sentido, Bueno e Salvagni (2016) corroboram com a pesquisa de Oliveira e Pantoja (2020), mencionada acima por entenderem que os trabalhadores que operam sob tal regime, possuem maior disponibilidade de tempo para seus entes familiares, reduzem gastos à empresa com alimentação, transporte e custos operacionais de modo geral, entre outros. Para Leite *et al.*, (2019) o teletrabalho, no entanto, refere-se à flexibilidade de horários, lugar e modo de realização de trabalho. Então, nota-se a relação intrínseca entre teletrabalho e flexibilidade.

As autoras Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), por sua vez, acrescentam que estudos internacionais apresentam muitos benefícios nessa nova modalidade. Como por exemplo: a utilização de roupas mais informais no horário de trabalho, a redução do tempo de deslocamento entre o local de residência e o local de trabalho, podendo até considerar a não existência desse deslocamento; a possibilidade dos indivíduos terem mais tempo para a família e mais motivação para trabalhar, ambiente de trabalho mais confortável, diminuição de custos com deslocamento e menor distração no desenvolvimento das atividades; a possibilidade de haver um maior controle sobre o trabalho, melhor organização das tarefas, aumento de produtividade, menos dias de afastamento por motivos de saúde, e, somado a isso, trazem à inclusão os portadores de deficiência.

Continuamente, as autoras destacam benefícios que podem ser estendido tanto ao teletrabalhador quanto ao empregador, à toda sociedade e ao meio ambiente como: a redução da poluição decorrente da melhora no trânsito, a redução de acidentes de trânsito e a redução de custos associados à manutenção de infraestrutura das cidades e das organizações, já que os indivíduos se deslocam menos. Estas autoras informaram sobre a realização de uma pesquisa com estagiários de uma multinacional que resultou em vantagens “como a relação positiva entre teletrabalho e atividades acadêmicas, a flexibilidade e o amadurecimento profissional como resultado do estabelecimento autônomo de metas individuais de trabalho”.

Não devemos deixar de chamar a atenção ao fato de que tanto Oliveira e Pantoja (2020), Bueno e Salvagni (2016), Leite, Lemos e Schneider (2019) e

Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), todos citados acima, colocam como uma das características do teletrabalho a flexibilidade ou disponibilidade de tempo.

Ainda, apresentando como vantagem ao teletrabalhador, o teletrabalho trouxe grande contribuição no que diz respeito à diminuição de propagação da Covid-19; nessa esteira de pensamento é que Rocha *et al.*, (2021, p. 308) elucidaram em seu artigo a vantagem da Administração Pública por optar pelo teletrabalho: “[...] trata-se de uma modalidade de trabalho que pode, inclusive, contribuir para minimizar os riscos de contaminação e mortes por conta da Covid-19...”.

Nogueira Filho *et al.*, (2020) ratificam as demais pesquisas, por entenderem que a possibilidade de atuar em regime de teletrabalho permite ao trabalhador a redução do estresse gerado pelas políticas do escritório e de horários de entrada saída; como também a diminuição do desgaste ocasionado pelos deslocamentos nos momentos de pico. Para estes autores, as principais vantagens do teletrabalho para o teletrabalhador são:

- ambiente de trabalho mais flexível;
- aumento da produtividade;
- redução do estresse provocado pelos congestionamentos no trânsito;
- mais tempo com a família e dedicação ao lazer (Nogueira Filho *et al.*, 2020, p. 280).

Oportunamente, Taschetto e Froehlich (2019), atestam as vantagens do teletrabalhador, pontuando a satisfação deste em poder trabalhar em casa:

As vantagens do teletrabalho para o teletrabalhador podem ser definidas como: o aumento da produtividade, a redução do absenteísmo, redução das doenças relacionadas com o stress, e o aumento da satisfação com o trabalho. A satisfação está relacionada ao fato de que os colaboradores que trabalham em casa possuem condições de trabalho melhores [...] (p. 353).

Para estas autoras a autonomia e independência do teletrabalhador ao realizar suas tarefas podem inspirá-lo a gerir o seu próprio tempo, ganhando com o fato de economizar tempo em deslocar-se de casa para o trabalho, além de não ser interrompido com frequência, como ocorre no local de trabalho. Além, claro, de economizar na alimentação, vestuário, transporte etc. Entretanto, essa modalidade de trabalho também apresenta algumas desvantagens, em especial para o teletrabalhador, que serão destacadas a seguir.

2.1.4 Desvantagens para o teletrabalhador

Foram assinaladas, na maior parte dos artigos, muitas vantagens para o trabalhador em trabalho exercido fora da sede; no entanto, também relacionam muitas desvantagens. De acordo com Taschetto e Froehlich (2019), são desvantagens do teletrabalho para o teletrabalhador:

- 1- Distrações e tentações;
- 2- Isolamento;
- 3- Procrastinação;
- 4- Falta de suporte;
- 5- Preconceito;
- 6- Ruídos domésticos e
- 7- Organização vs. Entulho.

Para os pesquisadores Nogueira Filho *et al.*, (2020), as desvantagens para quem adota o teletrabalho são:

- visão preconceituosa;
- tédio devido ao isolamento social;
- distração com os membros da família e invasão do espaço profissional;
- desorganização na administração do tempo;
- trabalho em dias de folga

Embora, o teletrabalho tem sido analisado positivamente, como temos visto no decorrer desse estudo, a vivência nessa modalidade trabalhista remonta à ideia de construção, ou seja, dar forma a esse novo modelo de trabalho pouco a pouco, adquirindo-se experiência, podendo investir em melhorias, fazendo adaptações para que, enfim, sobrevenha resultados vantajosos a todos.

Destaca-se a contribuição de Pandini e Pereira (2020) ao apresentarem alguns exemplos de desvantagens do ponto de vista do teletrabalhador: Primeiro, trata-se da rotina diária da vida em família, onde se confundem os afazeres domésticos e a execução das tarefas trabalhistas, sendo que o teletrabalhador tem sido cobrado por maior produtividade.

Para o teletrabalhador pode ser confuso deixar de ter um horário preestabelecido para a realização do seu trabalho profissional. Pandini e Pereira (2020) alertam que:

Antes, o dia a dia e os afazeres domésticos tinham locais e hora certa para serem realizados, mas agora, com todos em casa, fica difícil separar as urgências do lar das urgências laborais. Essa dificuldade de estabelecer horários para as atividades laborais faz com que muitos servidores estendam sua jornada ou utilizem os finais de semana (p. 69).

O teletrabalhador, para corresponder ao discurso de autonomia, disciplina, confiança e proatividade, como mencionado por Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) pode se dedicar ao trabalho de maneira a ir além da sua jornada de trabalho, o que resulta no aumento da produtividade. Nesse contexto, deve-se igualmente analisar o fenômeno considerando os elementos de vantagem e desvantagens para as organizações que adotam o teletrabalho.

2.1.5 Vantagens para as organizações

As corporações poderiam ficar desacreditadas se, em um período de fragilidade social e econômica, como ao que a pandemia nos sujeitou, não encontrassem uma solução à altura dos graves problemas por ela desencadeados, como a questão do desemprego. Com o teletrabalho, no entanto, as organizações puderam dar continuidade pela busca de bem atender o seu público-alvo, o que em tese, pode manter ou melhorar sua imagem corporativa. Para melhor entender, veja o posicionamento das autoras Oliveira e Pantoja (2020), ao se referirem às vantagens das organizações; estas autoras consideraram positivo o aumento da produtividade, a redução de custos organizacionais e a melhoria da imagem corporativa da organização. A tecnologia tem sido a protagonista das muitas inovações. Todo este avanço tecnológico que nos permite o teletrabalho é resultado de ideias criativas que podem ser descentralizadas ao serem desenvolvidas em qualquer lugar, ou seja, dentro ou fora da empresa.

Para alguns pesquisadores o teletrabalho também oportuniza este fenômeno. Como bem colocam Bueno e Salvagni (2016) ao refletirem a partir de uma visão patronal, entenderam que o teletrabalho, pode apresentar vantagens pontuais na economia de espaço físico nas empresas, além de economia de energia e custos

operacionais, e, ainda, flexibiliza a jornada, proporciona o aumento de produtividade, internacionaliza e descentraliza a produção, propiciando um ambiente de maior criatividade.

Vale salientar que as questões de produtividade podem estar diretamente ligadas ao aumento do Controle sobre o teletrabalhador. De acordo com Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) o discurso organizacional sobre a flexibilização, proporcionada pelo uso de tecnologias, aumenta o controle que a organização exerce sobre indivíduos. Para estes autores, a organização se vale de argumentos de que para exercer o teletrabalho, o indivíduo deve ter o perfil adequado como ser autônomo, disciplinado, confiável e proativo. Com base nesse tipo de argumento, a empresa mantém os empregados sujeitos às demandas da empresa.

Tem-se também a questão do repasse de Despesas ao Teletrabalhador. Os autores ainda acrescentam que toda despesa da empresa com gastos de água, café e energia é repassada ao teletrabalhador. Nogueira Filho *et al.*, (2020), enumeraram como vantagens para a organização:

- redução dos custos de infraestrutura;
- aumento da produtividade e eficácia;
- possibilidade de recrutamento a partir de área geográfica maior;
- redução no índice de rotatividade;
- redução do absenteísmo;
- ambiente de trabalho mais flexível.

2.1.6 Desvantagens para a empresa

Embora, aparentemente, o teletrabalho se revista de muitas vantagens para a empresa como retromencionado no item 2.1.5, a nova modalidade acarreta problemas que trazem consequências negativas para a empresa. Assim lembrado por Bueno e Salvagni (2016) pode ocorrer em função da autonomia de relações, bem como da falta de identidade física na empresa, uma instabilidade fiscalizatória em termos de legislação trabalhista, perante o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), além de contribuir para que as despesas do lar se confundam com as despesas da realização do trabalho, fomentando, pois, um meio ambiente inadequado para o trabalho e prejudicial à saúde do trabalhador.

Nota-se que o teletrabalhador tem desafios a enfrentar e a empresa também deverá lidar com a nova problemática que se apresenta. Nesse aspecto, apresenta-se a fala de Chiaretto, Cabral e Resende (2014) que aponta como desvantagens para as empresas que aderem ao teletrabalho o possível vazamento de informações sigilosas da empresa e a dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial.

Hau e Todescat (2018, p. 41), enumeram algumas desvantagens para as Organizações. São elas:

- Falta de lealdade para com a empresa;
- Objeções por parte de alguns sindicatos;
- Aumento de vulnerabilidade de dados e recursos;
- Aumento de custos à curto prazo, em relação à infraestrutura necessária de uma administração e execução de tarefas remota;
- Falta de leis específicas sobre teletrabalho;
- Contratos diversificados de trabalhos para administrar e
- O desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia.

2.2 Mulheres e o mercado de trabalho

2.2.1 Breve histórico sobre a mulher e o mercado de trabalho

A mulher se consagrou como “do lar” ao longo da história. Por necessidade na política econômica, o trabalho da mulher foi introduzido no mercado durante o período da Revolução Industrial, século XVIII. As mulheres que deixavam seu lar para o labor na indústria, poderiam sofrer alguma retaliação ou julgamento. Cordeiro Neto *et al.*, (2022, p. 58) no Artigo Mulher no mercado de trabalho: ensino superior e construção de plano de carreira em João Pessoa, faz a seguinte consideração:

Mesmo com a inicialização da inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho muitas mulheres ainda temiam o posicionamento ou o julgamento de seus maridos e da sociedade capitalista da época. A luta da mulher pelo seu espaço é visada primeiramente como redução nos custos de mão de obra para os empresários, na Revolução Industrial onde as máquinas substituíram a força física do gênero masculino e as tarefas passaram a ser de intermediação entre máquina/ser humano, muitas organizações tendem-se a contratação da figura feminina, pois além da redução do custo salarial, também é visado os comportamentos abordados pela mulher na época, que para os grandes empresários eram mais fáceis de manusear seus pensamentos e ações...

Registra-se muitas ocorrências de mudanças sociais e econômicas na vida da mulher após o seu ingresso no mercado de trabalho, Seggiaro (2017) em seu artigo Trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI, acredita que o ingresso da mulher no mercado de trabalho melhorou a vida delas, diminuiu a incidência de casamento precoce e a gravidez, aumentou a influência da mulher dentro do lar e as oportunidades dos filhos. Já que aumenta a renda e as mães podem buscar escolas e planos de saúde melhores para a família.

Embora seja considerada como uma grande conquista o trabalho da mulher além do lar, a mulher contemporânea ainda acumula os afazeres e desenvolve seu papel no lar, bem como, profissionalmente, fora dele em organizações seja na iniciativa privada ou no poder público.

Considerando a imposição desse acúmulo nas tarefas, a mulher não se furta a lutar por conquistas no mercado de trabalho e estas conquistas têm ocorrido de forma lenta e, muitas vezes, marcadas pela força e pela coragem. No referencial teórico de Seggiaro (2017), em seu artigo ‘Trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI’, traz a condição do patriarcado sobre a vida das pessoas de sexo feminino, colocando a gravidade da punição à mulher que deveria se exemplar nos afazeres domésticos sob pena de ser arremessada na água e, mesmo no cristianismo em que pensamento dos homens impunham à mulher o enclausuramento no lar. Em nome da moral e dos bons costumes, a mulher era tida como “propriedade” até que isso começou a mudar, como bem colocado pelo referido autor, que durante séculos as meninas foram consideradas propriedades dos homens e só a partir do século XIX, depois de movimentos feministas, a mulher se tornou visível e não mais passiva em relação aos homens.

Enfim, a mulher em busca por espaço enfrenta obstáculo, trava “guerras” com promoção de manifestos entre outros atos de coragem, o que não intimida ações de preconceito, por parte do gênero masculino. Na esteira desse ponto de vista, transcreve-se o que Seggiaro (2017) comenta que, no decurso de suas carreiras, as mulheres sofrem com alguma hostilidade, prejulgamento e intolerância de alguns homens ou até mesmo das organizações nas quais estão inseridas. Nota-se que existem homens que agem com intenção de intimidar as mulheres, porém, muitas não se deixam intimidar; aumentando, assim, a solidez das referidas conquistas e

abrindo caminho para mais mulheres se fortificarem. É o que abstraímos do trecho do artigo do autor, ao se referir à experiência vivida por uma mulher que relatou ter sido questionada de maneira irônica por um médico. O profissional quis saber qual a razão de ela ocupar determinado cargo, colocando em dúvida sua competência.

2.2.2 Conquistas femininas no mercado de trabalho

A necessidade de se criar políticas públicas voltadas para o gênero feminino é uma necessidade urgente e emergente, para se reparar o erro histórico de menosprezo ao trabalho da mulher e tornar real a tão justa e justificável igualdade de gênero no âmbito profissional.

Com o intuito de cuidar dessa reparação Cirino (2021), em seu artigo ‘Discriminação por gênero no mercado de trabalho: uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014’, apresenta algumas políticas pública voltadas para a mulher com norte para autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida; busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos, respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação, participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas, entre outros.

Políticas estas que, implementadas com atos legislativos, buscaram trazer estabilidade e segurança para as trabalhadoras no Brasil. Por exemplo, as domésticas tiveram seus direitos sociais ampliados e direito à creche para os filhos. Forçoso se faz elucidar que, para que a mulher prossiga obtendo sucesso e reconhecimento, as políticas públicas foram e são inevitáveis.

Com tudo isso, afere-se que a mulher tem ganhado destaque no mercado de trabalho ao longo da história, principalmente, a partir da Revolução Industrial. Hodiernamente se vê mulher ocupando cargos de liderança ou sendo reconhecidas como profissionais competentes. No entanto, conquistas como estas estão sendo alcançadas a conta-gotas. Isso se confirma na pesquisa realizada pela professora Tremblay (2002) tanto no setor público quanto no privado, ao constatar a diferença percentual nos dados relacionados à questão de gênero como uma segregação ocupacional: “[...] 55,9% dos homens tomam a decisão por si próprios, enquanto 64% das mulheres precisam da aprovação de seu superior” (p. 60).

