

idp

idp

MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**TELETRABALHO E GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:
PERCEPÇÕES DE AUDITORAS DE CONTROLE EXTERNO DOS
TRIBUNAIS DE CONTAS**

PRISCILA BOAVENTURA SOARES VIEIRA

Brasília-DF, 2024

PRISCILA BOAVENTURA SOARES VIEIRA

**TELETRABALHO E GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA: PERCEPÇÕES DE AUDITORAS DE
CONTROLE EXTERNO DOS TRIBUNAIS DE CONTAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração Pública, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Orientador

Professora Doutora Lana Montezano

Brasília-DF 2024

PRISCILA BOAVENTURA SOARES VIEIRA

TELETRABALHO E GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: PERCEPÇÕES DE AUDITORAS DE CONTROLE EXTERNO DOS TRIBUNAIS DE CONTAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração Pública, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Aprovado em 24 / 06 / 2024

Banca Examinadora

Profa. Dra. Lana Montezano - Orientador

Prof. Dr. Felipe Lopes da Cruz

Profa. Dra. Cristina Lourenço Ubeda

V658t Vieira, Priscila Boaventura Soares
 Teletrabalho e gênero na administração pública: percepções de
 auditoras de controle externo dos tribunais de contas/ Priscila Boaventura
 Soares Vieira. – Brasília: IDP, 2024.

186 p.
Inclui bibliografia.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Lana Montezano.

Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Instituto Brasileiro
de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Brasília, 2024.

1. Teletrabalho. 2. Administração pública e gênero. 3. Políticas
organizacionais. I. Título.

CDD 351

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Ministro Moreira Alves
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa



DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa às Auditoras de Controle Externo dos tribunais de contas do país, em especial às colegas que vivenciam uma maternidade atípica, ao Tribunal de Contas de Sergipe, aos meus colegas de trabalho e chefes por toda colaboração e apoio.



AGRADECIMENTOS

Daria um romance minha trajetória de mestrado, eis que uma mulher, mãe de três crianças, com o caçula diagnosticado no transtorno do espectro autista, sai de casa a cada quinze dias para estudar em outra cidade. Ainda no começo do curso, decide disputar uma eleição defendendo a bandeira da inclusão social de pessoas com deficiência e neurodiversas. Não se elege por total falta de apoio político e financeiro, mas demonstra nas urnas seu potencial. Em seguida, é diagnosticada com transtorno do déficit de atenção com hiperatividade, o que trouxe mais sentido à sua história.

No terceiro período do mestrado, sofre uma trombose venosa profunda e é obrigada a interromper todas as suas atividades por mais de 40 dias. Assim que se recupera, outra perda, a morte de seu pai, sua maior referência de vida. Mas não podia mais parar e, em menos de sete dias, já estava em Brasília de volta aos estudos.

Chegar até aqui somente foi possível porque nunca estive só, a uma legião de anjos devo agradecimentos. Assim, de início, agradeço às colegas auditoras de controle externo dos tribunais de contas que participaram e estimularam esta pesquisa que tem como principal objetivo contribuir para o crescimento da nossa carreira respeitando a diversidade de gênero e as diferenças sociais impostas a nós. Agradeço também à Associação Nacional dos Auditores de Controle Externo do Brasil – ANTC pelo apoio na divulgação dos instrumentos de pesquisa e aos amigos e colegas que encaminharam incansavelmente o material de coleta de dados que fundamentou o presente estudo.

Obrigada, Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa - IDP e a todos que dele fazem parte (funcionários, professores, colegas) e aos membros da banca examinadora pelas inesquecíveis lições e recomendações dadas para o aperfeiçoamento deste trabalho. À minha brilhante orientadora, faltam palavras para expressar meu carinho por toda sua generosidade e paciência neste percurso.

Às minhas queridas amigas-irmãs Andrea e Helena que se desdoblaram para me acolher nas minhas rápidas passagens por Brasília, gratidão. Aos meus irmãos e cunhados, primos e sobrinhos que

me alojaram e me mimaram muito nos pernoites e corridas para aeroporto, muito obrigada. Aos meus sogros e cunhados pelo cuidado com meus filhos e à Maísa, que me trouxe toda tranquilidade para viajar em busca da realização de um sonho aparentemente impossível para uma mãe atípica, gratidão eterna.

Não posso deixar de agradecer ao meu padrinho acadêmico e primo adorado Pablo, que me estimulou e me apoiou a seguir neste caminho e à minha madrinha acadêmica e amiga maravilhosa Leila, sempre disponível a me ouvir e me aconselhar.

Gratidão ao meu pai que não mais está aqui para comemorar comigo, mas que brilha ainda mais forte no céu por esta conquista da sua primogênita e à minha mãe de quem herdei força e coragem.

Ao meu amado marido, que não soltou minhas mãos em nenhum momento e que me deu todo suporte necessário em cada um dos meus ousados projetos, Alírio, não seria justo dizer “apenas” obrigada! Por fim, mais que gratidão, peço perdão aos meus filhos lindos e incríveis por todas as ausências, mas espero ter contribuído de algum modo para a formação de vocês com meu exemplo de perseverança e compromisso.

SOBRE A PESQUISADORA

A autora desta pesquisa é uma mulher com transtorno do déficit de atenção, auditora de controle externo do Tribunal de Contas do Estado de Sergipe, casada, mãe de três filhos, ainda crianças e adolescente, com o caçula diagnosticado no espectro autista, cujo ingresso no teletrabalho híbrido a partir de 2019 possibilitou a conciliação entre suas diversas atribuições pessoais e profissionais.

Além disso, a autora desta pesquisa é filha de uma mulher que há mais de quarenta anos se viu obrigada a pedir exoneração de um cargo público efetivo estadual para acompanhar o marido servidor público federal que foi transferido para outro Estado da Federação. Naquela época não havia possibilidade de trabalho remoto no Brasil e a mãe da pesquisadora, assim como tantas outras, em prol de um projeto familiar, acabou abrindo mão de sua estabilidade e independência financeira.

Contudo, os tempos hoje são outros e o trabalho remoto é uma realidade que se mostrou totalmente viável após a pandemia do coronavírus. Tanto é assim, que a pesquisadora possui colegas auditoras de controle externo vinculadas ao mesmo tribunal de contas estadual em que atua vivendo ao lado de suas famílias em outros Estados em razão da possibilidade de trabalhar remotamente.

RESUMO

Diante dos múltiplos papéis sociais destinados à mulher, que se divide entre os trabalhos produtivos e reprodutivos, com jornadas muitas vezes ininterruptas, este estudo tem o objetivo de analisar a percepção das auditoras de controle externo dos tribunais de contas do país sobre o teletrabalho e a equidade de gênero no contexto organizacional em que estão inseridas. Num recorte temporal pós pandemia do coronavírus, para a realização dessa pesquisa teórico-empírica, quali-quantitativa, de investigação descritiva, foram entrevistadas 20 auditoras representando as cinco regiões geográficas do Brasil. A partir do material coletado, foi possível elaborar um questionário eletrônico que contou com 311 auditoras respondentes, resultando em amostras relativas aos 33 tribunais de contas brasileiros. A partir dos dados levantados foram utilizadas as técnicas de análise de conteúdo para verificação dos dados qualitativos e a estatística descritiva baseada em frequência, média, desvio-padrão e coeficiente de variação para os dados quantitativos. Com os resultados encontrados, foi possível notar que, na percepção do público-alvo, há poucas políticas organizacionais voltadas à equidade de gênero e que a principal motivação para aderir ao teletrabalho é a possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional. Quanto à vida pessoal, a principal vantagem percebida é a maior convivência com a família, como desvantagem aparece maiores expectativas familiares e aumento da carga doméstica. Na vida profissional, infere-se como principal vantagem o aumento da produtividade, já a desvantagem indicada é a dificuldade de interação com a chefia e colegas de trabalho quando em home office. Em relação ao contexto organizacional, depreende-se não haver percepção de equidade de gênero, mesmo não sendo o órgão indicado como principal responsável por essa situação. Como vantagens organizacionais percebidas pelo público-alvo da pesquisa, nota-se, principalmente, uma maior economia e aumento do desempenho organizacional. Ademais, em que pese ser possível extrair que o teletrabalho não é viável para todos os perfis de servidoras, observa-se a importância dele para aquelas com maior sobrecarga de atribuições pessoais, como mães de crianças em idade escolar, cuidadoras de idosos e pessoas com deficiência, pessoas com deficiência e transtornos do neurodesenvolvimento. Além de confirmar dados já descritos na literatura, o presente estudo contribui ao abordar a importância social do teletrabalho em relação à proteção integral à

infância e à pessoa com deficiência. A partir deste trabalho, sugere-se a realização de estudos semelhantes no âmbito de cada tribunal de contas, para um mapeamento sobre as vantagens e desvantagens considerando cada política organizacional, até mesmo comparando a perspectiva da diferença de gênero. Saindo do contexto do controle externo, que sejam feitas pesquisas que permitam mensurar os impactos do teletrabalho para os indivíduos, organizações públicas e sociedade, bem como para equidade das condições de trabalho para outros grupos minoritários.

Palavras chave: Gênero; Teletrabalho; Conciliação vidas pessoal e profissional; Políticas organizacionais; Setor público.

ABSTRACT

Given the multiple social roles assigned to women, who divide their time between productive and reproductive work, often with uninterrupted schedules, this study aims to analyze the perception of external control female auditors from the country's courts of accounts regarding telework and gender equity within the organizational context they are embedded in. In the post-COVID-19 pandemic period, for this theoretical-empirical, quali-quantitative, descriptive investigation, 20 female auditors representing the five geographic regions of Brazil were interviewed. Based on the collected material, an electronic questionnaire was developed, which received responses from 311 female auditors, resulting in samples from the 33 Brazilian courts of accounts. The data collected were analyzed using content analysis techniques for qualitative data and descriptive statistics based on frequency, mean, standard deviation, and coefficient of variation for quantitative data. The results indicated that, according to the target audience's perception, there are few organizational policies aimed at gender equity, and the primary motivation for adopting telework is the possibility of balancing personal and professional life. Regarding personal life, the main perceived advantage is increased time with family, while the disadvantage includes higher family expectations and increased domestic workload. Professionally, the main advantage is inferred to be increased productivity, while the disadvantage is the difficulty in interacting with management and colleagues when working from home. In terms of the organizational context, it is inferred that there is no perception of gender equity, even though the organization is not identified as the primary entity responsible for this situation. The perceived organizational advantages by the target audience include significant cost savings and increased organizational performance. Moreover, while telework may not be viable for all employee profiles, it is particularly important for those with greater personal responsibilities, such as mothers of school-aged children, caregivers of the elderly and people with disabilities, and individuals with disabilities and neurodevelopmental disorders. Besides confirming data already described in the literature, this study contributes by addressing the social importance of telework in relation to the comprehensive protection of childhood and people with disabilities. From this work, it is suggested that similar studies be conducted within each court of accounts to map the advantages and

disadvantages considering each organizational policy, even comparing the gender perspective. Beyond the context of external control, research should be conducted to measure the impacts of telework on individuals, public organizations, society, and the equity of working conditions for other minority groups.