Oportuno é fazer referência à contribuição de Seggiaro (2017) ao destacar o desrespeito contra a mulher que era tão inflexível a ponto de ela ser considerada inferior e incapaz; no entanto, com a chegada da tecnologia isso mudou. O autor traz uma consideração que merece muito destaque:

[...] ao lembrar que com a chegada da tecnologia, o pensamento que as mulheres são o sexo mais fraco se revogou, uma vez que na atualidade para movimentar máquinas de grande porte basta apertar um botão, dessa forma cada vez mais se destacam **homens e mulheres que usam o entendimento e a inteligência** do que propriamente a força, acabando com a rigidez desse pensamento remoto (p. 88, Grifo nosso).

Lembrando, ainda, que a conquista de voto é o diferencial que abre maiores possibilidades para a melhoria de vida das pessoas do sexo feminino (Seggiaro, 2017).

2.2.3 Facilitadores para entrar e permanecer no mercado de trabalho

Teixeira, Leone e Krein (2017) no artigo ‘As mulheres e o mercado de trabalho faz uma retrospectiva na história brasileira’ com ênfase no mercado e relações do trabalho. Discorrem brevemente sobre o trabalho desde sua modalidade em escravidão até os dias atuais. Muitos progressos se registraram na história, como a libertação dos escravos, absorção de trabalhadores agrícolas seguindo-se a absorção de trabalhadores vindos do exterior. Há princípio, as organizações sindicais eram resistidas pelo Estado, mas isso mudou em 1930, permitindo-se que os trabalhadores se organizassem em sindicatos, sendo, no entanto, tutelados pelo Estado. Destacam que, “[...] através de lutas foram concedidos alguns direitos sociais quanto ao trabalho e se fortaleceram os sistemas de previdência” (p.11). No governo de Getúlio Vargas criou-se a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), leis voltadas para o trabalho urbano, embora o trabalho agrícola oferecesse o maior mercado.

Pode-se observar que, embora não atendesse toda classe trabalhadora, a CLT marca o início de mudanças. Muitas mudanças ocorreram até chegada da Constituição Federal (CF) de 1988, e, “[...] estabelece bases legais para que se obtenha um desenvolvimento do mercado interno, com justiça social, ou seja, desenvolvimentos econômico e social” (Teixeira; Leone; Krein, 2017, p.14).

Houve, segundo as autoras, uma diminuição na oferta de emprego no setor têxtil e de vestimenta, mercado voltado para a mão de obra feminina. Porém o:

[...] crescimento dos estabelecimentos comerciais decorrentes desse período de expansão da indústria e dos grandes centros urbanos facilitou o ingresso massivo de mulheres para áreas que absorveram um perfil de trabalho associado ao pequeno comércio, aos serviços pessoais e o trabalho doméstico (Teixeira; Leone; Krein, 2017, p.19).

O artigo elucida que a presença feminina se intensificou a partir de 1970 no mundo produtivo. Um dado que merece destaque, onde há o informativo de que:

As mulheres permanecem sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e os cuidados com filhos e idosos: dedicam, em média, 22 horas semanais, para pouco mais de 10 horas por parte dos homens. São a maioria no setor de serviços de menor qualificação e no emprego doméstico em residências, recebendo, portanto, as menores remunerações. Enquanto isso os homens continuam predominando nos cargos técnicos, cargos de maior qualificação, e nos setores que detêm maior índice de inovação tecnológica, assim como nas posições de chefia, que são melhor remunerados (Teixeira; Leone; Krein, 2017, p. 20).

Bom é assinalar que essa situação conta com o agravante de que, por vezes, as mulheres têm maiores graduações e qualificações iguais ou maiores que os trabalhadores homens.

Ao se falar em facilitadores para entrar e permanecer no mercado de trabalho, isso nos remete ao fato de que, perante a Organização das Nações Unidas (ONU), a igualdade de gênero se refere a “[...] liberdade de todos os seres humanos desenvolverem suas capacidades pessoais e decisórias sem as limitações atribuídas ao papel social de gênero” (Savone; Rodrigues, 2022, p. 36). Ainda, com relação à igualdade, Ribeiro e Jesus (2016) salientam:

A presença feminina no mercado de trabalho foi ganhando reconhecimento, balizado pela outorga de garantias de alguns direitos de trabalho, um exemplo disso foi a Constituição Federal Brasileira de 1988, ao estabelecer no art. 5º, I, que **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações** (Grifo noso).

Não é uma tarefa fácil encontrar facilitadores para entrada da mulher no mercado de trabalho. No entanto, alguns autores apontam alguns facilitadores. É o caso de Ribeiro e Jesus (2016) que pontuam o aumento dos níveis de escolaridade, como um facilitador que oportuniza as mulheres elevarem suas conquistas, pela

qualificação, fator que facilita a entrada delas no mercado de trabalho, e também a afirmação aos padrões menos prejudiciais e de maior prestígio em postos de trabalho. Ainda nessa esteira de pensamento, os autores trazem à memória que o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho se tornou possível:

[...] inclusive, pelo ingresso nas universidades e pela expansão da escolaridade das mulheres, uma vez que elas estão liderando os índices de escolaridade em relação aos homens. Conforme o entendimento desses insígnies pesquisadores, o aumento do grau de instrução das mulheres, além de continuar marcando presença em espaços tradicionais de ocupação feminina, como o magistério e a enfermagem, elas têm adentrado também áreas profissionais de prestígio como o direito e as engenharias, tradicionais redutos masculinos (Ribeiro; Jesus, 2016, p. 46).

Naturalmente, em uma sociedade patriarcal, a escolarização é um bom início para inserção da mulher no mercado de trabalho. Afinal para que ela consiga superar o preconceito se faz necessário demonstrar conhecimento e segurança na sua área. No entanto, mesmo com toda esta qualificação, verifica-se a mulher nem sempre é reconhecida pelo seu esforço e pela sua qualificação.

De acordo com Teixeira, Leone e Krein (2017) este fenômeno ocorre mesmo com o fato de as mulheres estarem alcançado maiores graus de escolaridade a partir dos anos 1990, e tendo se infiltrado em áreas onde antes predominavam os homens, nas quais, mesmo dispondo da mesma qualificação ou de qualificação até superior à dos homens, são pior remuneradas. Tanto a inserção da mulher como sua permanência no mercado de trabalho se deve a alguns fatores como escolaridade e as legislações; um bom exemplo é a CF/88, dentre outros.

Proni e Proni (2018) a proteção legal às mulheres trabalhadoras no Brasil, incrementam a ideia de que o fundamental é que a CF/88 assegurou, em seu artigo 5º, I, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, proibindo diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, estado civil, idade e cor. Entre as suas colocações fizeram alusão ao fato de se ter alongado a licença-maternidade de 90 para 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, inclusive para as trabalhadoras domésticas, avulsas e rurais. Fizeram também de constar que outra inovação expressiva no campo dos direitos sociais foi a garantia do emprego da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, vedando a sua dispensa neste período.

É importante lembrar que para que a mulher continue no mercado de trabalho e se estabeleça como capaz de exercer seu trabalho precisa, além de todos os comentários tecidos, de um trabalho de conscientização. É o que se depreende do que foi argumentado por Ribeiro e Jesus (2016), de que, apesar de existirem leis que possam garantir a igualdade de gêneros no mercado de trabalho, como a CF/88, a efetivação dessa almejada igualdade não acontecerá enquanto não houver uma conscientização de igualdade entre os dois sexos, acompanhada de uma quebra de preconceitos contra as mulheres.

Interessante assinalar que, para estes autores, o trabalho doméstico deveria ser dividido entre o homem e a mulher. Se adotada esta prática em casa, abre-se espaço para a referida conscientização e, conseqüentemente, quebra de preconceitos, inclusive no que refere ao rótulo de que o trabalho doméstico pertence só à mulher e isso poderia ser refletido positivamente no trabalho profissional da mulher dentro das organizações.

A entrada da mulher no mercado de trabalho e sua permanência se devem à necessidade de mão de obra especializada e a mulher tem buscado se capacitar e qualificar; além de algumas legislações, atitudes destemidas da mulher sinalizam mais futuras conquistas, como pode se depreender da afirmação de Ribeiro e Jesus (2016) de que, a mulher conquista novos mercados, incluindo aqueles que antes eram considerados inaceitáveis para elas, mas que hoje passam a ser vistos com naturalidade por toda a sociedade.

Mencionado há pouco a questão da “melhoria da imagem” das organizações com o teletrabalho, um ponto relevante tem se feito notar nos últimos anos. Na busca pela igualdade de gênero, muito tem sido feito pela mulher, como nos casos de assédio em locais de trabalho. A mulher recebe proteção da legislação e o judiciário tem tornado esta previsão efetiva. Um dos maiores obstáculos enfrentados pela mulher nas organizações onde trabalha é a desigualdade. Porém, o pedido de socorro por parte da população feminina tem sido ouvido e tem recebido amparo.

Proni e Proni (2018) descrevem sobre a promoção da igualdade de gênero em grandes empresas, registram que, à medida que a imagem social das grandes corporações passou a ser fundamental na sua estratégia de *marketing*, tornou-se necessário demonstrar uma postura “politicamente correta” perante acionistas e consumidores. Assim, em variados setores de atividade, as empresas líderes

incluiram a valorização da diversidade e a promoção da equidade em seus programas de “responsabilidade social empresarial”.

2.2.4 Dificuldades e obstáculos das mulheres no trabalho

Diante das muitas mudanças na vida das trabalhadoras, inclusive em razão da pandemia, muitas mulheres se incluíram (ou foram incluídas) no teletrabalho. Ao consultar sobre as desvantagens do teletrabalho, uma afirmação desperta preocupação. Trata-se das autoras Pereira, Barbosa e Saraiva (2021) no artigo sobre o tempo livre na era do teletrabalho *about free time in the age of home office*, ao lançarem a ideia da carga do viés de gênero, diante da predominância do trabalho feminino, estereotipado como o responsável pelo trabalho doméstico e de cuidado aos filhos.

Desperta ainda o interesse, às afirmações que trazem desconforto ao abordar a questão do labor da mulher trazida pela autora Tremblay (2002, p. 58) em seu artigo ‘Organização e satisfação no contexto do teletrabalho’, ao falar sobre a pesquisa dos teletrabalhadores assalariados e fazer referência de que “[...] os homens são mais numerosos (58,8%) do que as mulheres (41,2%). Todavia, as mulheres são mais numerosas quando se considera os teletrabalhadores em tempo integral”.

Nota-se que existe um tratamento diferenciado do trabalho desenvolvido pelo gênero masculino em relação ao da mulher. A mulher pode estar sujeita a uma sobrecarga e, outras vezes, tem se dado menor crédito ao trabalho intelectual da mulher. Veja no artigo retromencionado de Tremblay (2002, p. 59):

Ao passo que os homens tendem a elaborar as páginas da Web, a testar e elaborar softwares, CAD e gráficos por computador, as mulheres concentram-se mais na realização de tarefas ligadas a contabilidade, tradução, secretariado, dentre outras. As mulheres são mais freqüentemente empregadas como funcionárias de escritório, enquanto os homens são, na maior parte do tempo, gerentes. Por outro lado, os cargos ocupados por profissionais e técnicos variam mais com relação a questão de gênero.

Já, anteriormente comentado, é histórico e cultural o fato de a mulher ser mais envolvida nos afazeres domésticos. A teletrabalhadora conta com a possibilidade de melhor administrar o tempo juntando suas responsabilidades

trabalhistas e familiares. Mas esta confusão nas tarefas, acarretada pela impossibilidade de se separar a vida profissional da doméstica quando se está no trabalho *home office* nem sempre resulta na satisfação almejada pela mulher.

Os pesquisadores Barros e Silva (2010) em seu artigo ‘Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office*: estudo de caso na Shell Brasil’, observaram que, as mulheres teletrabalhadoras tendem a ter mais dificuldades do que os homens para separar as atividades profissionais da rotina doméstica. Como consequência, elas também tendem a ser mais suscetíveis a perceber os custos pessoais – e não somente os benefícios associados ao teletrabalho na modalidade *home-office*.

Hilbrecht *et al.*, (2008) verificaram, por exemplo, que no esforço de conciliar os papéis de profissional e de mãe, as mulheres teletrabalhadoras **raramente** convertem a **flexibilidade** obtida com o trabalho realizado em casa **e os cuidados com elas mesmas** – sempre acabam priorizando o trabalho e as demandas da família (Grifo nosso). É nesse contexto que a mulher vive; no entanto, optam, quando podem, pelo teletrabalho conforme comprovam as autoras Leite e Lemos (2021) no artigo ‘Gestão de pessoas e o teletrabalho: desafios e possibilidades’, ao tratarem do número de teletrabalhadores em instituições públicas sobre o fato de que quanto ao gênero, todas as instituições possuem mais pessoas do sexo feminino do que pessoas do sexo masculino, sendo aproximadamente o dobro no Ministério Público (MP) de Santa Catarina e no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 12ª Região, e o triplo no caso do Tribunal de Justiça de Santa Catarina.

Muitos são os obstáculos com que a mulher se depara. Mas, o mundo mudou. A tendência das inovações tecnológicas aumentou e, traz a perspectiva de que se reduzam ainda mais as diferenças de gênero no âmbito trabalhista. À vista disso, Proni e Proni (2018) dizem que, a proteção legal às mulheres trabalhadoras no Brasil, trazem o entendimento de que sob o olhar da Sociologia do Trabalho, constata-se uma mudança de paradigma diante das inovações tecnológicas e das novas formas de organização do trabalho industrial, antes sedimentado na mão de obra masculina. Mas, certamente, as disputas políticas também jogaram um peso relevante nessa trajetória, sendo essencial entender o papel dos movimentos feministas na conquista de novos direitos sociais.

Pussi e Silva (2019) acusam que o teletrabalho em domicílio, foi muito propagandeado como uma forma das mulheres conseguirem passar mais tempo em

casa. Para estes autores, essa propaganda se vestiu de uma aparente solução para os problemas domésticos advindos do ingresso da mulher no mercado de trabalho. Existe, no entanto, um lado no teletrabalho que apresenta a precarização no trabalho da mulher que são responsabilizadas socialmente a assumirem os cuidados do lar e da família devido ao fato de estarmos inseridos em uma cultura patriarcal.

Embora o significado de igualdade incluía a liberdade de todas as pessoas desenvolverem suas capacidades, como referido anteriormente, ainda não foi possível se tornar uma realidade. A experiência vivida pela teletrabalhadora tem falado por si mesma. Para os autores Pussi e Silva (2019) há um agravante no teletrabalho feminino, considerando o fato de que sendo a mulheres submetidas às relações sociais de sexo, e reforçando estereótipos e papéis sociais, levado muitas vezes ao acúmulo de funções e sobrecarga, de uma forma que aumente ainda mais a precarização das condições de trabalho, o desgaste e o sofrimento psíquico.

Com o advento da pandemia da Covid-19, embora o teletrabalho tenha alcançado trabalhadores independentemente do sexo, para algumas mulheres o que poderia trazer mais conforto para o seu desempenho profissional, na verdade se tornou um pesadelo. O fato do casal ficar o tempo todo junto em casa, houve um aumento considerável de desentendimento a ponto de evoluir para vários tipos de agressão. Isso se verifica por Araújo e Carmo (2021), no artigo 'Seminário Internacional Desfazendo Gênero', ao afirmarem que no cenário da pandemia não raramente ocorreu à violência psicológica e física, causando danos emocionais na mulher, como a ansiedade, crises, cansaço mental, dentre outros e a segunda ocorre a partir de agressões com o emprego de força.

No artigo '*Impact of Covid-19 on Brazilian women in teleworking*', as autoras Ferreira e Reis (2021) apresentam o cenário sobre a desigualdade em meio à crise global desencadeada pelo novo Coronavírus. Estas autoras apresentaram dados que demonstraram a vulnerabilidade das mulheres no Chile que resultou em diminuição da saúde mental, aumento da violência, redução da participação no mercado de trabalho. No Peru também, segundo seu relato, a desigualdade social aumentou nos grupos mais vulneráveis, como pessoas menos qualificadas, mulheres jovens, migrantes, refugiados. Nessa pesquisa, as autoras também fizeram referência de que as mulheres na Colômbia foram muito afetadas pela pandemia e

que, em razão disso, 52% delas perderam o emprego. Um dado relevante fornecido por estas pesquisadoras em comento é que, de acordo com a ONU ‘Mulheres’ (2020), as mulheres têm alta carga de tarefas domésticas e que antes da pandemia as mulheres gastavam em média três horas diárias com tarefas domésticas não remuneradas, enquanto os homens gastavam apenas uma hora. Ocorre que no cenário pandêmico essa condição se agravou.

Ainda, as pesquisadoras Ferreira e Reis (2021), concluíram que, quanto maior a demanda familiar, maiores são as dificuldades das mulheres no cumprimento das tarefas acadêmicas. Para elas, a carga horária tripla pode impactar a carreira das mulheres. Restou comprovado, a partir da pesquisa realizada pelas autoras retromencionadas que para as participantes solteiras e sem filhos, a produtividade no teletrabalho não pareceu diminuir. Consideraram, ainda, que mesmo com a dupla ou tripla jornada de trabalho, o teletrabalho é vantajoso para as mulheres.

Assim, muitas são as dificuldades e muitos são os obstáculos. Muitos são os preconceitos e muitas as discriminações. No entanto, a mulher tem obtido êxito em inclusão no mercado de trabalho, tem lutado contra o preconceito com mães no mercado de trabalho e, a partir das leituras que se realizou, é possível acreditar que a mulher, por meio das políticas públicas, inclusive, pode superar todos os óbices que se apresentam para o seu sucesso profissional sem renunciar à maternidade.

Diante da superação da mulher no mercado de trabalho, torna-se imprescindível trazer à lembrança pontos relevantes que foram expostos ao longo desta fundamentação teórica e que estão anelados aos objetivos específicos deste estudo. Apresenta-se a seguir um quadro resumo (Quadro 1), com as categorias que serão utilizadas como base para a coleta de dados e posterior para análise e discussão dos resultados.

Quadro 1 – Resumo das categorias.

Pontos positivos do teletrabalho	
<i>Para o teletrabalhador:</i>	
Redução do tempo de deslocamento.	Os trabalhadores não precisam se deslocar para chegar até o local de trabalho.
Maior autonomia e mobilidade Flexibilidade de horários.	O teletrabalhador adquire maior autonomia e mobilidade no que refere aos horários, lugar e modo de realização de trabalho.

Melhoria da qualidade de vida e do equilíbrio das relações familiares.	Os indivíduos têm mais tempo para a família e mais motivação para trabalhar.
Ambiente de trabalho mais confortável.	Além da utilização de roupas mais informais no horário de trabalho, existe o fato do teletrabalhador permanecer no conforto da sua casa.
Aumento de produtividade.	O Teletrabalhador utilizando melhor o seu tempo, e pode produzir mais.
Menos afastamento por motivos de saúde Redução de acidentes de trânsito, de poluição e de manutenção da infraestrutura em geral e a diminuição de propagação da Covid-19.	Com diminuição do stress em razão do trânsito, do horário ou longa distância entre casa e trabalho e, também, menos contato com outras pessoas, doenças são evitadas.
Para as organizações:	
Redução dos custos de Infraestrutura; Aumento da produtividade e eficácia;	As despesas da empresa são repassadas ao teletrabalhador e, ainda, há considerável economia de espaço.
Possibilidade de Recrutamento a partir de área geográfica maior; Ambiente de trabalho mais flexível.	O teletrabalho pode quebrar barreiras geográficas; ou seja, o teletrabalhador pode estabelecer domicílio em um país e prestar serviço para uma empresa fixada em outro país.
Redução no índice de rotatividade; Redução de absenteísmo.	O teletrabalho diminui o desligamento, demissão de funcionários, bem como faltas, saídas, atrasos.
Pontos negativos do teletrabalho.	
Para os teletrabalhadores:	
• Distrações e tentações • Isolamento • Falta de suporte • Preconceito • Ruídos domésticos • Desorganização • Confusão dos afazeres domésticos	O teletrabalho em <i>home office</i> pode sujeitar o trabalhador a distrações com a movimentação familiar. Além disso, a falta de contato direto com colegas e superiores, pode gerar, inclusive, falta de suporte e sentimento de solidão causando desmotivação no desempenho profissional.
Para as Organizações:	
• Instabilidade na fiscalização da legislação trabalhista; • Vazamento de informações sigilosas da empresa; • Dificuldade na implantação da cultura empresarial; • Falta de lealdade para com a empresa; • Aumento de vulnerabilidade de dados e recursos.	Considerando que o trabalho é realizado fora da sede da empresa a fiscalização pode ser dificultada, bem como pode ser colocada em risco a proteção de dados sigilosos copiados/baixados em algum dispositivo de armazenamento não tão seguro; este fato pode ter reflexo na lealdade da empresa em relação aos seus clientes e na lealdade do teletrabalhador com a empresa.
Custos de implantação do teletrabalho podem ser elevados.	• O desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia; • Aumento de custos à curto prazo, em relação à infraestrutura necessária de uma administração e execução de tarefas remotas;

Problemas trabalhistas	Objecções por parte de alguns sindicatos.
Falta de leis específicas sobre teletrabalho; Contratos diversificados de trabalhos para administrar.	Existem situações diferentes no teletrabalho que exigem uma normatização adequada a cada caso.
<i>Elementos que podem afetar o desempenho profissional das mulheres no trabalho.</i>	Maior sobrecarga, violência doméstica, diminuição da saúde mental, redução da participação no mercado de trabalho.

Fonte: elaborada pela autora (2023).

Dentre esses pontos, destaca-se que o fato de que as servidoras em teletrabalho tiveram considerável redução de gastos, bem como maior autonomia, inclusive, administrar seus horários, além de minimizar os riscos de contaminação e morte em decorrência do Covid-19. Entretanto, restou claro que houve desvantagens para a servidora teletrabalhadora em *home office* como o isolamento, distração com os membros da família e os afazeres domésticos, invasão do espaço profissional e o trabalho em momentos de folga.

Por fim, pode-se afirmar que existem elementos que podem afetar o trabalho da mulher, como o tratamento discriminatório que muitas vezes é dado à mulher, normalmente considerada responsável pelo trabalho doméstico e o cuidado com os filhos; tratamento este que as submete a uma considerável sobrecarga e que, indubitavelmente, compromete seu desempenho profissional. A seguir apresenta-se o contexto no qual foi desenvolvida a pesquisa, bem como o detalhamento do método de pesquisa que foi utilizado.

3 CONTEXTO DE PESQUISA

A história do Judiciário Goiano é facilmente encontrada através de uma consulta pública pelo site do TJGO (2023), onde temos acesso às informações. De acordo com essas anotações, o registro da instalação do Tribunal de Justiça de Goiás se deu em 1º de maio de 1874, sob o nome de Tribunal da Relação da Província de Goyaz. Ocorreu, em 16 de março de 1937, a transferência do TJGO da antiga capital para a cidade de Goiânia, o qual foi instalado em um prédio ao lado do Palácio das Esmeraldas, na Praça Cívica. Em 27 de junho de 1986, sob a presidência do desembargador Geraldo Crispim Borges, a Justiça do 2º Grau de Goiás ganhou nova sede, localizada na Avenida Assis Chateaubriand, nº 195, Setor Oeste, onde ainda está situada.

Consta na Constituição Federal de 1988:

Art. 92. São órgãos do Poder Judiciário:
I - o Supremo Tribunal Federal;
I-A o Conselho Nacional de Justiça; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
II - o Superior Tribunal de Justiça;
II-A - o Tribunal Superior do Trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 92, de 2016)
III - os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais;
IV - os Tribunais e Juízes do Trabalho;
V - os Tribunais e Juízes Eleitorais;
VI - os Tribunais e Juízes Militares (Brasil, 1988).

A composição, as atribuições e as competências do Judiciário, supramencionadas, são observadas pelo TJGO. Há depender da instância em que atuam os cargos dos magistrados serão de juízes, desembargadores e ministros. No entanto, nesse estudo, por se tratar de um Tribunal de Justiça Estadual, a composição do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás se efetiva com juízes e desembargadores, apenas.

A Lei n. 21.268, de 5 de abril de 2022, dispõe sobre o Código de Organização Judiciária e trata da divisão e organização judiciária do Estado de Goiás, bem como dos magistrados e servidores do Poder Judiciário local. O artigo 85 faz menção aos servidores do órgão em comento. E, na Lei nº 17.663, de 14 de junho de 2012, dispõe sobre a reestruturação da 'Carreira dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Goiás'. No Capítulo II, em seu art. 5º, Incisos I, II e III estabelece o

‘Quadro Único de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Goiás’, quadro este que é composto pela Carreira Judiciária, distribuído da seguinte maneira:

- I - Analista Judiciário - Área Judiciária;
- II - Analista Judiciário - Área Especializada;
- III - Analista Judiciário - Área de Apoio Judiciário e Administrativo.

As atribuições dos cargos nesta referida Carreira Judiciária vêm elencadas na no artigo 6º da retromencionada Lei, como pode ser verificado abaixo:

Art. 6º Os cargos efetivos da carreira referida no artigo anterior são estruturados na forma desta Lei e seus respectivos anexos, de acordo com as seguintes áreas de atividade: I - Área Judiciária, que compreende os serviços realizados por bacharéis em Direito, abrangendo o processamento e distribuição de feitos, conforme sua natureza, a realização de partilha, a execução de mandados e avaliação, a análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito, bem como a elaboração de minutas de despachos, decisões, sentenças, votos e pareceres jurídicos; II - Área Especializada, que compreende a execução de atividades de nível superior para as quais se exige dos titulares dos cargos o devido registro nos órgãos fiscalizadores do exercício de profissões ou o domínio de habilidades específicas, definidas em regulamento próprio; III - Área de Apoio Judiciário e Administrativo, que compreende os serviços de nível superior, realizados nas escriturarias judiciárias de 1º Grau e nas unidades judiciárias de 2º Grau, bem como nas áreas administrativas de modo a impulsionar os feitos judiciais e administrativos, compreendendo, ainda, os serviços relacionados com gestão de pessoas, material e patrimônio; licitações e contratos; orçamento e finanças; controle interno e auditoria e outras atividades complementares de apoio administrativo no âmbito do Poder Judiciário.

4 MÉTODO DE PESQUISA

A pesquisa desenvolvida trata-se de uma abordagem qualitativa de caráter exploratório. O texto de Godoy (1995) ao tratar sobre abordagem qualitativa, enriquece com a informação de que este tipo de abordagem oferece três formas básicas diferentes de se realizar a pesquisa, quais sejam: a pesquisa documental, o estudo de caso e a etnografia.

De acordo com esta autora, normalmente, se tem em mente que o trabalho de pesquisa se limita ao contato do pesquisador com o grupo que está sendo estudado/observado; no entanto, além dessa modalidade de pesquisa acima referida, existem materiais que requerem um exame mais rigoroso, podendo receber novas interpretações. A autora denominou este fato como pesquisa documental. São materiais que agregam fidelidade à pesquisa, seja por meio de jornais, revistas, cartas etc.

No estudo de caso, analisa-se uma pequena parcela de um todo, ou seja, busca reduzir o máximo da população pesquisada para se obter, de forma mais acurada, a identificação dos problemas da categoria. Interessante observação fez a autora ao alertar quanto ao perigo de um pesquisador coletar dados e depois iniciar o processo de análise, enquanto o recomendado seria fazer a análise durante os vários estágios da pesquisa (Godoy, 1995).

No estudo proposto por Minayo (2011), observa-se o zelo da autora em destacar verbos e substantivos que, podem ser utilizados para estruturar a escrita de uma investigação qualitativa, os quais seriam: os verbos compreender e interpretar e os substantivos, experiência, vivência, senso comum e ação social.

A autora entende que o verbo principal da análise qualitativa é compreender. Para ela compreender uma pessoa é o resultado de se colocar no lugar dessa outra pessoa para entender sua individualidade, suas necessidades e suas aspirações, contextualizando tudo isso ao seu ambiente, à sua história. Como bem comenta a autora em tela, Minayo (2011), muitos artefatos tecnológicos têm sido criados para a produção de análises qualitativas, no entanto ela se sente desconfortável com essa terceirização por não levar em conta o contexto subjetivo das pessoas pesquisadas.

Tudo está em constante transformação. Todas as áreas de conhecimento precisam evoluir com a mesma velocidade. Nesse sentido, Costa (2007) até faz a uma rica observação ao afirmar que, desde o final do século XX, suscitou-se uma

revolução qualitativa no concernente às ciências sociais e humanas, a fim de entender o surgimento de fenômenos humanos e sociais; conseqüentemente muitos pesquisadores optaram pelas metodologias qualitativas preterindo o positivismo.

A expressão fidedignidade é usada por Minayo (2011), como um requisito obrigatório no trabalho científico. Esta expressão confere autenticidade ao trabalho do pesquisador. Assim sendo, o sucesso de uma pesquisa qualitativa pode estar atrelado ao fato de assegurar que cada etapa do seu desenvolvimento seja pessoalmente analisada.

Embora o pesquisador tenha à mão muitos recursos tecnológicos e, certamente, faz usos dos mesmos, é imprescindível a interação do pesquisador com o grupo pesquisado. Interessante observação faz Minayo (2011, p. 45) “[...] considero que nem um bom técnico-analista de conteúdo pode garantir a qualidade de um texto final quando não se dá conta das condições de sua produção”.

Nobre *et al.*, (2016), entendem que, o trabalho dos pesquisadores tem que estar envolto de transparência como requer a comunidade científica. Para que isso ocorra, eles defendem a ideia de que deve se adotar critérios que validem a coleta de amostras nos casos de determinados fenômenos sociais. Segundo estes autores, a amostragem probalística se caracteriza, principalmente, pelo fato de refletir com exatidão sua população de origem. Para eles, na pesquisa qualitativa não existe essa garantia; pelo contrário, a amostragem não probabilística é subjetiva. No entanto, interpretam que este fato protagoniza a principal qualidade deste método, como o fato do pesquisador se posicionar frente ao objeto de estudo.

No entanto, voltando à questão da subjetividade, Oliveira *et al.*, (2017) promovem o entendimento de que considerando o fato de o sujeito e o objeto estarem próximos poderia resultar em um comprometimento subjetivo por parte do pesquisador.

A pesquisa qualitativa, por sua vez, traz em sua bagagem a possibilidade de conhecer melhor o entrevistado, descobrir a causa de determinados comportamentos culminando em uma possível solução. Desta feita, Sarupioni (2000, p. 32) interage da seguinte maneira “[...] os métodos qualitativos ajudam no trabalho de construção do objeto estudado, facilitam na descoberta de dimensões não conhecidas do problema e permitem também formular e comprovar novas hipóteses”.

A partir de todo o exposto, pode-se afirmar que o presente estudo procederá o desenvolvimento de uma pesquisa qualitativa e exploratória. Segundo Oliveira (2011), a pesquisa exploratória busca obter maior familiaridade com o tema estudado e, com isso, abrir um leque de oportunidades para elaborar os problemas com maior precisão. E, ao final, serão reunidos os dados investigados que possibilitarão a análise desses dados.

4.1 Método Estudo de Caso

O estudo de caso único possibilita uma análise profunda para descrever, compreender e interpretar fenômenos sociais complexos, os quais se manifestam: seja em situações problemáticas, para análise dos obstáculos, seja em situações bem-sucedidas, para avaliação de modelos exemplares (Yin, 2001).

Com o método de Estudo de Caso, tem-se a possibilidade de lançar mão de variados tipos de evidências para análise de situações complexas. Para isso, é necessário que seja amparada por protocolos e roteiros que possibilitem o encadeamento das diferentes fontes de evidências. A diversidade de fontes viabiliza uma maior profundidade na coleta de dados, sendo importante retomar constantemente os objetivos do estudo de caso ao longo do processo de coleta (Yin, 2001).