Keywords: Gender; Telework; Work-life balance; Organizational policies; Public sector.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Jornadas da mulher e teletrabalho	48
Figura 2 Dados coletados em questionário eletrônico sobre adesão ao teletrabalho	66
Figura 3 Motivos apontados pelas auditoras para não estar em teletrabalho	68
Figura 4 Percepção sobre incremento na meta do teletrabalho (N=243)	101
Figura 5 Política sobre equidade de gênero na organização (N=311)	105
Figura 6 Dados do questionário eletrônico sobre cargos de gestão (N=311)	106
Figura 7 Controle de presença física no órgão	110

LISTA DE QUADROS

Quadro 1

Combinações e resultados – Portal de Periódicos da CAPES

.....28

Quadro 2

Procedimentos metodológicos por objetivo específico

.....54

Quadro 3

Comparativo de dados coletados entre entrevistas e questionário

.....62

Quadro 4

Métodos de coleta de dados para alcance de cada objetivo específico

.....63

Quadro 5

Comparativo entre dados da entrevista e do questionário sobre adesão ao teletrabalho

.....71

Quadro 6

Comparativo entre dados da entrevista e do questionário sobre formato ideal de teletrabalho

.....74

Quadro 7

Dados coletados nas entrevistas sobre estratégias de conciliação entre casa e trabalho

.....76

Quadro 8

Dados coletados na entrevista sobre vantagens para vida pessoal do teletrabalho

.....79

Quadro 9

Dados coletados nas entrevistas sobre desvantagens pessoais familiares com teletrabalho

.....84

Quadro 10

Dados coletados nas entrevistas sobre as vantagens profissionais ao aderir ao teletrabalho

.....90

Quadro 11

Dados coletados na entrevista sobre as desvantagens profissionais do teletrabalho

.....95

Quadro 12

Dados coletados na entrevista sobre percepção de gênero no ambiente organizacional

.....103

Quadro 13

Dados coletados na entrevista sobre vantagens do teletrabalho percebidas pelas auditoras no ambiente organizacional

.....112

Quadro 14

Dados coletados na entrevista sobre as desvantagens do teletrabalho percebidas pelas auditoras para a organização

.....118

LISTA DE TABELAS

Tabela 1

Dados coletados no questionário eletrônico sobre vantagens pessoais do teletrabalho (total da amostra = 243)

.....82

Tabela 2

Dados coletados no questionário eletrônico sobre desvantagens pessoais do teletrabalho (N=243)

.....87

Tabela 3

Dados coletados no questionário eletrônico sobre as vantagens profissionais no teletrabalho (N=243)

.....93

Tabela 4

Dados coletados no questionário eletrônico sobre as desvantagens profissionais no teletrabalho (N=243)

.....99

Tabela 5

Dados coletados no questionário eletrônico sobre percepção de gênero contexto organizacional (N=243)

.....107

Tabela 6

Dados coletados no questionário eletrônico sobre percepção de segurança no teletrabalho (N=243)

.....109

Tabela 7

Dados coletados no questionário eletrônico sobre a percepção do ambiente físico da organização (N=243)

.....111

Tabela 8

Dados coletados no questionário eletrônico sobre medidas de equidade de gênero adotadas em relação ao teletrabalho pela organização (N=243)

.....114

Tabela 9

Dados coletados no questionário eletrônico sobre vantagens do teletrabalho percebidas pelas auditoras para organização (N=243)

.....117

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 20

1.1 Contextualização.....	20
1.2. Apresentação do problema de pesquisa.....	25
1.3. Enunciação dos objetivos.....	26
1.3.1. Geral.....	26
1.3.2. Específicos.....	26
1.4. Justificativa.....	27

2. REFERENCIAL TEÓRICO33

2.1 A mulher e suas jornadas de trabalho.....	33
2.2 Teletrabalho.....	36
2.2.1 Definições de teletrabalho.....	36
2.2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho na vida pessoal.....	38
2.2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho para a carreira profissional.....	41
2.2.4 Vantagens e desvantagens do teletrabalho para organização.....	44

3. METODOLOGIA..... 50

3.1 Caracterização da pesquisa.....	50
3.2 Caracterização do público-alvo.....	51
3.3 Da fundamentação empírica: dados e instrumentos de coleta.....	52
3.3.1 Entrevistas.....	56
3.3.2 Questionário eletrônico.....	59
3.3.3 Limitações do método.....	64

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO 66

4.1 Das voluntárias que não estão em teletrabalho.....	66
4.2 Resultados da abordagem qualitativa e quantitativa por objetivo específico.....	68
4.2.1 Resultado referente ao primeiro objetivo específico: analisar os motivos para adesão ao trabalho remoto e a possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional.....	69

SUMÁRIO

4.2.2 Resultado referente ao segundo objetivo específico: quais as vantagens e desvantagens para a vida pessoal ao aderir ao teletrabalho...

78

4.2.3 Resultados voltados ao terceiro objetivo específico: vantagens e desvantagens relativas ao teletrabalho no contexto da perspectiva de carreira

88

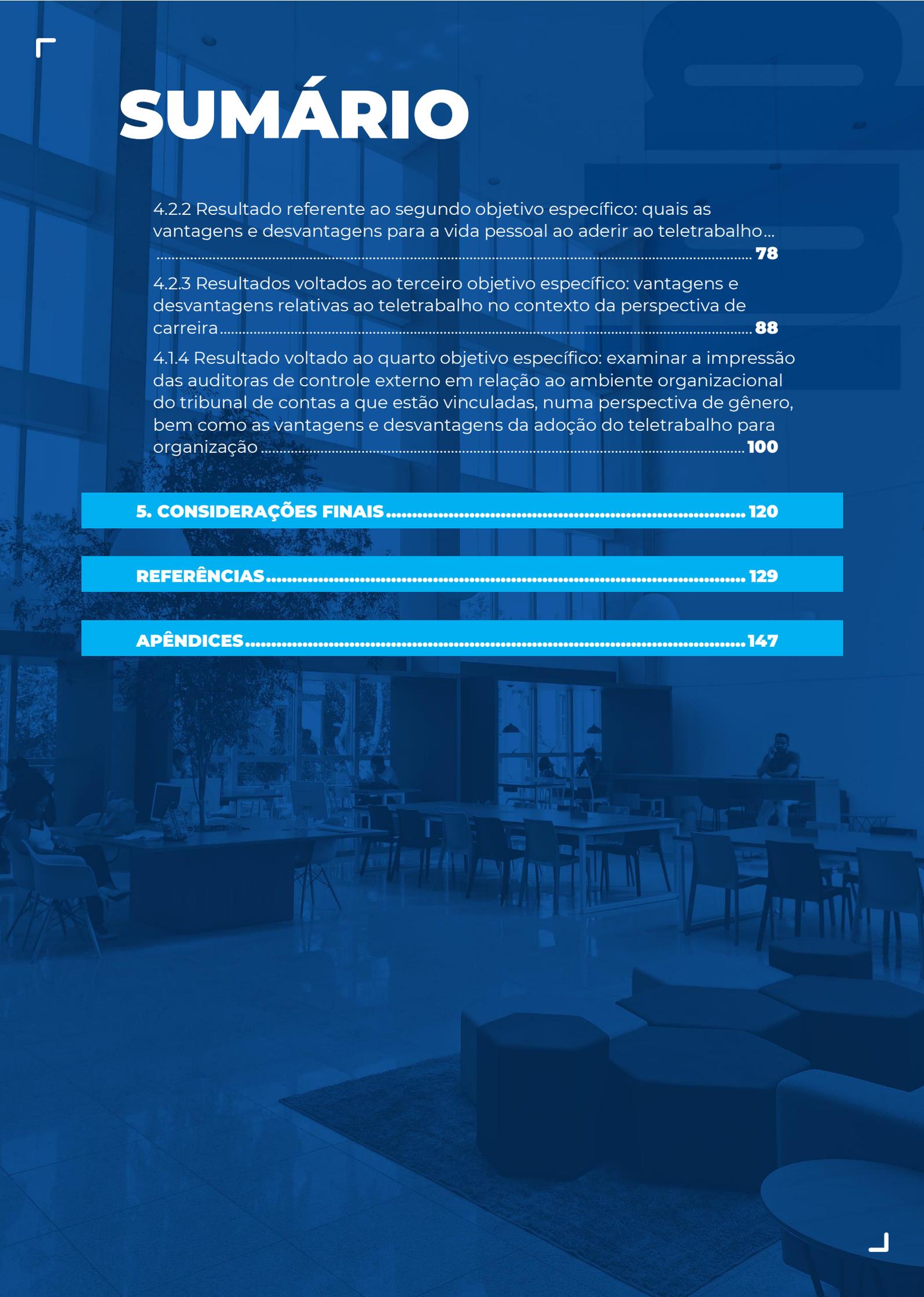
4.1.4 Resultado voltado ao quarto objetivo específico: examinar a impressão das auditoras de controle externo em relação ao ambiente organizacional do tribunal de contas a que estão vinculadas, numa perspectiva de gênero, bem como as vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho para organização

100

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 120

REFERÊNCIAS 129

APÊNDICES 147





1

INTRODUÇÃO

O presente estudo se inicia com a contextualização da desigualdade de gênero no que se refere à divisão do trabalho e como o teletrabalho se apresenta dentro desse cenário como possível ferramenta apta a promover equilíbrio. Em seguida, serão apresentados o problema de pesquisa que se pretende responder, o objetivo geral e os específicos, além da justificativa que motivou a realização do trabalho.

1.1 Contextualização

Socialmente, estabeleceu-se uma divisão sexual do trabalho, em que ao homem cabe o sustento, a reprodução econômica da família, e à mulher a responsabilidade pela reprodução física e pelas tarefas domésticas, ou seja, um trabalho privado e não remunerado (Fernandez, 2019). E em que pese uma lenta evolução no equilíbrio desses papéis, a pressão de obrigações no âmbito doméstico determina que boa parte das mulheres recorram a empregos precários, por tempo parcial, informal e mal remunerado, na tentativa de compatibilizar as atividades de dentro e de fora de casa (Fernandez, 2019).

O relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) mostrou que as mulheres que são cuidadoras primárias de seus filhos e que também trabalham fora de casa realizam 76,2% do total de horas de cuidado não remunerado, ou seja, mais que o triplo do tempo em tarefas domésticas e cuidados infantis do que os homens em situações semelhantes. Neste relatório, argumenta-se que essa disparidade pode ser atribuída a uma variedade de fatores, incluindo papéis tradicionais de gênero e expectativas da sociedade, falta de apoio de parceiros e empregadores e políticas governamentais inadequadas.

Os efeitos negativos dessa sobrecarga podem ser de longo alcance, eis que muitas mulheres têm sofrido problemas de saúde física e mental, como estresse crônico, ansiedade e depressão (Oliveira et al., 2022). Muitos são os relatos de contratempos na carreira e

oportunidades limitadas de promoção, pois não conseguem dedicar tanto tempo e energia ao trabalho quanto seus colegas homens. Importante destacar também o conflito gerado em família com o aumento do estresse e a diminuição da disponibilidade (Ferreira, 2023).

De acordo com os dados do terceiro trimestre de 2022, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), do IBGE, do total de pessoas que se encontravam fora da força de trabalho, 64,5% eram mulheres, sendo que, deste percentual, 5,7% delas gostariam de trabalhar, mas desistiram de procurar porque acham que não vão encontrar emprego (IBGE, 2022). Dados mais atuais do Boletim Especial 8 de Março de 2024, do DIEESE, apresentou um comparativo com dados da PNAD Contínua de que no 4º trimestre de 2023, 66,286 milhões de pessoas estavam fora da força de trabalho, e, dessas, 42,839 milhões eram mulheres (64,6%). Ainda comparando com o 4º trimestre de 2022, assegurou ter havido um aumento de 358 mil mulheres e 26 mil homens, o que indica uma dificuldade de inserção e permanência no mercado de trabalho enfrentada por essas mulheres (DIEESE, 2024). Para o Monitor da OIT sobre o mundo do trabalho (OIT, 2023), o desequilíbrio de gênero em relação ao acesso ao emprego e trabalho é ainda maior uma vez que 14,5% das mulheres em idade produtiva desejam trabalhar, mas não têm emprego, entre os homens a taxa é de 9,8%. Destaca também que a diferença de gênero permaneceu quase invariável por duas décadas, principalmente nos países subdesenvolvidos (OIT, 2023).

Os programas sociais desenvolvidos nos últimos anos com o intuito de proteção social da mulher têm se materializado na perspectiva de um modelo ideal de família, revigorando tarefas tradicionais da mulher, como os serviços relativos ao cuidado, reforçando ainda mais a desigualdade de gênero (Muller; Mulinari; Moser, 2022; Barbosa; Costa, 2023). Para Barbosa e Costa (2023), historicamente, as leis que tratam sobre o tema sempre se ativeram a questões específicas relacionadas à gravidez e à maternidade logo após o parto, negligenciando atenção às necessidades familiares ao longo das demais etapas da vida da trabalhadora. Por isso, importante repensar políticas, programas e serviços de forma que busquem secundarizar as responsabilidades das mulheres, bem como trazer alguma autonomia no que diz respeito a prazeres e desejos com a finalidade de se construir uma sociedade de fato inclusiva e sem subordinação feminina (Muller; Mulinari; Moser, 2022).

Gonçalves e Petterini (2023) asseveram que, em diversas abordagens literárias sobre a desigualdade salarial entre os sexos, a maternidade tem se colocado como importante fator de desigualdade quando comparados os salários de mulheres com filhos e mulheres sem filhos. Dados da PNAD Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2018, permitem observar a dinâmica laboral e educacional das famílias antes do nascimento de bebês. A probabilidade de encontrar um emprego formal pelos futuros pais não se altera, mas a das mães cai significativamente quando o nascimento dos bebês se aproxima, e dobra com o fim da estabilidade legal. O percentual de pais que não estudam nem trabalham oscila ao redor de 8,7%, enquanto das mães sobem para 31,8% um ano antes do nascimento, e, com ele, vai até 54,5% três trimestres depois do nascimento (IBGE, 2018).

Essa desigualdade de gênero atinge também a Administração Pública uma vez que mesmo mulheres sendo maioria na ocupação de cargos efetivos, os cargos de liderança ainda são ocupados em sua maioria por homens (Oliveira, 2022). Em pesquisa sobre a participação feminina em cargos de gestão na Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, Duran (2022) enfatiza que, mesmo havendo Processo Seletivo Simplificado para provimento de cargos de gestão, até meados de 2021, 160 homens concorreram contra apenas 58 mulheres que quiseram disputar tais cargos no mesmo período.

Duran (2022) defende como hipótese mais provável para essa situação que as procuradoras não consigam ou não desejem ter que conciliar as funções domésticas com maiores responsabilidades assumidas com a possível ocupação de um cargo de gestão. Oliveira (2022) corrobora com o raciocínio acima esposado afirmando que sendo as mulheres as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, deixam de focar na progressão da carreira profissional em razão do comprometimento com a qualidade de vida doméstica, não por preferência, mas por obrigação social.

Num estudo realizado com pareamento entre juízes e juízas estaduais, com mesmo cargo e tempo de magistratura em diferentes tribunais de justiça, Severi e Jesus Filho (2022) concluem que há diferença remuneratória entre os gêneros e que melhores oportunidades funcionais são dadas aos homens. Viana e Tokarski (2019) enunciam que nas carreiras públicas federais de maior reconhecimento social há uma predominância de homens brancos,

reproduzindo padrão de desigualdade de gênero e raça do mercado de trabalho privado. De acordo com o relatório do Observatório de Pessoal, criado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, atualizado em julho de 2023, estatisticamente, na Administração Direta Federal, a chance de homens com filhos menores de idade exercerem cargos de gestão é em média 3,2 vezes maior do que entre mulheres na mesma condição (Brasil, 2023).

Diante da narrada desigualdade de oportunidades, há um crescente reconhecimento da necessidade de apoiar mulheres a conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares. Empregadores e agências governamentais estão começando a implementar políticas com condições de trabalho flexíveis para ajudar a aliviar a sobrecarga dos múltiplos papéis assumidos pelas mães que trabalham e fornecer o apoio de que precisam para ter sucesso no trabalho e em casa como o teletrabalho, a exemplo do “Programa Emprega Mais Mulheres”, criado pela Lei nº 14.457/2022 (Brasil, 2022).

Considerando uma nova perspectiva a partir da Pandemia da Covid-19 e de outras crises globais, a 67ª Sessão da Comissão sobre o Estatuto da Mulher da ONU, CSW67, realizada em março de 2023, destacou a importância de tecnologias digitais para a criação de novas oportunidades para melhorar a vida de mulheres em todo mundo. O tema do evento foi “Por um mundo digital inclusivo: inovação e tecnologia para a igualdade de gênero”, ao final do qual ficou acordado num documento que governos, setor privado, sociedade civil e juventude devem promover a participação plena e igualitária e a liderança de mulheres e meninas na concepção, transformação e integração de tecnologias digitais e processos de inovação que atendam aos direitos humanos e às suas necessidades (Unwomen, 2023). Já em 2024, o tema da 68ª Sessão da Comissão sobre o Estatuto da Mulher da ONU, foi “acelerando a conquista da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, abordando a pobreza e fortalecendo instituições e financiamento com uma perspectiva de gênero”, em que se suscitou que a redução dessa desigualdade de gênero no emprego poderá aumentar o Produto Interno Bruto (PIB) per capita em 20% em todas as regiões (ONU Mulheres Brasil, 2024).

Vale registrar que, desde 1995, com o Decreto Federal nº 1.590, foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de dispensa do registro de ponto dos servidores federais mediante

aferição de resultados mensuráveis (Brasil, 2023). Dessa espécie de modelo “piloto”, surgiu o denominado Programa de Gestão e Desempenho – PGD, que modificou o controle de frequência dos servidores públicos federais pelo controle de produtividade e rendimento com base em resultados. Além disso, inova ao permitir teletrabalho integral e parcial, bem como forma síncrona e assíncrona de execução das atividades estabelecidas (Brasil, 2023).

Destaca-se que, neste estudo, teletrabalho terá como termos correlatos as expressões home office, trabalho a distância e trabalho remoto. E sobre ele, Slosbergas (2023) enaltece como características dessa modalidade de trabalho a flexibilidade e autonomia, uma vez que garante à mulher teletrabalhadora maior maleabilidade no gerenciamento de suas responsabilidades familiares e profissionais, garantindo assim um melhor equilíbrio em suas obrigações, além da economia de tempo e dinheiro e maior conforto. Em 2023, o estudo do Cetic.br|NIC.br revelou que 80% dos domicílios brasileiros possuem acesso à internet, com melhor qualidade de conexão concentrada nas classes A e B. Esses grupos socioeconômicos têm conexões de alta velocidade e acesso a dispositivos adequados, facilitando o teletrabalho (CGI.br, 2023).

Tanto é assim que, em 2020, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 343/2020 (Conselho Nacional de Justiça, 2020), estabelecendo condições diferenciadas de trabalho a servidores e magistrados com deficiência ou responsáveis por pessoas com deficiência, dentre essas condições está a possibilidade de prestação de serviço em home office sem aumento de produtividade. Inclusive, em 12 de abril de 2024, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Instrução Normativa da Presidência nº 98 regulamentando, com base no princípio constitucional da eficiência, as modalidades de trabalho no seu âmbito organizacional, dando prioridade às vagas de teletrabalho integral às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida; que tenha filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; gestante e lactante; que tenha filhos em idade de 0 a 6 anos; que esteja gozando ou preencha os requisitos legais para a concessão de licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro; que demonstre comprometimento e habilidades de autogerenciamento de tempo e de organização; e que desenvolva atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

1.2. Apresentação do problema de pesquisa

Historicamente, atribui-se à mulher as tarefas de reprodução, de cuidado e de zelo com crianças, adolescentes, idosos, doentes e pessoas com deficiência (Muller; Mulinari; Moser, 2022). Essa associação da mulher ao trabalho doméstico reforça o estigma de que mulheres não devem ser empregadas em cargos que exijam muita responsabilidade pois nem sempre terão a mesma disponibilidade dos homens, mesmo possuindo equivalente nível de formação (Fernandez, 2019).

Para Gonçalves (2022), o teletrabalho é um instrumento potencialmente eficaz para alinhar os interesses familiares e profissionais, possibilitando que mulheres ascendam em suas carreiras profissionais na Administração Pública. E, apesar de ter ganhado destaque devido à necessidade de adaptação a novas formas de organização do trabalho, especialmente a partir de 2020, durante a pandemia de COVID-19, na Administração Pública, o teletrabalho é uma modalidade de prestação de serviço que foi inserida pela primeira vez na legislação trabalhista pela Lei 12.551/2011, que alterou a redação do artigo 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2011; Brasil, 1946).