Clemente Júnior (2012) considera que o método de estudo de caso leva o pesquisador a várias evidências que resultam da análise documental, visitas de campo, entrevistas e observação participativa. Para este pesquisador, estudo de caso não deve ser abordado como uma pesquisa qualitativa, apenas, pela motivação de que o objetivo do estudo de caso envolve uma reflexão analítica a ser examinada, é uma pesquisa empírica, ou seja, uma pesquisa de campo, e, considerada, o pontapé inicial da pesquisa científica. Este autor, ainda traz um dado importante, que tem gerado má interpretação no meio acadêmico: trata-se da distinção entre estudo de caso e casos de estudo. Os casos de estudo, requerem uma análise profunda do caso discutido em sala de aula e confrontada com a teoria. Já, o estudo de caso é uma ferramenta de pesquisa científica requintada de evidências, que podem proporcionar grande contribuição para soluções de problemas identificados.

4.2 Grupo a ser pesquisado

Identificação	Estado Civil	Escolaridade	Tempo de Serviço	Lotação
LU	Casada	Direito	37	CGJ
RE	Divorciada	Direito	24	CGJ
DO	Divorciada	Pós-Graduada	25	CGJ
G	Casada	Português/Direito	30	CGJ
V	-	Pós-Graduada	28	CGJ
LY	Solteira	Mestranda	38	CGJ
RO	Casada	Direito	31	CGJ
MF	Divorciada	Mestra	30	Gab.Desembargador
DU	Casada	Pós-Graduada	25	Gab.Desembargador

Este estudo partiu da premissa de que, por vezes, a mulher enfrenta desafios na sua vida profissional por questões de gênero. Diante das reiteradas ocorrências registradas, inclusive na história, foi realizada a opção de estudar as situações pelas quais as analistas judiciárias do TJGO têm vivido/revivido, após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) [Apêndice A).

Tem-se, portanto, o objetivo de compreender os reflexos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas, em atividade no TJGO e seu desempenho profissional. Em razão da escolha do método de abordagem qualitativa (Anexo A), o grupo a ser pesquisado foi composto por servidoras públicas a que se refere o inciso III, Analista Judiciário - Área de Apoio Judiciário e Administrativo que compreende os serviços de nível superior, realizados nas escritanias judiciárias de 1º Grau e nas unidades judiciárias de 2º Grau, bem como nas áreas administrativas de modo a impulsionarem os feitos judiciais e administrativos, compreendendo, ainda, os serviços relacionados com gestão de pessoas, material e patrimônio; licitações e contratos; orçamento e finanças; controle interno e auditoria e outras atividades complementares de apoio administrativo no âmbito do Poder Judiciário.

O critério de seleção das servidoras que foram entrevistadas teve como requisito o tempo de serviço maior que cinco anos e não foi levado em conta o fato de terem filhos ou não terem filhos. Nesse sentido, transcreve-se a resposta da Diretoria de Recursos Humanos (RH) do TJGO, no Processo Administrativo nº 202302000384508, referente à solicitação realizada a fim de obter o número exato de servidoras com tempo e serviço superior a cinco anos:

PROCESSO Nº 202302000384508

NOME: NAIR DE SOUZA MONTEIRO DE ALMEIDA

ASSUNTO: PROCEDIMENTO

Em atendimento ao solicitado no evento nº 02, informo que existem 2.137 servidoras com o cargo de Analista Judiciário - Área Apoio Judiciário e Administrativo (ou cargo comparável a este) e que possuem mais de 05 anos de labor junto a este Poder Judiciário até a referência base de Dezembro de 2017.

Retorno os Autos à solicitante.

DANIEL BEETHOVEN VAZ DE MATTOS

Diretor da Divisão de Cadastro e Informações Funcionais, em substituição datado e assinado digitalmente.

4.3 Instrumento de coleta de dados

Foi utilizada neste estudo a entrevista semi-estruturada como instrumento de coleta de dados primários, o qual conta com a interação do pesquisador e do entrevistado, de modo a se construir uma opinião com foco em determinado tema. Esse método requer planejamento na sua elaboração para que seja atingido o objetivo da proposta de estudo.

Barbosa (2013) cogita que as questões para entrevista devem considerar alguns aspectos, como:

- Adaptar a linguagem ao nível do entrevistado;
- Evitar questões longas;
- Manter um referencial básico (objetivo) para a entrevista;
- Sugerir todas as respostas possíveis para uma pergunta, ou não sugerir nenhuma (para evitar direcionar a resposta).

Foram utilizados também os Registros Institucionais (ou Análise Documental), como instrumento de coleta de dados secundários, para compor as fontes de dados do Estudo de Caso. Seguem listados no Quadro 2, os Registros Institucionais utilizados:

Quadro 2 – Lista dos Registros Institucionais.

Consulta Pública no Sítio do TJGO	https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional-menu-superior/apresentacao-do-tjgo	Mencionada nas páginas 35 e 36, deste estudo, trata do registro de instalação do Tribunal de Justiça de Goiás.
Lei nº 21.268 de 05 de Abril de	https://docs.tjgo.jus.br/institucional/departamentos/sge/comissoes/Regimento/Codigo_Organizacao_Judiciaria.pdf	Mencionada na página 36, deste estudo, dispõe sobre o Código de Organização Judiciária do Estado

2022		de Goiás.
Lei nº 17.663 de 14 de Junho de 2012	https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/89655/pdf	Mencionada na página 36, deste estudo, dispõe sobre a reestruturação da Carreira dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Goiás.
Processo nº 202302000384508	Consulta realizada na plataforma privativa dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás a Processos Administrativos (Proad) - Intranet	Mencionada na página 41, deste estudo, trata da solicitação do número de servidoras Analistas Judiciárias-Área de Apoio Judiciário e Administrativo à Divisão de Cadastro e Informações Funcionais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.

4.4 Análise dos dados

De acordo com Argolo *et al.*, (2008) a análise dos dados é um trabalho de grande responsabilidade, tendo em vista que, os dados colhidos não devem sofrer deturpações. Antes, para se colher os dados, é preciso agir com absoluta fidelidade, para que sua interpretação se sustente teoricamente; levando-se m conta, ainda, que a confiança e o respeito às entrevistadas podem proporcionar melhor compreensão aos relatos.

Ainda, de acordo com estas autoras, existe um distanciamento a ser considerado no que se refere à concordância dos pressupostos teóricos aos métodos e técnicas empregados. Para elas, os pesquisadores se sujeitam há um forte incômodo em suas tentativas, de tornar os dados coletados em uma descoberta. Ademais, qualquer que seja o estilo analítico adotado, ao pesquisador ocorrerá, a uma certa altura da sua análise, a adoção de um posicionamento baseado na sua coleta de dados. Entendem, também, que os pesquisadores se esforçam muito, até combinam métodos para desenvolverem suas análises, sem contudo, macular a lisura do estudo.

A análise dados utilizada neste estudo, foi a Análise de Conteúdo. Como já citado anteriormente, em uma pesquisa qualitativa o pesquisador deve interagir com o pesquisado. Essa interação ocorrerá como bem colocado pela professora Maia (2020), a partir de informações que incluem relatos, imagens, documentos etc. Estas informações passarão por três fases: Descrição, Análise e Interpretação. A descrição deve ser transcrita, ou seja, deve haver fidelidade em todas as ocorrências; por exemplo, até os erros de português devem ser transcritos. Para ela,

o documento a ser analisado é exatamente a transcrição, daí a sua importância na pesquisa.

Segundo Maia (2020), a Análise de Conteúdo é um composto/aglomerado de procedimentos, que buscam descrever o conteúdo das mensagens que permite o acesso à forma que surgiu o tema a ser estudado. Para ela, é muito comum a análise de conteúdo temático. No exemplo dado nesta pesquisa, restou evidente que nas entrevistas as expressões mais usadas nas respostas, que chamam à atenção é o que interessa para o pesquisador. A partir do destaques dessas expressões (temas), tornou-se possível fazer agrupamentos temáticos. Esses agrupamentos oportunizam a pesquisadora a realizar avaliações exaustivas, analisando todas as possibilidades de interpretação da mensagem recebida. A autora, também considera que, dentro da Análise de Conteúdo o pesquisador pode organizar a pesquisa em análise quantitativa ou análise qualitativa.

Para a elaboração da análise de conteúdo, Maia (2020, p. 23) relaciona alguns passos a serem seguidos:

- Transcrição Literal: Os relatos são os documentos a serem analisados.
- Leitura Flutuante: O relato deve ser lido várias vezes para obter a melhor compreensão.
- Categorização: Agrupamentos Temáticos: Destacar as expressões/temas para se chegar à categoria.
- A análise deve ser exaustiva: A análise deve considerar todas as possibilidades dentro do tema.
- Mutuamente Exclusiva: O mesmo trecho do relato não pode estar em duas categorias.
- Concretas: Só deve ser considerado o que foi dito.

Por fim, a construção das categorias, como bem leciona a autora em tela, pode ser previamente definida ou emergir nas respostas das entrevistadas. E, após alguns exemplos de entrevistas, teve-se como identificar as categorias e até as subcategorias em uma Análise de Conteúdo. As categorias de análise que foram utilizadas, são aquelas contidas no Quadro 1 (Quadro resumo da Fundamentação Teórica).

Após a coleta de dados, por meio dos instrumentos adotados neste trabalho, bem como a organização de todos eles, foi iniciada a análise.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Norteadas pelo objetivo geral desta pesquisa, que versa sobre compreender os reflexos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas em atividade no TJGO em seu desempenho profissional, bem como pelos objetivos específicos que são voltados para a identificação e descrição dos pontos positivos, dos pontos negativos e da análise da influência da adoção do teletrabalho no desempenho profissional das mulheres servidoras públicas, em atividade no referido tribunal, seguem adiante a apresentação e análise das categorias.

Como pontuado no decorrer de toda a pesquisa realizada e extraído das manifestações das entrevistadas, observa-se que muitas foram às conquistas profissionais das mulheres no mercado de trabalho, inclusive como servidoras públicas. Ainda assim, parafraseando Rocha e Amador (2018), na tentativa de unir sua vida doméstica à sua jornada profissional, a mulher pode estar sujeita a uma sobrecarga laboral.

Pela busca de se obter uma resposta satisfatória à pergunta: “Quais os reflexos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás em seu desempenho profissional?”, foi elaborado um roteiro semiestruturado. As respostas das servidoras ao referido questionário foram transcritas cuidadosamente, para o melhor entendimento do sentimento dessas mulheres em relação essa pluralidade laboral.

5.1 As Categorias relacionadas aos pontos positivos da adoção do teletrabalho

Serão analisadas, a seguir, as categorias relacionadas ao primeiro objetivo específico que foi proposto para se chegar à resposta da questão do problema investigado, que trata de Identificar e descrever os pontos positivos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas em atividade no TJGO (Quadro 3).

Quadro 3 – Lista dos Registros Institucionais.

Pontos Positivos do teletrabalho		
Macrocategoria	Microcategorias	Definição
Redução do tempo de deslocamento	Economia de tempo	O trajeto a ser percorrido entre a casa até o trabalho demanda tempo, período este em que a servidora fica improdutivo.
	Economia de Recursos Financeiros	Há considerável economia nos produtos de cuidados pessoais, como roupas, sapatos e maquiagem, bem como em alimentação e combustível.
	Produtividade	Não perdendo tempo em ter que se deslocar, ou com cuidados pessoais para ir ao trabalho, a servidora aproveita para produzir mais.

A macrocategoria 1 ‘Redução do tempo de deslocamento’, se dividiu em três microcategorias, à saber: Economia de tempo, Economia de Recursos Financeiros e Produtividade. Esta macrocategoria aponta para uma das facilidades encontradas pelas servidoras no teletrabalho.

Observando a experiência de cada servidora, a depender da distância do trajeto percorrido e os instantes despendidos em cuidar da aparência, para algumas das entrevistadas, este é um tempo que seria melhor aproveitado executando o trabalho e, por conseguinte, aumentando a produtividade. Verifica-se os exemplos abaixo:

Lu-:

-Do ir e vir? Ehh, Eu poderia estar trabalhando uma hora mais, né. No meu Ir e vir. Porque eu levanto às 5:30. Eu tomo banho. Eu saio da minha casa 6:10, 6:15. Deixo meu filho na escola. Eu consigo chegar aqui para mim registrar meu 5 pra 7. Ou seja, entre cinco e meia e cinco pra sete eu perdi uma hora e meia. Eu precisaria às vezes só de 15 minutos lá em casa né, para fazer higienização pessoal tomar um café rapidinho e já começar a trabalhar. Ou seja, eu perco uma hora assim que eu poderia estar produzindo.

Lu-1

Com a família. Convivência. Né? Sim, com certeza. As noites de sono, a despreocupação com vestuário, a economia financeira também né, pelo combustível né. Pela roupa em si que a gente tem gastos né, com vestuário pra vim trabalhar. E a facilidade de estar em casa. Eu tenho mãe mais velha, então às vezes minha mãe estava lá em casa comigo. Eu tava trabalhando ela tava ali deitada, não precisava preocupar com ela. Então, sim. Com certeza sim.

MF-1:

Olha para mim foi muito vantajoso, inclusive eu gostaria de ter continuado. Eu só voltei porque realmente eu fui obrigada, né? Eu arrumei o escritório lá em casa, equipei tudo para ficar em teletrabalho, porque eu consegui render muito mais. Eu achei que para o tribunal foi melhor nesse aspecto, porque eu tive mais rendimento, porque, exatamente porque eu não tinha que fazer maquiagem, tomar banho, vestir roupa, pegar trânsito, que eu

moro mais ou menos longe, eu gasto pelo menos 40 minutos aqui para ir para voltar. Esse período eu tava rendendo serviço. Então, na pior das hipóteses é um processo a mais, o trajeto, maquiagem, arrumar e tudo é no mínimo um processo.

MF-1:

Eu vejo, ótimo! Eu acho inclusive que as instituições deveriam ser mais abertas ao teletrabalho, porque aqui no tribunal a gente viu que foi uma experiência muito positiva. O tribunal nunca produziu tanto, como no período da pandemia. É claro, também, que a gente tem que considerar que na pandemia agente não fazia nada, né? A gente não visitava ninguém, não ia na casa de ninguém, não ia para o salão, a gente não ia para o shopping. Então, assim, todo mundo digamos, assim foi obrigado a ficar em casa, tinha muito tempo livre, né? Mas tirando essa particularidade, eu acho que é produtivo sim, tanto para instituição e para o servidor. Tem um lado que a gente gasta mais, eu por exemplo, eu gastava mais ar condicionado, porque lá em casa ficava no ar condicionado, né? Mas eu economizava com a maquiagem, economizava até com a roupa, né? Porque eu fiquei só com rasteirinha e tênis, né? Então, eu acho muito vantajoso. E essa liberdade, também, da gente poder gerir o trabalho. Então, por exemplo, eu trabalhava muito, me deu aquele cansaço eu saía, fazer um alongamento, fazer uma caminhada e voltava. Então, se eu precisei sair para comprar uma coisa no mercado eu saía voltava e trabalhava. Então, assim, para mim ficou liberdade e ao mesmo tempo muito desempenho, então, por isso que eu acho que é positivo.

Análise comparada ao referencial teórico.

Leite e Lemos (2021), Leite et al., (2019) e Pandini e Pereira (2020), Schleder et al., (2018) e Oliveira e Pantoja (2020), afirmam que existem boas razões para se aderir ao teletrabalho, inclusive no poder público. O fato do servidor ficar improdutivo durante o percurso de casa para o trabalho, entre outras eventualidades, é uma boa razão para se adotar o teletrabalho. Além disso, retomase ao que disse Pereira, Barbosa e Saraiva (2021, p. 225): “[...] caminhos que podem viabilizar o teletrabalho de maneira benéfica tanto para o governo, em relação à redução de custos, celeridade da resposta ao cidadão e eficiência na prestação de serviços à sociedade, quanto para os servidores no que concerne à qualidade de vida no trabalho”.