Mas com a crescente popularização e adoção do teletrabalho, a melhor regulamentação do tema veio em 2017, com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, que adicionou um capítulo sobre teletrabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas (Brasil, 2017). No âmbito do serviço público, o Tribunal de Contas da União foi uma das primeiras organizações a aderir ao teletrabalho, no ano de 2009, por meio da Portaria nº 139, que se ancorou na interpretação sistemática dos artigos 44, I, 116, X, 117, I, 138 e 139, da Lei 8.112/1990 (Tribunal de Contas da União, 2009). Em dezembro de 2012, a Lei nº 12.776 incluiu o artigo 28-A na lei que dispõe sobre o quadro de pessoal e o plano de carreira do TCU (Brasil, 2012).

Em 07 de maio de 2020, o Sindicato dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Paraná – SINDICONTAS/PR, após encaminhamento de pedidos de informação quanto à implementação de teletrabalho junto a 29 Tribunais de Contas, com a resposta de 23, publicou boletim divulgando que até o advento da Pandemia de COVID-19, treze Cortes de Contas já adotavam o trabalho remoto (Sindicato dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, 2020).

Não havendo um regramento nacional uniforme para denominação das servidoras titulares de cargos de provimento efetivo que exige aprovação em concurso específico de nível superior com atribuições para realização de auditorias, inspeções, emissão de pareceres sobre contas públicas e outros procedimentos de fiscalização pelos tribunais de contas, no presente estudo, serão designadas como auditoras de controle externo, nos moldes do que estabeleceu o estatuto da Associação Nacional dos Auditores de Controle Externo dos Tribunais de Contas do Brasil – ANTC (ANTC, 2012).

Assim, considerando o exposto, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: Numa perspectiva de gênero, qual é a percepção das auditoras de controle externo em relação ao teletrabalho no âmbito da Administração Pública?

1.3. Enunciação dos objetivos

1.3.1. Geral

O objetivo geral desta pesquisa é analisar a percepção das auditoras de controle externo dos tribunais de contas do país sobre o teletrabalho e a equidade de gênero no contexto organizacional em que estão inseridas.

1.3.2. Específicos

O presente trabalho tem por objetivos específicos:

- a) Analisar os motivos que levam as auditoras de controle externo a aderirem ao trabalho remoto e a possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional.**
- b) Investigar as vantagens e desvantagens pessoais percebidas pelas auditoras de controle externo ao atuar em teletrabalho.**
- c) Identificar a autopercepção das auditoras de controle externo quanto às vantagens e desvantagens relativas ao teletrabalho no contexto da perspectiva de carreira.**
- d) Examinar a impressão das auditoras de controle externo em relação ao ambiente organizacional do tribunal de contas a que estão vinculadas, numa perspectiva de gênero, bem como sobre as vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho para organização.**

1.4. Justificativa

O problema a ser investigado se justifica pelo fato do objeto de estudo estar inserido numa população que enfrenta desafios adicionais em termos de conciliação entre as responsabilidades familiares e profissionais. As mulheres, historicamente, são as principais responsáveis pelos serviços domésticos e de cuidado com terceiros. Muitas delas, quando conseguem entrar no mercado de trabalho, por terem que cumprir outras tantas jornadas além da profissional, não conseguem ascender em suas carreiras pelo desequilíbrio entre família e trabalho (Goldin, 2021).

Desse modo, sendo a Administração Pública responsável operacional pelos programas e políticas de governo, para Timóteo (2022), ela precisa espelhar a representação da diversidade social. Para isso, a autora defende a promoção de políticas de diversidade, inclusão e equidade no âmbito das organizações públicas (Timóteo, 2022). Assim, o teletrabalho surge como uma opção que oferece maior flexibilidade e adaptação às necessidades específicas dessas mulheres, eis que tem potencial para mantê-las ativas e produtivas no contexto profissional ao mesmo tempo que cuidam de responsabilidades familiares e pessoais (Slosbergas, 2023).

Num estudo de caso sobre os reflexos do teletrabalho após a pandemia pelo setor público no Canadá, Champagne, Choinière e Granja (2023) reconhecem que a pandemia da COVID-19 mudou a forma da mulher enxergar o trabalho. Para os autores, naquele país, a percepção que se tem é de que essa flexibilização das condições laborais contribuiu para o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho não só para mulheres, mas também eliminaram muitas barreiras para pessoas com deficiência.

Essa pesquisa tem como marco temporal o período pós-pandemia da Covid-19, quando deixou de ser obrigatório o isolamento social, e o teletrabalho se tornou uma realidade na Administração Pública brasileira. Embora a discussão sobre gênero e a Administração Pública não seja nova, aqui, a exploração de referenciais teóricos com vistas à fundamentação do trabalho é refinada a partir do ano de 2021, em razão do retorno gradual ao trabalho presencial pós-pandemia, que teve início no final de setembro daquele ano com a edição da Instrução Normativa nº 90/2021 pelo Governo Federal.

Com intuito de mapear estudos sobre teletrabalho e gênero no contexto do setor público brasileiro, pesquisou-se bases de periódicos nacionais, utilizando apenas como filtro o período de 2021 a abril de 2024. Em busca no Portal de Periódicos da CAPES, utilizando várias combinações e sinônimos de termos relativos ao tema proposto, somente foram encontrados dois títulos ligados ao recorte do tema aqui proposto, conforme Quadro 1 disposto a seguir.

Quadro 1 - Combinações e resultados – Portal de Periódicos da CAPES		
Combinação/ Instrumento de coleta	Resultados	Relação com a pesquisa
“teletrabalho gênero administração pública”	“Comunicação organizacional no serviço público no contexto do trabalho remoto emergencial” “Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da COVID-19: percepções entre os gêneros em organizações públicas”	0
“teletrabalho gênero setor público”	“Comunicação organizacional no serviço público no contexto do trabalho remoto emergencial” “Políticas de gestão de pessoas (GP) e responsabilidade social corporativa (RSC): relação propositiva por meio da revisão integrativa”	0
“teletrabalho mulher administração pública”	“O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e família” “Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da COVID-19: percepções entre os gêneros em organizações públicas” “Motivações para a carreira gerencial: um estudo com advogados da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional”	2
“teletrabalho mulher setor público”	“ <u>O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar</u> ” “Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da COVID-19: percepções entre os gêneros em organizações públicas” “ <u>Motivações para a carreira gerencial: um estudo com advogados da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional</u> ”	*já foram contados acima
“trabalho remoto mulher administração pública”	“Mães em home office: o desafio do trabalho e o cuidado dos filhos durante a pandemia da Covid-19”	0

“trabalho remoto mulher setor público”	-	0
“trabalho remoto gênero administração pública”	“Comunicação organizacional no serviço público no contexto do trabalho remoto emergencial”	0
“trabalho remoto gênero setor público”	“Comunicação organizacional no serviço público no contexto do trabalho remoto emergencial” “Desafios e perspectivas do ensino remoto no curso de ciências biológicas da Universidade Federal do Piauí” “Desempenho da Revista Ciência & Saúde Coletiva em 2020”	0
“home office gênero administração pública”	-	0
“home office gênero setor público”	“Editorial – Revista Ambiente Contábil – Volume 15 – Número 2 – Ano 2023 (Jul./Dez. 2023)”	0
“home office mulher administração pública”	“Mães em home office: o desafio do trabalho e o cuidado dos filhos durante a pandemia da Covid-19”	0
“home office mulher setor público”	“Rupturas y continuidades entre lo público, privado y doméstico em pandemia. El caso de les teletrabajadores y las costureiras domiciliarias” “O impacto da COVID-19 na produtividade docente feminina na pós-graduação em ciências humanas na UFS (2019-2021)”	0
Total de achados sobre teletrabalho pós pandemia	“O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e família” “Motivações para a carreira gerencial: um estudo com advogados da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional”	2

Fonte: Elaboração própria (2024)

Relevante destacar que, com os mesmos critérios de pesquisa, não foram encontrados resultados nos portais Scielo e nem no SPELL. Além disso, nenhum dos achados no Portal da CAPES se relaciona ao contexto das servidoras que atuam no controle externo da Administração Pública.

Contudo, o fato de não ter sido encontrada pesquisa relativa ao tema aqui proposto nos bancos de dados suscitados não indica que não exista. No entanto, nessa perspectiva, percebe-se a existência de uma lacuna nessa área de conhecimento cujos resultados encontrados poderão ser utilizados para orientar a adoção de políticas e práticas de apoio às mulheres servidoras públicas em teletrabalho, bem como para sensibilizar a sociedade sobre a importância de garantir condições adequadas de trabalho.

Ademais, numa revisão bibliográfica sobre teletrabalho no setor público, Silva Júnior e Sousa (2023) indicaram que dentre os 52 estudos analisados, 39 foram publicados entre os anos de 2020 e 2023, abordando ainda o aspecto pandêmico. Demonstra-se assim a necessidade de trabalhos científicos que analisem a evolução do interesse pelo home office na Administração Pública após o fim do isolamento social imposto pela pandemia.

Numa revisão de literatura ainda mais ampla, envolvendo a análise de artigos sobre o teletrabalho no setor público desde antes do período pandêmico, Mele, Belardinelli e Bellé (2023) afirmam que os trabalhos mais recentes sobre o tema começam a trazer uma dimensão mais individual, adotando desde perspectivas de gênero, distinção de grupos que ganharam ou perderam com esse modelo laboral a perfis mais adequados de servidores ao trabalho remoto. Dos trabalhos analisados, somente um aborda o perfil de gênero, e mesmo assim, tratando ainda do contexto emergencial da COVID-19.

A revisão bibliométrica realizada por Malheiros e Tomei (2023) indica que as linhas de pesquisas mais atuais sobre o teletrabalho destacam a sua relação com isolamento profissional e identificação organizacional, o impacto no teletrabalhador e liderança e suporte aos teletrabalhadores. Nessa perspectiva, apontaram como lacunas com a consequente sugestão de temas: (1) análise dos efeitos do teletrabalho na cultura organizacional; (2) identificação dos teletrabalhadores com a organização; (3) relação entre teletrabalho e suporte organizacional e (4) resultados do teletrabalho segundo diferentes estilos de liderança e gestão (Malheiros; Tomei, 2023).

Desse modo, a pesquisa pode contribuir para a busca de soluções que adequem e melhorem as condições de trabalho das servidoras públicas, em especial aquelas que atuam no contexto do controle externo brasileiro, ajudando a promover a equidade de gênero,

apoio à parentalidade e a igualdade de oportunidades no contexto organizacional/profissional. Além disso, esse estudo poderá ser replicado em larga escala, abrangendo inclusive a análise de percepção de outros grupos minoritários no serviço público, ao mesmo tempo que pode ajudar na análise da melhor alocação de servidores, de acordo com seu perfil de trabalho e necessidades, possibilitando aumento no desempenho organizacional.



2

REFERENCIAL TEÓRICO

A base teórica do presente estudo será apresentada, de forma sistemática, em duas seções que indicarão contribuições científicas acerca das jornadas de trabalho da mulher e outra sobre o teletrabalho, contemplando as vantagens e desvantagens pessoais, profissionais e organizacionais com a adesão à essa modalidade de trabalho.

2.1 A mulher e suas jornadas de trabalho

Schneider (2020) fala em seis tipos de jornadas de trabalho da mulher: a reprodutiva e de cuidado; a produtiva; a militante e/ou política; a pedagógica; a sexual; e a emocional. Jornada militante e/ou política se refere ao engajamento constante das mulheres por direitos sociais e políticos procurando melhorar a situação da existência da humanidade; tem-se por jornada pedagógica aquela relacionada ao papel feminino de educar, de transformar, em detrimento do de gerir, liderar; a jornada sexual é vista como trabalho eis que recai sobre as mulheres a responsabilidade por agradar e dar prazer a seus parceiros; já a jornada emocional é aquela conhecida por “carga mental”, é o trabalho invisível de planejar a vida de todos que estão ao seu redor, é uma jornada transversal às demais (Schneider, 2020).

Neste trabalho, o foco recairá primordialmente sobre as jornadas produtivas, reprodutivas e de cuidado. Para Boris (2014), o trabalho de cuidado (care) é o trabalho reprodutivo, está relacionado àquelas atividades que transformam matérias-primas e mercadorias compradas com salário para manter o trabalhador e gerar a futura força de trabalho por meio da nutrição, vestimenta, cuidado, educação e socialização e crianças. Federici (2019) assevera que o que se chama de amor e cuidado é, na verdade, um disfarce criado pelo capitalismo para o trabalho não remunerado imposto às mulheres. Delgado e Miraglia (2021) alertam para o silêncio proposital em relação à sobrecarga de trabalho imposta pela maternidade e cuidado com filhos, induzindo-se a uma espécie de relação sagrada e íntima para que não possa ser exposta e debatida em público.

Numa revisão de bibliografia sobre condições de trabalho da mulher, Braga, Araújo e Maciel (2019) destacam que todos os artigos por eles analisados demonstram a continuidade do modelo de família patriarcal onde cabem às mulheres as tarefas domésticas, evidenciando-se assim duplas e até triplas jornadas de trabalho da mulher. Ou seja, dentro de um contexto histórico, a mulher é a principal responsável pelo trabalho doméstico e pelas tarefas de cuidado com terceiros, a maternidade, assim, intensifica possíveis efeitos na desigualdade de gênero (Boris, 2014; Delgado; Miraglia, 2021; Gonçalves; Petterini, 2023).

Existe uma tradicional divisão sexual do trabalho, em que recai sobre as mulheres a responsabilidade pelos trabalhos domésticos e de cuidado com terceiros, e de que, mesmo no trabalho remunerado, a elas são atribuídas principalmente tarefas com esse perfil de gênero, como professoras de educação básica, cuidadoras de idoso e de crianças, empregadas domésticas, enfermeiras (Siqueira; Feriato, 2021). Alguns estudos, como de Christmann (2017) e Rocha e Souza (2018) evidenciam uma sobrecarga no trabalho de cuidado ainda maior para as “mães atípicas”, como são chamadas as mulheres que têm filhos com deficiência.

Assim, como destaca Biroli (2018), às mulheres são atribuídas as funções das quais os homens estão liberados, em sua maioria. E mesmo quando o homem está desempregado, tendo a mulher como provedora do lar, ele se dedica menos às tarefas domésticas do que sua companheira (Delgado; Miraglia, 2021). Çoban (2022) discorre que, na Turquia, os maridos, em tempos de pandemia da Covid-19, assumiram um papel de “ajudantes” no âmbito doméstico, consolidando os tradicionais papéis de gênero mesmo num contexto emergencial em que todos estavam em casa. Registre-se também que às mulheres recaem também a sobrecarga mental relativa à organização da casa, das atividades escolares e extracurriculares dos filhos, entre outras obrigações domésticas que, mesmo que executadas por homens, são pensadas e administradas pelas mulheres (Delgado; Miraglia, 2021).

A desproporção se demonstra ainda maior quando a mulher ingressa no mercado de trabalho e passa a administrar o conflito trabalho-família (Madalozzo; Blofield, 2017). O conflito trabalho-família é definido como um conjunto de ameaças quando há o desempenho concomitante de papéis profissionais e pessoais, e o atendimento de um dificulta o suporte ao outro. Assim, a importância de um papel

pressionará a comportamentos específicos e mais tempo de dedicação, o que resultará menor atenção ao outro papel (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).

Escriba, Figueroa e Minguela (2022) narram que a divisão de gênero no trabalho e em casa, entre casais, emerge com o nascimento dos filhos. Por essa razão, as mulheres tendem a procurar, fora de casa, ocupações com horários mais curtos, menos tempo de permanência, de períodos mais previsíveis, ao contrário dos homens, que optam por empregos que exigem mais tempo, mas que paguem mais, não se preocupam tanto com a flexibilidade do tempo e sim com a vantagem salarial (Goldin, 2021). Corroborando tal entendimento, Lemos, Barbosa e Monzato (2020) aduzem que o conflito trabalho-família vai além dos três fatores tradicionais: tempo, pressão e comportamento, a eles, as autoras acrescentam o fator distância física da família como elemento de impacto, eis que parte das entrevistadas sobre teletrabalho na pandemia, mesmo alegando a sobrecarga de trabalho, colocaram a proximidade física com a família como fator de atenuação de tal desequilíbrio.

Em diversas abordagens literárias sobre a desigualdade salarial entre os sexos, a maternidade tem se colocado como importante fator de desigualdade quando comparados os salários de mulheres com filhos e mulheres sem filhos (Gonçalves; Petterini, 2023). Para Goldin (2021), a disparidade salarial entre homens e mulheres aumenta à medida que homens e mulheres envelhecem, casam e têm filhos. A autora assevera o grande impacto no rendimento das mulheres com o nascimento dos filhos, o que não acontece com os homens.

A sobrecarga de atribuições femininas atua em duas frentes para limitação da atuação econômica da mulher, seja pela dificuldade de conciliação entre atividades produtivas e reprodutivas, seja pela inibição de desenvolvimento profissional com o estabelecimento de estereótipos que desqualificam e secundarizam o seu trabalho produtivo (Passos; Machado, 2022). E em que pese a necessidade de aprovação em concurso público para ocupação de cargos efetivos no setor público, tem-se demonstrada a mesma desigualdade de gênero no que diz respeito à ocupação de cargos com maior valor social e melhores remunerações (Viana; Tokarski, 2019).

Para Morais, Pacheco e Carmo (2019), as servidoras que atuam no setor público possuem a mesma dificuldade da iniciativa privada para

ascender nas suas carreiras em virtude do fenômeno do “teto de vidro”, uma espécie de barreira invisível que impede a mulher de ascender verticalmente por meio de práticas discriminatórias. Pesa também o fato de os homens serem maioria nos postos de liderança, indicando seus pares para lugares de comando, além da dificuldade de conciliar vida pessoal e profissional, do assédio moral e sexual (Morais; Pacheco; Carmo, 2019; Vieira; Ceretta, 2022).

Apesar de possuírem escolaridade e competência técnica, ao buscar posições estratégicas nas organizações públicas, as mulheres precisam compensar o estereótipo de fragilidade socialmente imposto, bem como as barreiras à ascensão. Tais barreiras ainda são legitimadas por preconceitos biológicos, que desfavorecem e ignoram a capacidade profissional das servidoras públicas (Miltersteiner et al., 2020). Costa e Fernandes (2024) destacam que, muitas vezes, para serem ouvidas por suas equipes, as gestoras adotam características “masculinas” como agressividade e assertividade, pois se sentem mais testadas constantemente quanto à sua capacidade de gerir.

Já no que diz respeito às políticas e práticas de gestão pública em prol de igualdade de gênero, Nardes et al. (2023) ressaltam que a grande maioria ainda é superficial. Para as autoras, as práticas são informais e carecem de processos estruturados que garantam resultados efetivos nas organizações, concluindo que o que se tem é um processo midiático, de apelo comercial, mascarando a fragilidades das anunciadas iniciativas e ausência de compromisso real com equidade e justiça social (Nardes et al., 2023).

2.2 Teletrabalho

2.2.1 Definições de teletrabalho

No presente estudo, os termos teletrabalho, home office, trabalho remoto, trabalho flexível serão utilizados como sinônimos, considerando-se o serviço realizado fora da sede da organização à qual o trabalhador está vinculado. Contudo, várias são as definições doutrinárias para essa modalidade de trabalho à distância, assim, passa-se à análise dos conceitos.

Em 1857, Edgar Thompson, por meio de sistema privado de telegrafia, conseguiu gerenciar remotamente a construção de uma estrada de ferro nos Estados Unidos da América, é como relata Silva

(2009) a primeira experiência do que daria origem ao teletrabalho. Contudo, Rodrigues (2011) atribui a Jack Nilles a paternidade teletrabalho, eis que, ainda na década de 70 do século passado, quando confrontado sobre como resolver o grave problema de trânsito causado por longos engarrafamentos na cidade norte americana Santa Bárbara, criou um sistema que permitiu levar o trabalho até o trabalhador. Nilles foi pioneiro em trabalhos científicos sobre telecomunicações e transportes, publicando em 1974 o livro *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*, divulgando assim a ideia de telecomutação (Rodrigues, 2011).

Para Rosenfiel e Alves (2011), teletrabalho é uma categoria de difícil definição em razão de muitas variáveis e combinações, e por isso não pode ser conceituado apenas como trabalho à distância. Para esses autores o teletrabalho é elemento de mudanças organizacionais estratégicas que indicam novos meios de flexibilização de condições de trabalho sustentados por tecnologias de informação e comunicação (Rosenfield; Alves, 2011). A OIT (Organização Internacional do Trabalho) define o teletrabalho como o trabalho realizado fora das instalações do órgão ou entidade empregadora, por uso de tecnologias de informação e comunicação-TIC, tais como computadores, smartphones, tablets (OIT, 2020).

Rowe e Nóbrega (2023) destacam que o uso de tecnologia nas relações de trabalho não é recente e que se faz necessária a distinção de cada terminologia associada a esse fenômeno. Leite, Lemos e Schneider (2019) dispõem que o teletrabalho é uma forma de trabalho flexível em relação ao horário e local de trabalho com utilização obrigatória de recursos tecnológicos de informação e comunicação

Da definição de teletrabalho dada por Leite, Lemos e Schneider (2019), extrai-se que a expressão trabalho flexível não é sinônima daquele, mas sim que aquele é uma forma deste. Rocha e Amador (2018), afirmam que trabalho flexível é aquele que pode ser feito de qualquer local, delegando ao trabalhador o controle de suas atividades conforme seu comprometimento com os resultados. Já o trabalho remoto, de acordo com Leite, Lemos e Schneider (2019), é aquele que pode ser executado, fora do local físico da organização, com ou sem a utilização de tecnologia da informação e comunicação. Já o home office, é a modalidade de execução do serviço em casa, mesmo vinculado a uma organização (Haubrich; Froehlich, 2020).