E ainda, lembrando o que leciona Taschetto e Froehlich (2019):

As vantagens do teletrabalho para o teletrabalhador podem ser definidas como: o aumento da produtividade, a redução do absenteísmo, redução das doenças relacionadas com o stress, e o aumento da satisfação com o trabalho. A satisfação está relacionada ao fato de que os colaboradores que trabalham em casa possuem condições de trabalho melhores [...] (p. 353).

Quadro 4 – Gestão de Tempo Laboral.

Macrocategoria	Microcategorias	Definição
Gestão de Tempo Laboral	Maior autonomia e mobilidade Flexibilidade de horários	A servidora consegue gerir seu próprio dia de trabalho, inclusive podendo recorrer ao benefício de realizar suas tarefas em outros horários para atender a uma demanda urgente.

A macrocategoria acima referida é um atrativo para muitas trabalhadoras, porque não perdem o controle do seu trabalho. No entanto, este sentimento não é uniforme. Verifica-se os exemplos abaixo:

Du-1:

Olha, essa flexibilidade é mais complicada, porque com o trabalho presencial no período integral, né? Acaba que a gente fica muito sem o tempo pessoal, né? Chega aqui 8 horas da manhã, você para um pouquinho, almoça, aí retorna logo em seguida e vai até às 18 horas. Então esse é o mais difícil.

-No presencial?

*No presencial. No teletrabalho é completamente diferente, né? De casa você coordena todo o seu trabalho. Você cuida de casa, cuida de você, cuida da família. Então, o teletrabalho, para mim, é uma excelente oportunidade, né? **Não tenho mais que, pelo período que fiz, na pandemia, foi maravilhoso** (Grifo nosso).*

G-1:

*Mesmo havendo flexibilidade, porque o Tribunal de Justiça considera que, nesse ponto, é bom, bom, é maleável. **Mas a flexibilidade, mesmo que o tribunal dê, a meu ver, ela não é tão possível, porque, às vezes, você tem algum colega que trabalha de manhã, ele vai precisar de você de manhã** (Grifei). Às vezes, algum colega gosta muito de trabalhar à noite, então, ele vai procurar você a noite. Então, você fica, praticamente, os três turnos disponíveis. Só que assim, a meu ver, cada servidor tem um perfil, cada servidor desenvolve, talvez, uma tarefa diferente. Então, no meu caso, eu fico e ficava três, três períodos disponíveis, por conta dos colegas, porque cada um tinha sua necessidade. Então, eu sempre faço questão de atender a todos que me procuram.*

Ly-:

*-Então eu (...) é redundante talvez nessa próxima pergunta porque eu sei a resposta, cê já deu, de certa forma. Mas eu vou voltar a fazer para usar uma palavrinha chave, que é a flexibilidade, porque quando você tá em teletrabalho você é administra o seu dia de trabalho. Eu sei, você já falou que você se perde um pouco no tempo. Mas, você pode administrar. Como é que foi, como é que é a sua experiência de administrar essa flexibilidade que no teletrabalho a gente consegue? Da forma que você perguntou, agora eu penso, eu lembrei de outra, outra situação. Os chefes ficavam sem horário para trabalhar e aí que que acontecia coisa que normalmente você só atendia no período de meio-dia 19. Às vezes, seu chefe, é 8 horas da manhã, tava te perguntando alguma coisa. Aí você ia lá, eu ia lá e respondia ele. Certo? Providenciava alguma coisa pro chefe. 8 horas da manhã. Aí ele dá uma sumida. Quando era lá para as 11 horas ó ele de novo. Então assim tanto os gestores não conseguiram, no começo, essa, essa organização do horário. Porque se o horário for organizado eu acho que é muito melhor. Nós trabalhamos de meio-dia às 19:00, então de meio-dia às 19:00 eu estou pronta para responder. **Agora, os gestores tem que***

ajudar nisso; porque no começo teve até sábado, domingo, de noite. Isso, isso, essa flexibilização não pode ser né (Risos) (Grifo nosso).

Taschetto e Froehlich (2019) tratam o teletrabalho como uma forma de trabalho flexível:

[...] o teletrabalho caracteriza-se como uma forma de trabalho **flexível** (grifo meu), decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos, essas evoluções como o desenvolvimento da informática e o uso frequente da internet proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (p. 351).

Sem dúvida com essas evoluções tecnológicas, é possível observar que, conforme depõem os autores Schleder *et. al.*, (2018) a sociedade, agora, pode experimentar uma fase em que o trabalho não precisa estar centralizado. Os projetos podem ser gerenciados e operacionalizados sem a presença da equipe em um mesmo local.

Quadro 5 – Melhoria da qualidade de vida.

Macrocategoria	Microcategorias	Definição
Melhoria da qualidade de vida	Equilíbrio das relações familiares e outras - Ambiente de trabalho mais confortável	A convivência com familiares, com a vizinhança e consigo mesma se torna mais aprazível. - O simples fato de estar em casa e as roupas usadas são mais confortáveis.

Na macrocategoria ‘Melhoria da qualidade de vida’ (Quadro 5), foram identificadas duas microcategorias, que remetem à volta da socialização na vida das servidoras, às vezes perdida em razão das muitas horas distante da família, vizinhos e amigos por estarem no trabalho presencial. Verifica-se os exemplos abaixo:

DO-1

No teletrabalho, me aproximou dos filhos. Eu fiquei mais próxima, porque eu estando, mesmo estando trabalhando eles puderam chegar em casa, sabe, buscar alguma coisa ou eu receber alguma coisa de alguma forma. Porque aqui dificulta né, aqui dificulta porque a gente já sai daqui já vai atrás de outras coisas, você sai de casa muito cedo e chega muito tarde. E no teletrabalho facilita assim a aproximação com a família com as pessoas.

DO-1:

- Melhorou. Minhas relações interpessoais com a minha vizinhança, o pessoal começou a me ver. Então, isso foi bom, foi bom.

MF-1:

No meu trabalho eu deixo o telefone praticamente sempre desligado, né? Você vê que até a colega falou ninguém fala comigo no serviço, porque eu desligo para eu poder ficar conectada. Agora, quando você tá em casa, no

Home Office, você não pode ficar desconectada 24 horas. Então, eu olhava mais o celular quando eu tava em casa. Então, eu acabava que eu ficava mais conectada com a família, por exemplo, hoje minha família sabe que se ela me ligar eu não vou atender o telefone. -Uhum. Então, eu achei que foi bom eu pude por exemplo ter o privilégio, vamos supor, às vezes tomar café com a minha mãe no meio da tarde, coisa que eu jamais faço aqui no serviço. E em casa, eu podia ter esse luxo de ali para ficar deitadinha lá no sofá, trabalhando e a gente poder passar um café ali 15 20 minutos, bater um papo.

Com relação a esta Macrocategoria, a maioria das entrevistadas demonstraram satisfação. As autoras Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), como já abordado, teceram comentários de que estudos internacionais apresentam muitos benefícios nessa nova modalidade. Como por exemplo: a utilização de roupas mais informais no horário de trabalho, a redução do tempo de deslocamento entre o local de residência e o local de trabalho, podendo até considerar a não existência desse deslocamento; a possibilidade dos indivíduos terem mais tempo para a família e mais motivação para trabalhar, ambiente de trabalho mais confortável, diminuição de custos com deslocamento e menor distração no desenvolvimento das atividades; a possibilidade de haver um maior controle sobre o trabalho, melhor organização das tarefas, aumento de produtividade, entre outros.

Quadro 6 – Produtividade e Perfil.

Macrocategoria	Microcategorias	Definição
Produtividade	Aumento da Produtividade	As servidoras no trabalho <i>home office</i> trabalham mais, aumentando o número de processos andamentados o que torna a prestação jurisdicional mais ágil.
Perfil	Características Pessoais; Aprendizagens Específicas	Para o teletrabalho é necessário que a servidora desenvolva disciplina, organização e conhecimentos que agreguem ao seu desempenho profissional, como dominar alguns sistemas tecnológicos.

Nesta macrocategoria ‘Aumento de produtividade’ (Quadro 6), identificou-se duas microcategorias que seria a ‘Produtividade’, propriamente dita e já explorada em outra macrocategoria e o ‘Perfil’, que trata de uma qualidade que a teletrabalhadora precisa ter para exercer o teletrabalho, ou seja, ela deve ter o perfil adequado como ser autônoma, disciplinada, confiável e proativa. Verifica-se os exemplos abaixo:

G-1:

Em teletrabalho eu encontrei dois desafios, tecnologia. Eu, pessoalmente, sou simplesmente péssima em tecnologia. Nem o básico eu sei bem. Sei

digital, sei fazer o mais habitual. E o outro desafio é a questão do serviço doméstico. Esse aí foi o, foi até pior que o da tecnologia.

DO-1:

O estresse. Eu vivi isso. Chorei, chorei. Cheguei a chorar, fiquei depressiva, porque a cobrança é muito grande, quanto mais você faz, o tribunal espera mais. Aqui no tribunal nós precisamos trabalhar como máquinas, porque não visa o lado do individual, entendeu, não vê. Cada um tem um perfil, todo mundo tem a sua dificuldade, todo mundo tem seus limites, cada um tem. Então a produtividade, eu, na minha maneira de ver, deveria ser, assim, de acordo com perfil do servidor e não que ele tenha que cumprir meta. Aí um faz disparado, porque ele já tem facilidade, ele já viu que tem afinidade com computador, claro que ele vai produzir mais; o outro, tendo mais dificuldade, às vezes não é nem conhecimento é a questão de afinidade com aquele trabalho. Então às vezes deveria ser avaliado de acordo com o perfil.

O teletrabalho, conforme Scheleder, *et al.* (2018) bem informam, requer o uso de tecnologias que permitem a comunicação à distância, promovendo a execução do trabalho de forma eficaz. Nesse sentido, para que o teletrabalho seja eficaz é necessário que as servidoras tenham o domínio e segurança na sua área de trabalho. Para tanto, precisam se atualizar, se preparar, adquirir conhecimento como na área tecnológica.

Quadro 7 – Alterações do estado de saúde.

Macrocategoria	Microcategorias	Definição
Alterações do estado de saúde	Menos afastamento por motivos de saúde Redução de acidentes de trânsito, de poluição; Diminuição de propagação da Covid-19	Estar em casa promove maior segurança por não ter que enfrentar os perigos do trânsito, além de não ter que usar carro aumentando a poluição do ar e o congestionamento. Além disso, evita contato com pessoas afetadas por doenças transmissíveis.

Nessa macrocategoria ‘Alterações do Estado de Saúde’ (Quadro 7), houve a identificação de três microcategorias, quais sejam: Menos afastamento por motivos de saúde, Redução de acidentes de trânsito e de poluição; e Diminuição de propagação da Covid-19. Observa-se que com o teletrabalho essas alterações podem ser minimizadas, com relação à saúde das servidoras, por haver menos exposições. Verifica-se os exemplos abaixo:

Lu-1:

Você gasta mais. Você gasta mais roupa, você gasta mais tempo, você fica mais sujeita até um acidente de trânsito. Tudo isso eu acho que realmente o presencial traz isso, traz para mulher, principalmente. Por exemplo a mulher tem aquele período menstrual, que é ruim. Tem aquela ali, não é,

tem todas essas influências. Às vezes ela tá com cólica, ela não quer colocar uma roupa, ela quer ficar mais descontraída. Então o fato dela vir para o presencial, para o trabalho, para o local, esse ambiente nosso do Tribunal de Justiça às vezes ela vai pedir um atestado e vai deixar de trabalhar no dia. No entanto, se ela tivesse de teletrabalho né, eu mesmo já passei por isso. Hoje, graças a Deus não tenho tido essas intercorrências mas eu acho que elas aumentam mesmo, a possibilidade do afastamento por doença. Apesar de que a gente sabe que no teletrabalho, mas eu acho que não foi o teletrabalho, a pandemia que causou muita doença. Muita gente ficou estressada, muita gente ficou deprimida, porque teve que ficar em casa, porque teve que evitar, teve a questão do isolamento social; mas, eu acho que não foi a questão do tele- trabalho. As pessoas confundiram um pouco. Eu mesma confundo um pouco, às vezes, o período de teletrabalho com o período da pandemia, porque o teletrabalho me lembra o período da pandemia. A gente tem que aprender a separar né.

MF-1:

Em casa a gente fica mais preservado, isso aí é inquestionável. A gente vai ter risco de estar em casa, né? Mas, não necessariamente de trabalho, né? De no transporte para o trabalho, né? Então, eu creio que, eu creio que, que a segurança é maior.

Lu-1:

A gente vem pra cá, a gente tá mais exposto a um acidente de trânsito, a doenças. A gente tá mais vulnerável a problemas, né, de trânsito. Só de você estar em casa, não precisar se locomover. Se tiver que acontecer alguma coisa porque tem que acontecer. O risco é maior, é igual andar de avião e andar de carro. O risco de você estar dentro do avião ele é bem menor porque você vai chegar bem mais rápido. Você está exposto a um risco menor do que você fazer uma viagem de carro. Mais longa. O risco é maior. Então você estando dentro de casa o risco de você ter um acidente é muito menor. -Ou pegar uma doença, né. Ou pegar uma doença. O uso do banheiro, higiene né, gripe resfriado -Ehh, até a questão do Covid por causa do teletrabalho né porque aqui a gente tava correndo risco, em casa não. (...) are, poeira né. Obra aqui dentro. Essas obras (...) -Para quem tem problema de respiração.

As autoras Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), como já dito anteriormente, afirmam que estudos internacionais apresentam muitos benefícios nessa nova modalidade. Como por exemplo: a utilização de roupas mais informais no horário de trabalho, a redução do tempo de deslocamento entre o local de residência e o local de trabalho, podendo até considerar a não existência desse deslocamento; a possibilidade dos indivíduos terem mais tempo para a família e mais motivação para trabalhar, ambiente de trabalho mais confortável, diminuição de custos com deslocamento e menor distração no desenvolvimento das atividades; a possibilidade de haver um maior controle sobre o trabalho, melhor organização das tarefas, aumento de produtividade, **menos dias de afastamento por motivos de saúde, etc** (grifo nosso).

Quadro 8 – Custos de Infraestrutura.

Macrocategoria	Microcategorias	Definição
Custos de Infraestrutura	Redução dos custos de Infraestrutura	Os órgãos que sediam os trabalhadores, têm gasto com mobília, equipamentos, água e, sempre que necessário, precisam fazer manutenções. Com a adoção do teletrabalho este gasto é reduzido.

Esta macrocategoria (Quadro 8), aponta a vantagem do TJGO alcançar uma certa economia com o teletrabalho, considerando que a servidora assume os gastos. Verifica se os exemplos abaixo:

Re-1 Para o tribunal de justiça é muito vantajoso. Não gasta com internet, não gasta com luz, com cafezinho porque as despesas ficam com a gente em casa e estatística aumenta.

MF-1 Olha para mim foi muito vantajoso, inclusive eu gostaria de ter continuado. Eu só voltei porque realmente eu fui obrigada, né? Eu arrumei o escritório lá em casa, equipei tudo para ficar em teletrabalho, porque eu consegui render muito mais.

Como bem colocado por Pandine e Pereira (2020), os servidores, por sua vez, devem se adaptar a este modelo de prestação de serviço, adquirindo a mobília necessária e recomendada para o ambiente de trabalho em casa; enquanto os órgãos públicos se adaptam à nova rotina de trabalho e novo modelo de gestão.

Quadro 9 – Custos de Infraestrutura.

Macrocategoria	Microcategorias	Definição
- Abrangência Geográfica maior	- Possibilidade de Recrutamento de servidores a partir de área geográfica maior	- O teletrabalho quebra barreiras geográficas; ou seja, o teletrabalhador pode estabelecer domicílio em um país ou Estado e prestar serviço para uma empresa fixada em outro país ou outro Estado.

Nesta macrocategoria 'Abrangência Geográfica maior' (Quadro 9), foi identificada uma microcategoria 'Possibilidade de Recrutamento de servidores' a partir de área geográfica maior. Não houve uma resposta direta a este questionamento, em razão do teletrabalho no Judiciário Goiano ter ocorrido na pandemia do Covid-19; sendo que as servidoras tiveram que ficar isoladas em casa. Nessa época, não houve concurso e cada servidora trabalhou no lugar em que moravam.

No entanto, vale citar novamente Scheleder, *et al.*, (2018) ao assegurar o uso de tecnologias permite a comunicação à distância, promovendo a execução do trabalho de forma eficaz. E, ainda, as pesquisadoras Hau e Todescat (2018),

também avalizam “[...] as quais consideram que a sociedade é bem representada por meio de suas ferramentas tecnológicas” (p. 39). E, por fim, Steil, Barcia também traz sua colaboração:

A ênfase inicial de Nilles na substituição dos deslocamentos por tecnologia de informação tem sido gradativamente suplantada pela ênfase na realização do trabalho à distância de onde esse era tradicionalmente efetuado, por meio da utilização da tecnologia de informação (Steil; Barcia, 2001, p.76).

E, por fim, é imperioso ressaltar que a tecnologia é a alma do teletrabalho. Como apontou Steil e Barcia (2001), que utilizaram a definição da *European Telework Online* (ETO), para explicar que o teletrabalho ocorre quando as tecnologias de informação são aplicadas para possibilitar a realização do trabalho longe de onde seus resultados são necessários ou à distância de onde o trabalho seria convencionalmente realizado.

Muito interessante o que dizem Steil e Barcia (2001), sobre as formas organizacionais: “[...] o desenvolvimento das tecnologias de informação e o crescimento da economia de serviços têm diminuído as fronteiras intra e interorganizacionais, gerando formas organizacionais emergentes, caracterizadas pela dispersão temporal e espacial” (p.74).

Quadro 10 – Redução de absenteísmo.

Macrocategoria	Microcategorias	Definição
- Redução de absenteísmo		- O teletrabalho diminui o número de faltas, saídas e, atrasos. Caso ocorra um inconveniente que precise de urgência, a servidora pode repor o que deixou de fazer em qualquer outro momento.

A macrocategoria ‘Redução de absenteísmo ou pontualidade/assiduidade’ (Quadro 10), registra-se que foram além das expectativas, dado que todas sustentaram em seus relatos que trabalhavam a mais. Verifica se os exemplos abaixo:

V-1:

Mas, como, como, por outro lado, tem desvantagens, né? –(risos)- que é esse negócio de você ficar 24 horas à disposição.

Re-1:

O positivo, o quê, economizava em gasolina, em roupa e tempo que não precisava ir para o teletrabalho. Mas, e a questão de outro ponto positivo se eu amanhecesse doente ou precisasse levar alguém um médico ou

mesmo eu ir ao médico, depois eu tinha flexibilidade para poder repor esse trabalho. A única coisa que eu achei positivo.

5.2 Categorias relacionadas aos pontos negativos da adoção do teletrabalho

Neste item, tratar-se-á das categorias relacionadas ao segundo objetivo específico proposto, que trata de identificar e descrever os pontos negativos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas em atividade no TJGO (Quadro 11).

Quadro 11 – Pontos negativos do teletrabalho.

Pontos negativos do teletrabalho		
Macrocategorias	Microcategorias	Definição
Causas contraproducentes	Causas contraproducentes Externas	O teletrabalho pode sujeitar a servidora a distrações com a movimentação da família, como atender às solicitações dos membros da família e de outras pessoas. Ainda, falta de contato com colegas e superiores, pode gerar falta de suporte e sentimento de solidão, isolamento, afetando seu desempenho profissional.
	Isolamento	
	Falta de suporte	
	Preconceito	
	Causas contraproducentes Internas	
	Distrações e tentações	
	Ruídos domésticos	
	Desorganização	
	Confusão dos afazeres domésticos	

A macrocategoria ‘Causas contraproducentes’, são situações que impedem, ou podem impedir o bom andamento do trabalho das servidoras. Nessa macrocategoria, foram identificadas as microcategorias externas, que são: Isolamento; Falta de suporte e Preconceito; e as internas, que são: Distrações e tentações; Ruídos domésticos; Desorganização; e Confusão dos afazeres domésticos. Verifica se os exemplos abaixo:

Lu-:

Ahhh. Os problemas de casa. As atividades domésticas né. Porque quando você tem teletrabalho acaba que você não se concentra tanto. Eu prefiro a concentração aqui, né? Porque o ir e vir apesar de cansar gente, tomar tempo né. Ainda mais eu que moro longe. Eu gasto por 30 minutos da minha casa aqui. Eu saio muito cedo, aqui eu sinto que eu tenho uma

concentração maior. Em casa tem um Cachorro que late, a campainha que toca, o jardineiro que chega, a funcionária que pede alguma coisa. Então eu acho que tem um pouco dessa interferência sim. Apesar que no meu ponto de vista seria bom se a gente tivesse o sistema de rodízio. Ehhh dois dias aqui, três dias em casa ou dois dias em casa e três dias aqui. Eu acho que facilitaria muito. Até porque o ambiente também ele é pequeno né. Pela quantidade de gente, pelo fluxo de funcionário. E as conversas também. Às vezes interfere.

Agora essas perguntas são voltadas para mulher. Para você, como mulher, quais são os desafios recorrentes que você enfrenta estando em teletrabalho?

MF-:

É cuidar da casa. né? É cuidar da casa, ir no mercado, é gerir essa questão, porque a gente fica em casa trabalhando, mas você está em casa, né? Então, você vê uma louça suja, né? você vê um lixo que precisa tirar, coisas que a gente não vê quando a gente não está no teletrabalho, a gente meio que sai do ambiente para vir para o trabalho e a gente não fica com a mente ocupada com essas coisas. Agora, quando a gente tá em casa, a gente tá ocupada com trabalho, mas ao mesmo tempo quando a gente vai na cozinha tomar um café, com a louça, quando a gente vai no banheiro. Então, isso aí eu percebi a gente fica meio misturado.

G-:

A meu ver, praticamente, a única vantagem é de você não ter aquele trabalho de se deslocar de casa para o trabalho e do trabalho para casa. E as desvantagens são muito maiores, primeiro, não há interação, você fica, assim, bastante isolada. Se você tem alguma dúvida, algum probleminha, você vai gastar muito tempo para falar com uma pessoa que você precisa, para ligar. Às vezes fica, assim, até incomodando o colega, que já tá, assim, muito atarefado. E a outra desvantagem é que você fica, assim, com a cabeça sem descansar, porque você fica dia e noite preocupada em render, em desenvolver o trabalho e, às vezes, algum colega precisa de você fora da hora de expediente. Então, não tem hora e nem dia, você fica, assim, o dia todo, todo, todo disponível para aquele trabalho. Não tem, assim, um horário fixo. Isso, aí, cansa muito servidor.

Para alguns pesquisadores, foi considerado negativo à falta de um projeto adequado à empresa e aos trabalhadores; confusão entre os papéis “indivíduo ser humano” e o “profissional trabalhador”; incapacidade de uma boa gestão para teletrabalhador; isolamento profissional com consequente inação social; falta de saúde e segurança no trabalho; e também a falta de legislação trabalhista específica no caso de eventuais litígios (Gaspar *et. al.*, 2011, p.1033-1034). Pandini e Pereira (2020) também alertam que:

Antes, o dia a dia e os afazeres domésticos tinham locais e hora certa para serem realizados, mas agora, com todos em casa, fica difícil separar as urgências do lar das urgências laborais. Essa dificuldade de estabelecer horários para as atividades laborais faz com que muitos servidores estendam sua jornada ou utilizem os finais de semana (p.69).

Quadro 12 – Realidade de problemas que o TJGO pode ter com as servidoras.

Instabilidade na fiscalização da legislação trabalhista; Dificuldade na implantação da cultura empresarial e falta de lealdade para com a empresa; Vazamento de informações sigilosas da empresa e aumento de vulnerabilidade de dados e recursos.	Embora a fiscalização ao serviço das servidoras pudesse ser dificultada, ou houvesse a possibilidade de ser colocada em risco a proteção de dados sigilosos copiados/baixados em algum dispositivo de armazenamento não tão seguro, no serviço público pouco se aplica porque é possível verificar a produtividade por meio dos sistemas interligados, usado em uma plataforma única pelo Poder Judiciário, onde também são armazenadas as informações sigilosas que, por segurança, precisa de senha especial para acessar.
---	---

As macrocategorias (Quadro 12) demonstram a realidade de problemas que o Órgão pode ter com as servidoras. Embora haja menor possibilidade de acontecer no poder público, é possível que as servidoras possam incorrer em algumas dessas macrocategorias. A maior parte dessas categorias não se aplica ao serviço público, são mais aplicáveis na iniciativa privada, razão pela qual nem houve menção sobre essas possibilidades nas respostas das servidoras.

Oliveira e Pantoja (2020) asseveram que, a existência de fragilidades quanto à segurança da informação, ou infraestrutura tecnológica e dificuldades na comunicação podem resultar em prejuízo para a corporação.

Quadro 13 – Custo de implantação por parte do TJGO nas falas das servidoras.

Custos de implantação	Custos Elevados de Implantação do teletrabalho	O teletrabalho é dependente de tecnologias; consequentemente o aumento de custos seria inevitável, porque o Tribunal de Justiça teria que equipar as casas das servidoras para que pudessem trabalhar de forma remota.
-----------------------	--	--

Esta macrocategoria (Quadro 13), embora conste na literatura consultada, objetivamente não é possível identificar algum custo de implantação por parte do TJGO nas falas das servidoras. Apenas uma fez comentário sobre custos em ter adquirido ar condicionado e ter montado um escritório em casa para o exercício do teletrabalho. Vale destacar que o teletrabalho foi implantado de forma emergencial. Não houve tempo para planejar a implementação devida, com móveis e equipamentos adequados. Verifica-se o exemplo abaixo:

MF-1:

Olha para mim foi muito vantajoso, inclusive eu gostaria de ter continuado. Eu só voltei porque realmente eu fui obrigada, né? Eu arrumei o escritório lá em casa, equipei tudo para ficar em teletrabalho, porque eu consegui render muito mais.

Pandine e Pereira (2020) entendem que, os servidores, devem se adaptar a este modelo de prestação de serviço, adquirindo a mobília necessária e recomendada para o ambiente de trabalho em casa; enquanto os órgãos públicos se adaptam à nova rotina de trabalho e novo modelo de gestão.

Quadro 14 – Legislação Trabalhista Inespecífica.

Legislação Trabalhista Inespecífica	Falta de leis específicas sobre teletrabalho; Contratos diversificados de trabalho	O Poder Judiciário é um órgão público e tem Estatuto Próprio, não é regido pela Consolidação das Leis Trabalhista. Mesmo assim, se alguma servidora adquirir algum problema advindo do seu trabalho no Tribunal de Justiça de Goiás, é possível acionar o órgão judicialmente por motivos trabalhistas. Situações vivenciadas pelas servidoras, como por exemplo, ficar à disposição do Tribunal de Justiça a qualquer hora do dia ou da noite, sábado e domingo não têm previsão legal. Existem situações que denotam a necessidade de criação de legislação específica.
-------------------------------------	---	--

Na macrocategoria ‘Legislação Trabalhista Inespecífica’ (Quadro 14), foi possível identificar duas microcategorias: Falta de leis específicas sobre teletrabalho e Contratos diversificados de trabalho. Aqui foram verificadas situações que surgem nas rotinas diárias das servidoras e que precisam da assistência do órgão. O teletrabalho é, ainda, uma novidade no âmbito do serviço público e carece de uma legislação específica. É importante destacar a necessidade de se atentar para algumas particularidades que surgiram durante a execução do teletrabalho, inclusive por haver uma notável diferença na posição social do homem em relação à mulher.

Como dito anteriormente, o teletrabalho foi implantado de forma emergencial. Embora não haja legislação bem consolidada a nível nacional, o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário Goiano teve a edição da Resolução 175 de 10 de dezembro de 2021, que revogou a Resolução n. 131-2020 que já norteava o teletrabalho. Verifica se o exemplo abaixo:

LU:

Lesão muscular né, síndrome do carpo, problema de coluna de tanto ficar sentado, porque a gente fica mais tempo sentado né, aqui querendo ou não a gente levanta mais, você levanta pra ir ao banheiro, levanta para tomar café, levanta isso dentro da sua casa você levanta menos. Você pode pegar a garrafa de café do seu lado uma água do seu lado. Então assim problema de coluna, do pescoço né, tenso. De computador, excesso. Porque acaba que a gente trabalha mais. Com certeza a produtividade ela é uma consequência, porque você trabalha mais a prova e tanto que ganhou um selo né. O selo diamante.

RE:

Um exemplo que a gente pode ver no diário da Justiça é recorrente as notícias de pessoas que estão entrando licença de saúde por fadiga, stress seja mental ou física e o tribunal não está se tentando pra isso. Ele só quer estatística e muitos servidores estão doente por causa disso.

DO:

Cansaço. Fadiga mental. As vistas, né? Olho muito seco, né? De ficar muito tempo no computador. Então, essas doenças físicas, né? Que eu percebi. Então, com a pandemia, eu fiquei mais tempo no teletrabalho, eu passei a ficar mais tempo, né? Sentada, usando o computador. Então, eu senti isso. O olho, né? Cada vez mais seco, né? E às vezes um cansaço, né? cansaço mental.

DO:

Para mulher, é o ideal. Se ela tem filhos, se não tem, eu acho que é o ideal. Eu, eu fiz algumas coisas trabalhando em casa. Tipo assim, outro dia eu tava com um pro-bleminha, pus uma água para ferver, fiz uma sopinha lá mesmo. Então, eu acho que para mulher, eu acho o ideal, em casa. Você levanta mais vezes, mais à vontade, vai na cozinha, pega uma água, faz uma alongamento. Então, aqui é até muito chato para você ficar saindo da sala, né? mas em casa, em casa eu acho o ideal para mulher. Você resolve muitas coisas, até para atender o telefone, até para atender a campainha. Eu acho o ideal. O homem nem tanto, porque eles preferem às vezes sair, né? mas para mulher eu acho o ideal o teletrabalho, no meu ponto de vista.

Para os autores Pussi e Silva (2019) há um agravante no teletrabalho Feminino, considerando o fato de que sendo a mulheres submetidas às relações sociais de sexo, e reforçando estereótipos e papéis sociais, levado muitas vezes ao acúmulo de funções e sobrecarga, de uma forma que aumente ainda mais a precarização das condições de trabalho, o desgaste e o sofrimento psíquico.

Depreende-se da afirmação de Ribeiro e Jesus (2016) de que a mulher conquista novos mercados, incluindo aqueles que antes eram considerados inaceitáveis para elas, mas que hoje passam a ser vistos com naturalidade por toda a sociedade.

No entanto, um dado fornecido pelas autoras Ferreira e Reis (2021) é que, de acordo com a ONU Mulheres (2020), as mulheres têm alta carga de tarefas domésticas e que antes da pandemia as mulheres gastavam em média três horas diárias com tarefas domésticas não remuneradas, enquanto os homens gastavam apenas uma hora. Ocorre que no cenário pandêmico essa condição se agravou. Por fim:

As mulheres permanecem sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e os cuidados com filhos e idosos: dedicam, em média, 22 horas semanais, para pouco mais de 10 horas por parte dos homens. São a maioria no setor de serviços de menor qualificação e no emprego doméstico em residências, recebendo, portanto, as menores remunerações. Enquanto isso os homens continuam predominando nos

cargos técnicos, cargos de maior qualificação, e nos setores que detêm maior índice de inovação tecnológica, assim como nas posições de chefia, que são melhor remunerados (Teixeira; Leone; Krein, 2017, p. 20).

5.3 Categorias relacionadas à influência da adoção do teletrabalho no desempenho profissional das mulheres

Quadro 15 – Exigência de aumento de produtividade.