Importante apontar que independentemente de como deva ser chamado o que Carvalho, Melo e Muniz (2024) definem como labor que passou a ser realizado fora do estabelecimento organizacional com suporte de meios tecnológicos, para eles, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não regulamenta de forma adequada o impacto das novas ferramentas de aferição do trabalho remoto, provocando situações de sobrejornadas.

2.2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho na vida pessoal

Oliveira Júnior, Dalmau e Tosta (2022) verificaram que as mulheres são mais receptivas que os homens, assim como os indivíduos com filhos em idade escolar perceberam mais vantagens do que os que não têm filhos em idade escolar quanto ao trabalho remoto. Ao pesquisar sobre vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho pela Administração Pública, Filardi, Castro e Zanini (2020) apontam como principais vantagens, de acordo com os teletrabalhadores, economia com transporte e alimentação, mais segurança e menor exposição à violência e poluição, privacidade, maior interação com a família e mais qualidade de vida. No que se refere à atividade profissional, foram indicadas autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário, menores interrupções e melhora na qualidade do trabalho (Filardi; Castro; Zanini, 2020).

Nakrosiene, Buciuniene e Gostautaite (2018), garantem que os dez maiores motivadores para se estar em teletrabalho, confirmados pelo trabalho deles e de acordo com a literatura por eles analisada são: habilidades de planejamento de tempo, possibilidade de trabalhar durante o período mais produtivo, tempo reduzido para comunicação com colegas de trabalho, possibilidade de trabalhar em casa em caso de doença, confiança no supervisor, apoio do supervisor, possibilidade de economizar em despesas de locomoção, possibilidade de cuidar de familiares, adequação do local de trabalho em casa e possibilidade de acessar os documentos da organização em casa. Contudo, ao analisar as vantagens e desvantagens do teletrabalho híbrido, Peprah (2024), aponta que embora a maior vantagem seja a possibilidade de convívio com a família, um desafio a ser enfrentado é a falta de um local de trabalho ergonomicamente adequado e tecnologia apropriada para o acesso remoto do serviço. Também foram indicados como desvantagens dessa modalidade de serviço dificuldade para separar a

vida profissional da vida privada, ausência ou diminuição de auxílio na realização de tarefas.

Economia de tempo com deslocamento no trânsito, de se arrumar para trabalhar, bem como a financeira com itens como vestuário, maquiagem, alimentação fora de casa, colégio integral para os filhos, combustível, manutenção de veículos, além da melhora na saúde com a diminuição de elementos estressores e a viabilidade de maior dedicação a si foram percebidas e valorizadas pelas mulheres entrevistadas por Aguiar et al. (2023). Lemos, Barbosa e Monzato (2020) destacam como vantagens do home office, a melhor acomodação e distribuição dos horários destinados ao trabalho e às responsabilidades domésticas e familiares, redução de custo com transporte casa-trabalho. Já as vantagens mais citadas na pesquisa de Aguiar et al. (2023) foram maior convivência com familiares, participação mais ativa na vida dos filhos e pais idosos, maior autonomia de tempo e deslocamento.

O isolamento social, profissional e político, além de um possível aumento das horas trabalhadas com a execução em teletrabalho são ressaltadas como desvantagens por Lemos, Barbosa e Monzato (2020). Já Aguiar et al. (2023) dispõem como desvantagens de adoção do teletrabalho o isolamento social, aumento de produtividade e acúmulo de tarefas e atividades domésticas. Contudo, ressaltam que a maioria das entrevistadas na sua pesquisa consideram que os benefícios e melhorias em relação à qualidade de vida superam o conjunto de desvantagens. No que diz respeito ao isolamento social, Nakrosiene, Buciuniene e Gostautaitė (2018) destacam que o tempo reduzido de comunicação com os colegas de trabalho aumenta a produtividade dos teletrabalhadores e pode ser assim utilizado como contra-argumento à essa suposta desvantagem.

Analisando o teletrabalho após o confinamento pela pandemia, Thulin, Vilhelson e Brundin (2023) apontam a expectativa de que a vida profissional a partir de casa se torne uma norma pós pandemia. A maioria dos entrevistados não tinha experiência com o teletrabalho antes do isolamento social imposto e mesmo assim reportou que o tempo de trabalho é mais produtivo em casa do que no escritório em razão da autonomia e flexibilidade do tempo, além disso, foram relatadas mudanças na rotina com a aquisição de novos hábitos em decorrência do tempo conquistado com a diminuição de deslocamento até a sede da organização. Ceribeli et al. (2024) aponta

como vantagens pessoais do home office o maior convívio familiar e a melhora da qualidade de vida. Já Brito (2024) destaca que o teletrabalho favorece e estimula a continuidade da amamentação até os dois anos de idade da criança, idade mínima recomendada pela Organização Mundial de Saúde - OMS para o aleitamento materno. Assegura ainda que permitir o trabalho remoto à servidora na fase da amamentação permite além da presença física e contato emocional entre mãe e filho, garante a manutenção da produtividade dessa mulher (Brito, 2024)

Trabalhadores com crianças pequenas asseguram tranquilidade no ritmo cotidiano, com liberdade para programar e organizar cuidados e atividades infantis. Durante pequenas pausas no trabalho descreveram ser possível organizar com calma tarefas domésticas e tarefas rápidas do dia a dia. Contudo, foram relatadas experiências negativas relativas a espaço, mobiliário e localização da residência, eis que o local direcionado ao convívio familiar teve que abrigar equipamentos e rotinas de trabalho remunerado, o que desencadeou a necessidade de negociação entre familiares com necessidades diferentes (Thulin; Vilhelson; Brundin, 2023).

Abdullah et al. (2020) destacam que os trabalhadores entrevistados por eles não consideraram uma relação negativa no equilíbrio entre vida pessoal e profissional em razão da flexibilidade de escolher o melhor horário para trabalhar, inclusive conciliando saúde e vida social. Gueguen e Senik (2022) corroboram estudos anteriores ao afirmar que mulheres e trabalhadores com filhos pequenos têm preferência pelo trabalho remoto. Fonseca (2024), num estudo sobre a qualidade de vida no trabalho das servidoras públicas federais submetidas ao que chama de economia do cuidado, assegura que o trabalho presencial é a pior modalidade de execução para as mulheres que são principais cuidadoras de terceiros. Destaca ainda a autora que o teletrabalho integral é uma modalidade atrativa para as servidoras que exercem a função de cuidado, uma vez que proporcionam aumento do bem-estar que a flexibilidade do horário de trabalho proporciona (Fonseca, 2024).

A maioria das empregadas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária que estiveram no teletrabalho no período pré-pandêmico confirmaram ser esta uma forma de trabalho vantajosa por permitir maior convivência com a família, redução de custos e risco de deslocamento, melhor administração do tempo de trabalho, melhoria

na qualidade de vida, redução do estresse e da tensão profissional (Aguiar et al., 2023). Numa análise realizada com mulheres espanholas que cuidavam de filhos, pessoas com deficiência e/ou idosos trabalhando em home office, grande parte delas concordaram que há maior autonomia nesta forma de trabalho (Mozo; Serrano, 2020).

No entanto, apesar do teletrabalho trazer benefícios como economia de tempo e de deslocamento, ao mesmo tempo que propicia condições de cuidado para familiares, ele traz o que Çoban (2022) chamou de “armadilha de gênero”, eis que sem políticas públicas e intervenções para divisão justa de trabalhos domésticos e de cuidado, as mulheres não conseguirão equilibrar vida pessoal e profissional em home office.

Num estudo que diferencia por gênero a comparação entre o bem-estar do teletrabalhador e do trabalhador que precisa se deslocar para o trabalho, Giménez-Nadal, Molina e Velilla (2019) apontam que os homens em teletrabalho são mais felizes que os que trabalham presencialmente, o que não se verificou em relação às mulheres, eis que apresentaram mesmo índice de bem-estar tanto as teletrabalhadoras quanto as trabalhadoras que se deslocam para exercer atividade remunerada. Referidos autores atribuem esse resultado ao fato das mulheres, mesmo com maior flexibilização da jornada de trabalho, ainda têm problemas para equilibrar trabalho e responsabilidades domésticas. Concluindo a pesquisa, Giménez-Nadal, Molina e Velilla (2019) sugerem que o teletrabalho não possui efeitos claramente positivos sobre a desigualdade de gênero no contexto familiar, pelo menos em termos de alocação de tempo.

2.2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho para a carreira profissional

A relativa autonomia na manipulação do tempo com a flexibilização da jornada de trabalho possibilita a organização do tempo do trabalhador de acordo com os demais interesses e necessidades pessoais, proporcionando a ele mais vigor e disposição física, harmonizando assim interesses de empregador e empregado (Vignoli, 2010). No que se refere à atividade profissional, foram indicadas como vantagens a autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário, menores interrupções e melhora na qualidade do trabalho (Filardi; Castro; Zanini, 2020).

Analisando o home office, Silva, Santos e Formaggio (2021) apresentam como vantagens na adoção desse tipo de serviço o aumento da satisfação profissional, a redução do estresse, a redução do tempo de deslocamento até a empresa, e a flexibilidade de execução, maior conforto físico, mais tempo com a família, possível redução de horas trabalhadas, autonomia, maior inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, maior motivação e redução das doenças ocupacionais. Como desvantagens, as mesmas autoras apontam o rompimento do conceito de carreira e promoção, a diminuição da socialização e do trabalho em grupo, possíveis dificuldades em relacionamentos entre familiares com a junção no mesmo ambiente de casa e trabalho, isolamento social, problemas de reestruturação de hábitos, dificuldade para participar de ações coletivas e sindicais, falta de lealdade à empresa, possibilidade de riscos ergonômicos por maior permanência sentado, excesso de horas trabalhadas. Aguiar et al. (2023) destaca como desvantagens a disponibilidade excessiva para o teletrabalho bem como a utilização de trabalhos não habituais para o teletrabalho.

Num estudo transversal sobre o teletrabalho no serviço público, Ceribeli et al. (2024) verificaram que quatro meses após a adesão ao teletrabalho, os servidores administrativos de uma universidade pública brasileira relataram vantagens como aumento de produtividade em razão da redução de interrupções e maior concentração. Também foram apontadas maior autonomia para organizar os horários de trabalho e melhora na qualidade de vida, em especial pela diminuição do tempo no trânsito e maior convívio com a família. Com desvantagens foram mencionadas a adaptação a um novo sistema de entrega dos trabalhos e a necessidade de maior organização pessoal no trabalho, o que, para maioria da amostra não se sobrepôs às vantagens (Ceribeli et al., 2024). Outros estudos relatam alguns problemas de infraestrutura tecnológica, ausência de treinamento específico, não adaptação, perda de vínculo com a empresa e isolamento profissional, receio de má avaliação e perda de reconhecimento, menos oportunidade de promoção (Mozo; Serrano, 2020; Filardi; Castro; Zanini (2020).