Elementos que podem Afetar o Desempenho Profissional das Mulheres no Trabalho		
Macrocategoria	Microcategoria	Definição
Exigência de aumento de produtividade	- Sobrecarga	O aumento da produtividade nos resultados do trabalho das servidoras implicou em sobrecarga, justificada pela união das tarefas como profissionais e como donas de casa. As muitas horas de dedicação para se cumprir um número mínimo de processo exigido pelo órgão ou atender as exigências do trabalho e as demandas de casa, foram a causa do surgimento de vários problemas de saúde.
	- Cumprir meta	
	- Mais horas de Trabalho	
	-Doenças:	
	-Físicas	
	-Mentais	

A macrocategoria ‘Exigência de aumento de produtividade’ (Quadro 15), se dividiu em três microcategorias, sendo que a última subdividiu. A produtividade tem sido tem sido muito exaltada no Poder Judiciário, contrariando a imagem de uma justiça morosa. Além da cobrança por parte da Administração, as próprias servidoras se cobram.

LU:

A pressão mesmo. A depressão, a pressão do próprio da própria imagem do ambiente de trabalho, do próprio chefe imediato né que faz você se cobrar e às vezes você entrar em pânico, achar que você tem que trabalhar sábado, trabalhar no domingo né, para dar conta da produtividade; a pressão da própria máquina do judiciário.

V:

Eu acho, eu acho muito bom, muito valido. E eu acho que, assim, é claro tem, tem perfil que dá e tem perfil que não dá. Tem gente que não dá conta. Eu vi, assim, aqui na equipe tem pessoas que não, não dão conta e tem, já têm outras que são excelentes, porque são assim muito, sabe? Então, e já tem outros que ficam além também, né? Aquela história. Mas, assim, além do tempo, eu falo, que a pessoa trabalha demais. Então, éhh, eu acho que vai muito do perfil de cada um. Mas é um, eu acho que é muito bom.

RE:

Para o tribunal de justiça é muito vantajoso. Não gasta com internet, não gasta com luz, com cafezinho porque as despesas fica com a gente em casa e estatística aumenta porque é cobrado 24 horas e eles deveriam respeitar o horário se o trabalho é das 7:00 às 14 horas procurar e passar processo para gente só esse horário depois não. É como se você tivesse presencial. Não pode procurar, tem que respeitar. Só que há chefes e chefes. Tem chefe, principalmente homem, que é à noite 8 horas 9 horas da noite tá passando trabalho para gente.

A recomendação feita por meio da Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016 do CNJ trouxe importantes inovações para o Poder Judiciário; foram propostas algumas metas que promovem maior acesso da população à justiça.

Foi incluída no Referencial Teórico a Resolução anterior, nº 131 de 14 de outubro de 2020, que estabelecia uma produtividade mínima superior de 10% e máximo superior de 15%. Entretanto, na Resolução 175, que é posterior, retirou a obrigatoriedade de percentual mínimo e máximo, trazendo, porém, a ressalva, no Artigo 15, Parágrafo Único de que o chefe pode estabelecer um percentual de produtividade **acima** da média do mesmo agrupamento (Grifo nosso).

Pandini e Pereira (2020) ao apresentarem alguns exemplos de desvantagens do ponto de vista do teletrabalhador, observa-se que, primeiro, trata-se da rotina diária da vida em família, onde se confundem os afazeres domésticos e a execução das tarefas trabalhistas, sendo que o teletrabalhador tem sido cobrado por **maior** produtividade (Grifo nosso).

Já abordado anteriormente, como citou Leite e Lemos (2021), o fato do indivíduo estar em *home office*, pode levá-lo a ficar horas trabalhando sem se exercitar, permanecendo por longo tempo na mesma posição. Questões como estas, de muito tempo na mesma posição ou excesso de trabalho, devem constar nos contratos de trabalho da iniciativa privada ou em legislações específicas quando se trata de Poder Público e a inclusão de políticas públicas.

Novamente citando Rocha e Amador (2018), que reiteram que na tentativa de unir sua vida doméstica à sua jornada profissional, a mulher pode estar sujeita a uma sobrecarga laboral. Vale ressaltar o posicionamento de Rocha e Amador (2018), ao falarem em engajamento, consideram-no como emancipação de quem usufrui do teletrabalho, no entanto deixam escapar que esta emancipação não é absoluta, em razão de exigir uma contrapartida: a de que o trabalhador remoto deve mostrar comprometimento no desempenho do seu papel e esforço em alcançar suas metas, sendo conduzido pelo gestor que irá observar não só o seu rendimento, mas também sua frequência, como comentado acima.

Quadro 16 – Clima organizacional.

Clima organizacional	Quando o Clima Organizacional Depende da Instituição: Isolamento e Falta de suporte Quando o Clima Organizacional Depende da Servidora: Distrações Interrupções Desorganização Perfil	A rotina das servidoras envolve sair de casa para ir ao trabalho. O teletrabalho altera esta prática. Quando as pessoas deixam o convívio com os colegas, surge a sensação de isolamento. Além disso, para realizar o teletrabalho é imprescindível que o trabalhador tenha suporte disponível mesmo de forma remota. Os ruídos e interferências de campainha, telefone, a administração da casa etc, interferem na concentração e prejudicam o desenvolvimento do trabalho. Para que a servidora alcance um desempenho profissional satisfatório é necessário que ela desenvolva o perfil adequado.
----------------------	---	--

Esta macrocategoria ‘Clima organizacional’ (Quadro 16), em que foram identificadas em duas microcategorias: Quando o Clima Organizacional Depende da Instituição e Quando o Clima Organizacional Depende da Servidora. Esta macrocategoria trata dos desconfortos pessoais na prática do teletrabalho, que refletem a insatisfação das teletrabalhadoras em questões pontuais e geram problemas de saúde, ineficácia profissional etc. Verifica se o exemplo abaixo:

LU:

Ahhh. Os problemas de casa. As atividades domésticas né. Porque quando você tem teletrabalho acaba que você não se concentra tanto. Eu prefiro a concentração aqui, né? Porque o ir e vir apesar de cansar gente, tomar tempo né. Ainda mais eu que moro longe. Eu gasto por 30 minutos da minha casa aqui. Eu saio muito cedo, aqui eu sinto que eu tenho uma concentração maior. Em casa tem um Cachorro que late, a campainha que toca, o jardineiro que chega, a funcionária que pede alguma coisa. Então eu acho que tem um pouco dessa interferência sim. Apesar que no meu ponto de vista seria bom se a gente tivesse o sistema de rodízio. Ehhh dois dias aqui, três dias em casa ou dois dias em casa e três dias aqui. Eu acho que facilitaria muito. Até porque o ambiente também ele é pequeno né. Pela quantidade de gente, pelo fluxo de funcionário. E as conversas também. Às vezes interfere.

LY:

O envolvimento com, com as coisas de casa; porque eu trabalho, eu trabalhei né, a minha experiência foi Home Office. Não foi só um trabalho remoto. Eu fiz Home Office, ou seja eu ficava em casa. Aí, em casa, eu não, tinha hora que eu não me concentrava para fazer os trabalhos. Entendeu? Eu não, eu não aprendi, apesar de ser uma pessoa disciplinada, eu não aprendi a me disciplinar, como trabalhar em teletrabalho. Porque existem regras para trabalhar em teletrabalho. Por exemplo, uma básica, você se apronta como se fosse para um escritório e não fica de pijama, e não fica de vestido de casa. Então, assim, como eu

não tinha o hábito, eu, eu, então isso me atrapalhou um pouco. Eu me senti, assim, inútil eu vou falar para você. Parece que eu não produzia, parece não tinha hora para trabalhar. Não tinha, aí levanta atende o celular, mexe com cachorro. Entendeu? Então, assim, eu sinceramente não, não me adaptei facilmente não.

RE:

A principal questão seria dos horários, que é tudo junto e misturado. Então se eu estou em casa é muito difícil focar só no trabalho porque eu tenho que atender a porta, tenho que atender filhos, pais, telefone; então é mais difícil de ser concentrado.

Leite e Lemos (2021) diz que, o gestor deve estar atento em administrar a realização das tarefas do teletrabalhador como sua entrada e saída, analisar casos de interrupções, suspensões ou qualquer outro tipo de afastamento. De acordo com Pereira *et al.*, (2021), alguns pontos negativos para o trabalhador que está em *home office* estão ligados às suas relações interpessoais. Foi mencionado o desconforto de estarem longe dos colegas, da dificuldade em trocar opinião e sugestões.

5.4 Os reflexos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas

Quadro 17 – Clima organizacional.

Quadro 17 - Clima Organizacional		
Macrocategorias	Microcategorias	Definição
Pontos Positivos		
-Economia	Economia de tempo	Qualidade de vida envolve o bem estar pessoal, que inclui saúde física e mental.
-Qualidade de Vida	Economia de Recursos Financeiros	
	Produtividade	
	Maior autonomia e mobilidade Flexibilidade de horários	
	Equilíbrio das relações interpessoais	
	Ambiente de trabalho mais confortável e mais flexível	
	Alterações do estado de saúde	
Pontos Negativos		
Clima Organizacional	Causas contraproducentes Externas e Internas	A falta de foco, a falta de suporte, os diversos barulhos e movimentações impedem o bom andamento do trabalho

	Clima Organizacional em decorrência da Instituição e Clima Organizacional em decorrência das Servidoras	das servidoras. O clima organizacional inclui compreender as necessidades e preocupações dos componentes da equipe de trabalho, sejam questões que causam insatisfação profissional, ou situações que violem as determinações dos superiores hierárquicos.
Influências no desempenho profissional das mulheres Ações discriminatórias	Falta de legislação específica Sobrecarga	As mulheres sofrem com as muitas tarefas e responsabilidades. Tratar as questões de trabalho peculiares às mulheres de forma legal, é uma necessidade urgente.

O Quadro 17 traz de forma resumida, as categorias que apresentam maior interferência no desempenho profissional das mulheres.

Identifica-se como macrocategorias nos pontos positivos, principalmente, 'Economia e Qualidade de Vida'. Dentro dessas macrocategorias foram identificadas sete microcategorias: Economia de tempo, Economia de Recursos Financeiros, Produtividade, Maior autonomia e mobilidade Flexibilidade de horários, Equilíbrio das relações interpessoais, Ambiente de trabalho mais confortável e mais flexível e Alterações do estado de Saúde.

No decorrer das entrevistas, notou-se que as servidoras, de modo geral, falam em economia de tempo, de roupas, de alimento, maquiagem etc. Uma das razões que levaram essas mulheres ao aumento da produtividade, foi essa economia associada à flexibilidade de horários, o que denota melhor qualidade de vida. Além disso, o fato de estar em casa e poder se comportar de maneira mais descontraída e poder ter mais convívio com a família e amigos traz benefícios emocionais a estas mulheres.

V:

A tempo, éhh, tem muitas, né? Nesse período de ir e voltar, o período que você fica aqui. Em casa você não perde esse tempo, né? Então você... E outra coisa, em casa, por exemplo, você acorda 6 horas, você já pode trabalhar, né? Não tem essa limitação de tempo, não tem, não tem esse horário, você pode fazer a hora que você quiser.

MF:

Então, eu achei que foi bom eu pude por exemplo ter o privilégio, vamos supor, às vezes tomar café com a minha mãe no meio da tarde, coisa que

eu jamais faço aqui no serviço. E em casa, eu podia ter esse luxo de ali para ficar deitadinha lá no sofá, trabalhando e a gente poder passar um café ali 15 20 minutos, bater um papo.

Nos pontos negativos foi possível resumir as macrocategorias em 'Clima Organizacional' e 'Legislação Específica'. Dentro dessas macrocategorias foram identificadas três microcategorias: Causas contraproducentes, Ameaças para boa gestão e Problemas trabalhistas. É de extrema importância que as condições de trabalho sejam estáveis, bem resolvidas, evitando sentimentos e atitudes indesejáveis.

Assim, o gestor deve estar atento a tudo que acontece com as servidoras, para não se surpreender com doenças, desentendimentos entre colegas etc. Além disso, o Órgão deve se empenhar pela criação de uma legislação que adeque melhor as situações vividas pela mulher. Re-1: *"Não, de jeito nenhum. Fiquei mais estressada porque tinha que dar conta de tudo ao mesmo tempo"*.

Como você analisa a sua relação com os membros da família trabalhando em casa? Re-1: *"Fico mais estressada. Porque eles ficam exigindo, cada hora pergunta uma coisa, pede para fazer algo e aí eu toda hora tenho que parar e dar atenção"*.

No ponto 'Influências no Desempenho Profissional das Mulheres', foi resumido como macrocategoria 'Ações Discriminatórias' e identificou-se como microcategorias 'Falta de legislação específica' e 'Sobrecarga'.

As atitudes discriminatórias de gêneros têm sido prejudicial à mulher. Se o homem e a mulher exercem atividades profissionais, é razoável que homem e mulher compartilhem igualmente dos afazeres domésticos e cuidados com os familiares, sejam idosos, crianças, jovens. Além disso, é importante que o relacionamento no local de trabalho não seja permeado de assédios contra a mulher. Faz-se necessária a de criação de uma legislação que leve em consideração o fato da mulher assumir mais responsabilidades na sociedade.

RO:

Eu ganho tempo. Você ganha tempo, você trabalha até mais, na verdade, porque ao ligar o computador, você só vai eu desligar até a noite, talvez, às vezes, até madrugada. Então, se for computar tempo, é o dia inteiro. Vai, faz determinada coisa, vai e volta, faz todo trabalho, extenso, no decorrer do dia inteiro.

G:

A qualidade de vida, a meu ver, não melhorou. No meu caso. Cada um tem o seu modo de ser e o seu perfil de trabalho. No meu caso a qualidade piorou, porque eu ficava, na minha cabeça, preocupada, os três turnos. Alguém vai me ligar, então, eu não posso nem sair de casa. Eu tenho que ficar sempre de prontidão, se for uma urgência? Então, assim, o teletrabalho, principalmente, no início, foi desse jeito, cada colega foi trabalhando, e se organizando e se apoiando um no outro.

G:

Essa questão, Nair, eu tive que me desdobrar. Era você se desdobrando. E, como eu acabei de falar para você, a qualidade de vida piora, porque você se desdobra e fica preocupada com o trabalho, que tem de terminar, tem de fazer com eficiência, com qualidade. Então, é se desdobrando e se esforçando. Não havia outra maneira.

Conforme observar-se nas categorias finais resultantes, o teletrabalho despertou nessas servidoras os mais variados sentimentos, como insegurança, dependência, sobrecarga, solidão, descuido pessoal, autonomia, flexibilidade, autogestão e outros. Rocha e Amador (2018), ao argumentarem que na tentativa de unir sua vida doméstica à sua jornada profissional, a mulher pode estar sujeita a uma sobrecarga laboral.

Não raras vezes, fez-se notar, como lecionam Rocha e Amador (2018) ao acusarem que trabalho em domicílio, trabalho em escritório satélite, trabalho em telecentro, trabalho móvel, trabalho em empresas remotas ou *off-shore* e trabalho informal ou teletrabalho misto, trata da execução laboral do funcionário ou servidor em qualquer lugar que não seja o prédio da empresa ou do órgão público. Os episódios vividos pelas servidoras, fora da sede de trabalho, traduz-se em uma explosão de novidades que tiveram que encarar mesmo desprovidas de preparo ou treinamento.

As circunstâncias, mesmo que com o passar do tempo foram se ajustando, confirmaram que a mulher funcionária pública concursada e graduada, muitas pós graduadas, como todas as mulheres, precisam administrar e capacitar o seu poder multifuncional. O teletrabalho pôs em evidência muitas dificuldades, muitas conveniências, superação e até desconforto no desenvolvimento profissional dessas servidoras. Os reflexos do teletrabalho que as servidoras do Poder Judiciário goiano experimentaram no seu desempenho profissional, abaixo relacionado são dados que agregam ao histórico da inserção de mão de obra feminina no mercado de trabalho e podem colaborar para advertirem todos os envolvidos ou os que podem vir a se envolver, sobre a necessidade de se atentar para as peculiaridades do cotidiano

feminino que são as causas de sofrimento e, muitas vezes, de doenças físicas, psicológicas, emocionais.

Proni e Proni (2018) ao citarem o artigo 5º, I, da CF/88 que assegura a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, proibindo diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, estado civil, idade e cor, faz alusão à proteção legal às mulheres.