No trabalho de Palacios (2021), foram relatadas como desvantagens a falta de capacitação, diminuição da comunicação com a chefia, aumento dos custos fixos residenciais, maior isolamento social e preconceito de colegas que não aderiram ao trabalho remoto. No entanto, Abdullah et al. (2020) destacam que os trabalhadores

entrevistados por eles não se sentiram isolados em razão de uma boa comunicação e interação entre eles e seus colegas, do mesmo modo que asseguraram supervisões regulares com seus superiores.

Trabalhos realizados com vistas a edificar uma política pública efetiva de apoio à parentalidade se fundamentam em três eixos: estabelecimento de licenças parentais do trabalho para cuidar dos filhos, sem perda de salário e com manutenção de todos os benefícios; regulação do tempo de trabalho que possibilite aos pais reduzir ou realocar as horas de trabalho para cuidado dos filhos e dependentes sem necessidade de afastamento da carreira profissional; e acesso a creches, pré-escolas e escolas em tempo integral como arranjo alternativo para o cuidado dos filhos quando pais e mães estão no local de trabalho (Barbosa; Costa, 2023).

Ademais, um grande número de mulheres não consegue conciliar a maternidade com o trabalho diante de enormes desafios como interrupção precoce do aleitamento materno, ausência de local adequado para ordenha do leite, dificuldade em ter onde deixar o bebê (Vendramin; Barros Neto, 2023). A junção de fatores como mães que não recebem apoio adequado para retornar ao trabalho após o fim da licença-maternidade associado ao fato da má-gestão da reintegração ao local costuma trazer sérios prejuízos ao bem-estar das empregadas (Torres et al., 2022).

Assim, o teletrabalho aparece como um instrumento potencialmente eficaz para alinhar os interesses familiares e profissionais, possibilitando, inclusive, que mulheres ascendam em suas carreiras profissionais (Gonçalves, 2022). Slosbergas (2023) aduz que essa modalidade de trabalho traz flexibilidade e autonomia necessárias para que a mulher teletrabalhadora tenha maior maleabilidade no gerenciamento de suas responsabilidades familiares e profissionais, garantindo assim um melhor equilíbrio em suas obrigações, bem como economia de tempo e dinheiro, além do maior conforto. Estudando mulheres casadas, com filhos, de classe média na Turquia, concluiu-se que o fato de ter filhos torna o teletrabalho preferível para as mulheres, tendo em vista a preocupação com o cuidado das crianças (Çoban, 2022).

Todo exposto é corroborado ao se verificar que, mesmo no auge da pandemia da Covid-19, num contexto de isolamento social obrigatório, em que escolas e creches foram fechadas, as servidoras de

diversas instituições públicas avaliadas apresentaram níveis de qualidade de vida maiores que dos homens em relação à gestão do teletrabalho, com maior percepção de bem-estar no teletrabalho (Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023). Por fim, Mozo e Serrano (2020) concluem reafirmando ser o teletrabalho uma forma de conciliação entre trabalho e família, especialmente para as mulheres.

Marinis (2023) ressalta que a maioria de suas entrevistadas, servidoras públicas da cidade de Ontário, no Canadá, destacou que o trabalho remoto pós pandemia da COVID 19, com a reabertura de creches e escolas, é mais focado e por isso houve aumento de produtividade e satisfação no trabalho, enquanto o tempo no escritório é mais distrativo. Além disso, verificou-se que o trabalho híbrido trouxe benefícios em relação ao tempo com a família e ao autocuidado (Marinis, 2023)

2.2.4 Vantagens e desvantagens do teletrabalho para organização

Meier et al. (2023) aponta que para que o teletrabalhador tenha sucesso no serviço remoto é necessário que a organização a que ele está vinculado proporcione estabilidade das tecnologias de informação e comunicação utilizadas ao mesmo tempo que propicie treinamento e capacitação em relação a elas. Além disso, os autores sugerem que a organização deve oferecer apoio em relação a possível sobrecarga de trabalho, garantindo recompensas justas para trabalhadores à distância e trabalhadores presenciais, ao mesmo passo que promova recursos estruturais para amenizar obstáculos que dificultem a relação trabalho-família (Meier et al., 2023)

Além de medida de flexibilização das condições de trabalho e que reduz custos do servidor, o teletrabalho traz diminuição das despesas operacionais da organização ao mesmo tempo que otimiza a produtividade, proporcionando desenvolvimento da infraestrutura organizacional com modernização e tecnologia (Filardi; Castro; Zanini, 2020; Mendes; Oliveira; Veiga, 2020). Silva, Santos e Formaggio (2021) entendem que o trabalho remoto possibilita um melhor desempenho da organização e redução de custos, ao mesmo passo que traz maior qualidade de vida ao funcionário, com otimização de tempo e consequente aumento da produtividade.

Em pesquisa realizada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que abrange os Estados do Pará e Amapá, verificou-se aumento da produtividade com a implementação do teletrabalho, com melhoria de gestão tendo em vista o aperfeiçoamento do planejamento e da organização dos métodos de trabalho, de acordo com os gestores ouvidos (Guerra et al., 2020).

Guerra et al. (2020) atribui ao apoio da alta administração e o interesse de engajamento de gestores e servidores, o aprimoramento do desempenho organizacional com a adoção do teletrabalho, tendo ocorrido, inclusive, a retenção de talentos. Andrade (2020) evidencia a necessidade de capacitação dos gestores, tendo em vista a diferença no gerenciamento de subordinados que prestam serviços presenciais com os que estão à distância, uma vez que deverão saber fazer a metrificação do trabalho para estabelecimento de metas e manter motivados os que estão trabalhando remotamente. Oliveira e Pantoja (2023) discorrem sobre a necessidade de uma comunicação clara e objetiva organizacional entre gestores e equipe, com estabelecimento de metas, para apoio de implementação de teletrabalho. A falta de transparência sobre os processos de mudança com a adoção do teletrabalho traz resistência e atitudes negativas pelos funcionários (Oliveira; Pantoja, 2023).

Ao analisar quais seriam os melhores estilos de liderança para o modelo do teletrabalho, Barreto e Sousa (2021) destaca que pontos negativos como isolamento social, carência de capacitação e medo de perder oportunidades de ascensão profissional pelos servidores podem ser superados com utilização de meios tecnológicos de comunicação, reuniões presenciais que estabeleçam espírito de coesão e apoio entre a equipe, bem como numa cultura voltada ao bom desempenho e não ao monitoramento de tarefas. De Vries, Tummers e Bekkers (2019) apontam a necessidade de uma liderança voltada para o relacionamento, uma vez que, no ambiente virtual de trabalho, o apoio direto e empatia dos colegas podem não estar disponíveis e os subordinados podem então ter maior necessidade de um comportamento de consideração por parte de seus líderes. Além disso, é preciso um bom suporte tecnológico e de comunicação para atender os servidores remotos, bem como a necessidade de uma seleção adequada para a indicação dos servidores que prestarão seus serviços à distância como forma de se otimizar a ferramenta estratégica ao desenvolvimento organizacional que se demonstrou o teletrabalho (Andrade, 2020; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020).

Num estudo por meio de revisão integrativa da literatura indexada entre os anos de 1978 e 2021 sobre o que afeta o desempenho do teletrabalhador, Fraga et al. (2023) pontuam a necessidade de a organização comunicar de forma clara os objetivos organizacionais e as metas que os compõem e deles derivar metas de equipe e individual. Para os autores do referido estudo, a confiança entre supervisor-teletrabalhador é um dos principais preditores de melhor desempenho e que a ideia de autogestão pelo teletrabalhador, um misto de noção de delegação de serviço a ser cumprido num determinado prazo preserva a transparência e autoridade organizacional (Fraga et al., 2023).

Masuda, Holschlag e Nicklin (2017) ressaltam que indivíduos que trabalham em organizações que possibilitam o serviço remoto são mais engajados do que os que trabalham em organizações que não oferecem a opção de teletrabalho. Tanto é assim que mesmo, muitas vezes, trabalhando durante feriados e finais de semana para cumprirem a meta de produtividade aumentada em 20% a maioria das servidoras ouvidas por Aguiar et al. (2023), preferem aderir a essa imposição de acréscimo do trabalho pelo fato de poder ficar em casa. Ainda sobre a imposição de aumento da produtividade como condição obrigatória para a adesão do servidor ao serviço à distância, verifica-se pouca transparência operacionalização do cálculo da meta (Andrade, 2020). É percebido por servidoras uma supervalorização da produtividade pelas organizações, o que tem acarretado ansiedade, estresse e sensação de sobrecarga, contudo, de modo geral, as mulheres ouvidas estão satisfeitas com o teletrabalho na instituição empregadora pesquisada por Aguiar et al. (2023).

Importante frisar também que nem todos os profissionais têm perfil comportamental para o trabalho em home office eis que exige autodisciplina, comprometimento, organização, autonomia e prazer em trabalhar sozinho (Haubrich; Froehlich, 2020). Alguns possuem forte tendência de disponibilidade excessiva para o teletrabalho, com relatos de utilização da ferramenta em horários não habituais para a execução de tarefas profissionais que geraram sensação de sobrecarga e de não saber efetivamente o momento de finalizar a jornada (Aguiar et al., 2023). Silva et al. (2024) destacam que uma forma de amenizar sentimentos de isolamento social e de não pertencimento por muitos teletrabalhadores é o estímulo a cafés virtuais e troca de experiências para manutenção do contato e dos valores da organização.