No entanto, como foi argumentado por Ribeiro e Jesus (2016) de que, apesar de existirem leis que possam garantir a igualdade de gêneros no mercado de trabalho, como a CF/88, a efetivação dessa almejada igualdade não acontecerá enquanto não houver uma conscientização de igualdade entre os dois sexos, acompanhada de uma quebra de preconceitos contra as mulheres.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta inicial desta pesquisa se voltou para a compreensão dos reflexos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras em atividade no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. A análise se baseou em respostas dadas por estas servidoras ao roteiro de entrevistas, apontando, principalmente, os pontos positivos e negativos experimentados pelas servidoras e suas influências em seu desempenho profissional. Com a utilização de um acervo teórico foi possível contextualizar o teletrabalho exercido pelas servidoras, retomando dados desde o início da inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho.

A realização da pesquisa empírica apresentou dados que demonstrou às vezes insatisfação e outras vezes inconformismo por parte das servidoras em teletrabalho. Foram encontradas algumas limitações de pesquisa, neste estudo. Embora a proposta foi de entrevistar servidoras públicas com tempo superior a 25 anos, existem concursadas com menos tempo de serviço que são casadas, têm filhos ainda crianças e são estudantes. Entre elas existem casos até de divorciadas que respondem por todas essas atividades. Neste caso, as entrevistas poderiam ser realizadas com concursadas independentemente do tempo de serviço prestado.

Uma outra limitação de pesquisa ocorreu pelo fato do teletrabalho ter sido instituído por razões emergenciais. Ainda que em casa, a servidora fique mais à vontade, a mobília ideal e o suporte ideal impediram que fossem retratados, de forma mais acurada, os reflexos do teletrabalho na vida dessas profissionais. Neste caso, aperfeiçoando este cenário o resultado da pesquisa retrataria melhor os reflexos do teletrabalho no desempenho profissional das servidoras.

De modo geral e para a maioria das entrevistadas, depreende-se que o teletrabalho refletiu, de forma positiva em razão da possibilidade de conciliar o trabalho profissional e os afazeres domésticos. Embora a adoção do teletrabalho tenha ocorrido em um período de isolamento obrigatório por causa da pandemia do Covid-19, a experiência trouxe contribuições para uma possível adoção não temporária do teletrabalho por parte do poder público, de forma mais aperfeiçoada para atender tanto ao judiciário quanto às servidoras.

Por fim, fica a sugestão de realização de pesquisas que investiguem ações do governo, e também da iniciativa privada, que realmente intentam retirar a sobrecarga da mulher e os mais variados tipos de assédio por elas sofridos,

principalmente, em razão do gênero. Fica, ainda, a sugestão, como bem ilustra a máxima popular de que os diferentes devem ser tratados de forma diferente para se tornarem iguais. E, registre-se uma última sugestão, a de que, a descoberta dessas iniciativas sejam amplamente divulgadas, para que mulheres saibam dos atos públicos que lhes favoreçam.

7 REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L; ADERALDO, C. V. L; LIMA, A. C. L. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional [Edição Especial]. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, p. 511-533, 2017.

ARAÚJO, I. C; CARMO, J. S. O. O Impacto do teletrabalho na vida das mulheres em tempos de pandemia. *In: V Desfazendo Gênero – V Seminário Internacional Desfazendo Gênero*, 22 a 25 de novembro de 2021.

BARROS, A. M; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos Ebape. Br**, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, 2010.

BARBOSA, E. F. **Metodologia da Pesquisa Instrumentos de Coleta de Dados em Pesquisas Educacionais.**

Disponível em:

http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2013_2/Instrumento_Coleta_Dados_Pesquisas_Educacionais.pdf Acesso em: jul. 2023.

BUENO, E. Q; SALVAGNI, J. A aprendizagem organizacional e o autodesenvolvimento no âmbito do teletrabalho. **Revista Raunp**, v. 8, n.2, p. 110-123, 2016.

BUSS ROCHA, A; CORRÊA, D; GOMES TOSTA, J; FREITAS CAMPOS, R. P. teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a Covid-19?. **Revista Do Serviço Público**, v. 72, n. 2, p. 299 – 328, 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

https://docs.tjgo.jus.br/institucional/departamentos/sge/comissoes/Regimento/Codigo_Organizacao_Judiciaria.pdf Acesso em: jul. 2023.

CHIARETTO, S; CABRAL, J. R; RESENDE, L. B. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 71-86, Jul./Dez. 2018.

CIRINO, J. F. Discriminação por gênero no mercado de trabalho: uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014. **Planejamento e Políticas Públicas**, [S. l.], n. 51, 2021. Disponível em: [//www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/932](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/932)

CORDEIRO NETO, A. F.; GUIMARÃES, I.; OLIVEIRA, L. L. Mulher no mercado de trabalho: ensino superior e construção de plano de carreira em João Pessoa. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, v. 12, n. 1, 2022. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/48035>. Acesso em: jul. 2023.

COSTA, A. M. N. O campo da pesquisa qualitativa e o Método de Explicitação do Discurso Subjacente (MEDS). **Psicol. Reflex. Crit.** v. 20, 2007 <https://doi.org/10.1590/S0102-79722007000100009>

CNJ. Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016 do CNJ. **Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: jul. 2023.

CLEMENTE JR, S. S. Estudo de Caso x Casos para Estudo: esclarecimentos a cerca de suas características. *In: Anais do VII Seminário de Pesquisa em Turismo do Mercosul*, Caxias do Sul – RS, 2012.

FERREIRA, C. A. A; REIS, C. Á. R. Impact of Covid-19 on Brazilian women in teleworking. **R. bras. Est. Pop.**, v.38, 1-22, e0180, 2021.

FILARDI, F; CASTRO, R. M. P; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita. **Cad. EBAPE.BR**, v. 18, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. (2020).

GASPAR, M. A. et al. teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Rev. Ciênc. Admin.**, Fortaleza, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, (2011).

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás-TJGO. **Dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás**. Goiânia. Resolução nº 175, Dezembro/2021.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás-TJGO. **Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário Goiano**. Goiânia. Resolução nº 131. Outubro/2020.

GOIAS. **Lei 21.268 de 05 de abril de 2022**. Dispõe sobre o Código de Organização Judiciária do Estado de Goiás e dá outras providências. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/105266> Acesso em: jul. 2023.

GOIAS. **Lei nº 17.663, de 14 de Junho de 2012**. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Goiás, alterando, no que couber, a **Lei nº 16.893**. <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/89655/pdf> Acesso em: ago. 2023.

GODOY, A. S. Pesquisa Qualitativa Tipos Fundamentais. **Revista de Administração de Empresas São Paulo**, v. 35, n.3, p, 20-29, 1995-2021.

GUERRA, M. H. T. S. et al; teletrabalho Estruturado na Administração Pública: A Experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **RASI**, Volta Redonda/RJ, v. 6, n. 3, pp. 98-116, set./dez. 2020.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

HILBRECHT, M; SHAW, S. M; JOHNSON, L. C; ANDR, J. I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. **Gender, Work and Organization**, v.15, n.5, p.454-476, 2008.

JÚNIOR, S. S. C. Estudo de Caso x Casos para Estudo: Esclarecimentos acerca de suas características e utilização. In: **Anais do VII Seminário de Pesquisa em Turismo do Mercosul**. Turismo e paisagem: Relação complexa. 16 e 17 de novembro de 2012 – Universidade de Caxias do Sul – Mestrado em turismo – Caxias do Sul (RS) – Brasil

LEITE, A. L.; CUNHA LEMOS, D; ALDIR SCHNEIDER, W. teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **Contextus – Revista Contemporânea De Economia E Gestão**, v. 17, n. 3, p. 186-209, 2019.

LEITE, A. L; LEMOS, D. C. Gestão de pessoas e o teletrabalho: desafios e possibilidades. **Revista do Serviço Público** [Recurso Eletrônico]. Brasília, v.72, n.2, abr./jun. 2021. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/41098>. Acesso em: 08 jul. 2021.

LIMA, F R; GOMES, R. Conceitos e Tecnologias da Indústria 4.0: uma análise bibliométrica. **Rev. Bras. Inov**, 2020 <https://doi.org/10.20396/rbi.v19i0.8658766>

MAIA, A. C. B. **Questionário e entrevista na pesquisa qualitativa Elaboração, aplicação e análise de conteúdo**. Manual Didático. Pedro & João Editores, São Carlos – SP, 2020.

MINAYO, M. C. S. **Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade**. Centro Latino-Americano de Estudos de Violência e Saúde (Claves), Escola Nacional de Saúde Pública (Ensp), Fundação Oswaldo Cruz, 2011.

MINEIRO, M. Pesquisa de surveye amostragem: aportes teóricos elementares. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade**. v. 1, n. 2, p. 284-306, out./dez., 2020. Disponível em: <http://periodicos2.uesb.br/index.php/reed>ISSN: 2675-6889 Acesso em: jul. 2022.

NOBRE, F C; CORRÊA, D A; NEPOMUCENO, L H; NOBRE, L H N; SOUSA, A. J. F; VALDEMAR, S. A Amostragem na Pesquisa de Natureza Científica em um Campo **Multiparadigmático: Peculiaridades do Método Qualitativo**, v. 38, n. 22, 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n22/a17v38n21p13.pdf> Acesso em: jul. 2022.

NOGUEIRA FILHO, J. A; OLIVEIRA, M. A. M; SÄMY, F. P. C; NUNES, A. 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, 2020. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i2.3173>

OLIVEIRA, M. A. M; PANTOJA, M. J. Desafios e Perspectivas do teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa. **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 3, 2020.

OLIVEIRA, N. M; STRASSBURG, U; PIFFER, M. Técnicas de Pesquisa Qualitativa: Uma abordagem conceitual. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista - Unioeste/MCR** - v.17 - n. 32, p. 87 a 110, 2017.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Catalão: UFG, 2011

PEREIRA, L. J. et al. **Teletrabalho e qualidade de vida**: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do Brasil, 2020.

PANDINI, L. S; PEREIRA, E. S. O teletrabalho no Contexto de Pandemia de Covid-19: A percepção de Servidores Públicos do Judiciário Brasileiro e MPU. **Caderno de Administração**, Maringá, 2020.

PEREIRA, J. J; BARBOSA, J. K; SARAIVA, C M. Sobre o tempo livre na era do teletrabalho. **Caderno de Administração**, Maringá, v.29, n.1, jan.-jun, 2021.

PUSSI, A. S; SILVA, G. E. A mulher no teletrabalho em domicílio: emancipação ou precarização? *In*: **28 Encontro anual de iniciação científica**. EAIC, 2019.

PRONI, T. T. R. W; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Rev. Estud. Fem**, v. 26, N. 1, 2018.

RIBEIRO, R. M; JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, v. 16, n. 1, p. 42-56, jan./jun, 2016.

ROCHA, C. T. M; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, p. 152-162, 2018.

ROCHA, A. B; CORREA, D; TOSTA, J. G; CAMPOS, R. P. F. Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a covid-19? **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v. 72, n. 2, p. 299-329 abr/jun 2021.

SALDANHA, C. C. T; CRUZ, M. V. G. Organização do trabalho nas dinâmicas de inovação: Evidências na Administração Pública. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 27, n. 86, p. 1-17, 2022.

SAVONE, M; RODRIGUES, M. Feminino: o caminho para a igualdade de oportunidades de trabalho. **Ecape**, v. 12, n. 1 jan./abr.p. 33, 2022.

SCHLEDER, M. V. N; GAI, M. J. P; OLIVEIRA, G. C; Costa, V. M. F. teletrabalho e a Pesquisa Acadêmica: Análise da Produção Científica Disponível em Bancos de Dados Nacionais Abertos até 2017. **Revista Administração em Diálogo**, 2018.

SEGGIARO, F. B. Trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **Revista Metodista de Administração do Sul**, v. 2, n. 1, 2017.

SERAPIONI, M. Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p.187-192, 2000

STEIL, A. V; BARCIA, R. M. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. **Revista de Administração, São Paulo** v. 36, n.1, p.74-84, janeiro/março, 2001.

VILARINHO, K. P. B; PASCHOAL, T; DEMO, G. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?. **Revista do Serviço Público**, v. 72, n. 1, p. 133-162, 2021.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

TASCHETTO, M; FROEHLICH, C. teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019.

TEIXEIRA, M. O; LEONE, E. T; KREIN, J. D. As mulheres e o mercado de trabalho. CESIT/IE – UNICAMP – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho. **Caderno**, v. 3, São Paulo, 2017.

TEIXEIRA, M. A; NITSCHKE, R. G; PAIVA, M. S. Análise dos Dados em Pesquisa Qualitativa: Um Olhar Para a proposta de Morse E Field. **Rev. Rene**. Fortaleza, v. 9, n. 3, p. 125-134, jul./set.2008

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 42 n. 3 Jul./Set. 2002.

TJGO. **Apresentação do TJGO**. Disponível em:
<https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional-menusuperior/apresentacao-do-tjgo>
Acesso em 29/01/2023, às 13:23 horas

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa sobre os reflexos do teletrabalho no desempenho profissional das servidoras públicas no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás sob responsabilidade da pesquisadora Nair de Souza Monteiro de Almeida, sob a orientação da professora Dra Patricia Kinast de Camillis.

Nesta pesquisa esta se buscando: Compreender os reflexos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas em atividade no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás em seu desempenho profissional.

Na sua participação você responderá a uma entrevista que será gravada e posteriormente transcrita e analisada sem a identificação do respondente. Os resultados da pesquisa serão publicados para fins exclusivamente acadêmicos e ainda assim a sua identidade será preservada.

Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar na pesquisa. Além disso, você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Nair de Souza Monteiro de Almeida, mestrandia em Administração na UNIALFA pelo email nairmonteiro7@hotmail.com ou telefone (62) 98494-2221. Poderá também entrar em contato com a Professora Dra. Patricia Kinast de Camillis (patricia.camillis@unialfa.com.br).

Goiânia- GO, ... de de 2023

Assinatura da pesquisadora

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante da pesquisa

ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Objetivos	Categorias	Questões
		Questões de abertura 1. Nível de escolaridade; 2. Tempo de experiência no cargo 3. Atualmente está em teletrabalho: sim ou não. 4. Tempo em que permaneceu / ou está em teletrabalho em meses.
Objetivos (resumo)	Categorias (resumo)	Questões
Reflexos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas em atividade em seu desempenho profissional	- Tempo de Deslocamento - Flexibilidade - Autonomia	1- Para você, como mulher, quais são os desafios recorrentes que você enfrenta estando em teletrabalho? Esses desafios interferem no seu desempenho profissional? 2- Até que ponto existe vantagem na redução de tempo indo e voltando do trabalho? 3- Como você analisa a flexibilidade que experimentou no teletrabalho?
Pontos positivos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas em atividade	- Melhoria: Na Qualidade de vida. Nas Relações Familiares. No aumento da Produtividade. - Exposição: Diminuição de Doenças. Diminuição de Acidente de Trânsito. Diminuição de Falta ao Trabalho por questões de Saúde.	1- Houve alguma melhora na sua qualidade de vida? 2- Como você analisa a sua relação com os membros da família trabalhando em casa? 3- Qual é o seu ponto de vista no que refere à exposição à doenças e acidentes de trânsito e suas consequências ao exercer suas atividades em casa?
Pontos negativos da adoção do teletrabalho para as mulheres servidoras públicas em atividade	- Distrações e Tentações - Ruídos Domésticos - Confusão entre os Afazeres (Domésticos e Profissionais)	1- Como a rotina diária da sua família refletiu no desempenho do seu teletrabalho?
Influência da adoção do teletrabalho no desempenho profissional dessas mulheres		1- Explique se você considera o resultado do teletrabalho positivo ou negativo em seu desempenho profissional? 2- Dê exemplos de situações em que o teletrabalho foi positivo para o seu desempenho profissional. 3- Dê exemplos de situações em que o teletrabalho foi negativo para o seu desempenho profissional.
		Questões de encerramento: 1- Existe algo mais que você gostaria de compartilhar sobre a sua experiência de teletrabalho no TJGO?