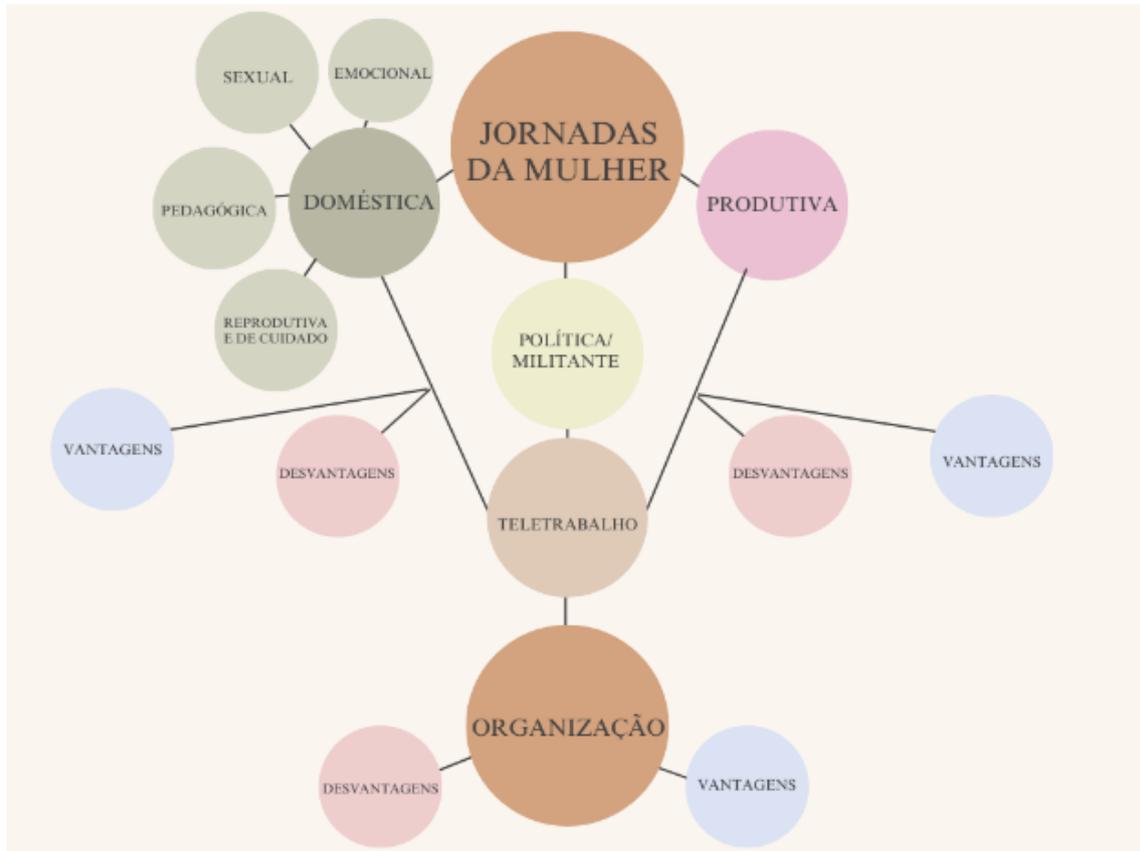
Voltando à questão de gênero, mulheres discorrem que as tarefas domésticas e familiares são ainda mais impostas do que já eram pelo simples fato de estarem em casa, e que, ao mesmo tempo em que permite autonomia e maior tempo com a família, pode levar a menores chances de promoção, uma vez que as organizações ainda veem o trabalho presencial como indicador de compromisso e forma de determinar o comprometimento e a dedicação (Mozo; Serrano, 2020). No entanto, mais recentemente, Marini (2023) aponta que a maioria das servidoras públicas ouvidas de Ontário, no Canadá, que são mães de crianças e adolescentes, passada a pandemia e retorno presencial de escolas e outros serviços, descreveram aumento de produtividade e maior nível de satisfação com o teletrabalho.

De acordo com a visão dos gestores, o teletrabalho apresenta como vantagens a economia de tempo, a redução de custos, a criação de métricas padronizadas e o conhecimento da real demanda de trabalho (Filardi; Castro; Zanini, 2020). Como desvantagens, Filardi, Castro e Zanini (2020) destacam dificuldade de comunicação e controle do teletrabalhador, servidores que não se adaptaram ao formato e problemas psicológicos associados, além do processo de retorno ao trabalho presencial.

Ceribeli et al. (2024), considera que o teletrabalho no serviço público pode ser um recurso para melhorar a produtividade dos servidores e aumentar a satisfação com o trabalho. Mas para se chegar a isso, considera que as chefias devem esclarecer aos critérios de avaliação das entregas e fornecer feedbacks periódicos (Ceribeli et al., 2024). Embora Kossek e Kelliher (2022) defendam que o teletrabalho tem condições de promover a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, alertam para que os gestores apoiem um modelo racional voltado a um contexto organizacional de trabalho remoto que promova bem-estar profissional e saúde das trabalhadoras.

Por fim, considerando o referencial teórico, tem-se na Figura 1 uma visualização da representação dos objetivos de pesquisa quanto ao fato de que o teletrabalho pode propiciar vantagens e desvantagens para as diferentes jornadas da mulher, e por consequência para a organização que esta mulher está inserida.

Figura 1 – Jornadas da mulher e teletrabalho



Fonte: Elaboração própria (2024)



3

3

METODOLOGIA

Nesta seção foi detalhada a metodologia empregada na pesquisa, contendo a caracterização do estudo (natureza, recorte temporal e abordagem da pesquisa), do seu público-alvo, os procedimentos de coleta e as estratégias de análise de dados por objetivo específico, bem como os instrumentos adotados.

3.1 Caracterização da pesquisa

Trata-se de pesquisa teórico-empírica, que começou pelo levantamento bibliográfico para fundamentar a coleta e averiguação dos dados empiricamente. Do levantamento bibliográfico realizado para mapear estudos voltados à percepção do teletrabalho, no contexto pós-pandêmico, como instrumento capaz de mitigar diferença de gênero no ambiente organizacional, percebeu-se uma escassez de estudos com a mesma proposta.

Por essa razão, a investigação proposta se caracteriza como descritiva, uma vez que permite descrever e analisar as percepções das auditoras de controle externo, buscando identificar padrões e tendências em relação às vantagens ou desvantagens do teletrabalho numa perspectiva de gênero bem como desenvolvimento pessoal/profissional e organizacional (Fernandes et al., 2018).

O marco temporal do estudo é o do período posterior à pandemia da Covid-19, com a percepção das auditoras de controle externo sobre o teletrabalho, num desenho transversal por proporcionar a coleta de dados em curto espaço de tempo, sem necessidade de acompanhamento ao longo do tempo do público-alvo (Zangirolami-Raimundo; Echeimberg; Leone, 2018).

Foi realizada abordagem metodológica quali-quantitativa por se mostrar a mais adequada para uma compreensão completa e aprofundada do fenômeno social complexo em estudo, triangulando-se os dados obtidos com diferentes tipos de coleta: entrevistas e questionários, como dispõe Montezano (2022).

Desse modo, a partir de técnicas diversas (bibliográfica, entrevistas e questionários) e de fontes humanas para a coleta de dados, foi possível obter um resultado de maior qualidade. Seguiu-se, assim, a estratégia exploratória sequencial de triangulação proposta por Creswell (2010), que se inicia com a coleta de dados qualitativos para melhor entendimento do fenômeno (bibliografia e entrevistas) para depois começar a fase da coleta dos dados quantitativos (questionários), que é desenvolvida a partir do resultado da fase qualitativa. A partir daí os dados e resultados quantitativos são utilizados para auxiliar a interpretação dos resultados qualitativos, possibilitando assim expandi-los (Creswell, 2010).

Para alcançar os objetivos, de início, foi realizada pesquisa bibliográfica e em seguida foi utilizado o método de levantamento para conseguir atingir objetivos do estudo empírico com a percepção do fenômeno estudado por um grupo significativo de pessoas que vivenciam aquela realidade (Gil, 2002)

3.2 Caracterização do público-alvo

O foco dessa pesquisa recaiu sobre a percepção das auditoras de controle externo dos tribunais de contas sobre o teletrabalho e a perspectiva de gênero no âmbito da organização a que estão vinculadas. Embora não haja uniformização nacional da nomenclatura, de acordo com Associação Nacional dos Auditores de Controle Externo do Tribunais de Contas do Brasil – ANTC, auditoras de controle externo são servidoras públicas integrantes do quadro próprio do tribunal de contas, que tenham ingressado no cargo efetivo mediante concurso público de nível superior para exercer atribuições finalísticas de controle externo, exclusivas de Estado, voltadas ao planejamento, coordenação e execução de auditorias e demais procedimentos de fiscalização da competência do tribunal a que estão vinculadas.

Importante destacar que em razão de não haver uma simetria de funcionamento, nem de legislação entre os trinta e três tribunais de contas do país, o público-alvo desta pesquisa, a depender do órgão que estejam vinculadas, possui diversas jornadas de trabalho, regulamentações e requisitos para condições diferenciadas de trabalho. No entanto, a escolha pelas servidoras ocupantes do cargo com função de auditoria se deu pelo exercício das mesmas atribuições finalísticas e da compatibilidade delas com a atuação funcional em teletrabalho.

De acordo com o Manual de Auditoria Operacional do Tribunal de Contas da União (2023), que segue os padrões internacionais de auditoria estabelecidos pela International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI), o modelo de auditoria operacional no âmbito da administração pública tem como principais atividades planejamento, execução, elaboração de relatórios e monitoramento. Tais atividades, fundamentais para assegurar a economicidade, eficiência, eficácia e efetividade das operações governamentais, podem ser executadas de forma remota, uma vez que o procedimento se baseia substancialmente na análise de documentos. O uso de ferramentas digitais para coleta de dados, colaboração remota e elaboração de relatórios permite que auditoras desempenhem suas funções sem a necessidade de presença física, que somente se exige extraordinariamente (TCU, 2020).

Contudo, o presente trabalho possui uma importante limitação em relação aos dados relativos à quantidade de auditoras de controle externo nos trinta e três tribunais de contas brasileiros (um tribunal de contas da União, um tribunal de contas do Distrito Federal, 26 tribunais de contas estaduais, dois tribunais de contas municipais e três tribunais de contas dos municípios), uma vez que a maioria deles disponibiliza apenas a relação dos ocupantes do cargo sem diferenciar o gênero dos servidores da carreira em estudo. Mesmo consultando a Associação Nacional dos Auditores de Controle Externo dos Tribunais de Contas do Brasil – ANTC, percebeu-se a mesma restrição, eis que é um órgão central composto por 26 associações afiliadas, sem base de dados em relação à quantidade de auditoras delas.

Assim, tomou-se, inicialmente, como base, um grupo do aplicativo whatsapp denominado “ANTC Mulher”, composto por 83 auditoras de controle externo de quinze estados diferentes. A partir desse grupo com representantes das entidades associativas regionais da carreira em análise, fez-se uma tentativa de mapear a quantidade de auditoras associadas à ANTC em todo país, conseguindo-se, ao final, amostras de todos os 33 tribunais de contas do país.

3.3 Da fundamentação empírica: dados e instrumentos de coleta

Com o intuito de demonstrar o ajuste e conformidade entre os procedimentos de coleta e análise de dados aos objetivos da pesquisa,

apresenta-se o Quadro 2, com a proposta consolidada para alcance de cada um dos objetivos específicos da pesquisa, como método de pesquisa, abordagem, técnicas de amostragem, indicação do público-alvo específico, técnicas de coleta e análise dos dados.

Em seguida, serão descritos detalhadamente os procedimentos referentes à fase empírica da pesquisa, destacando-se os procedimentos e a amostra obtida.

Quadro 2 – Procedimentos metodológicos por objetivo específico

Objetivo específico	Abordagem	Método	Coleta de dados	Público-alvo	Amostragem	Análise de dados
Analisar os motivos que levam as auditoras de controle externo a aderirem ao trabalho remoto e a possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional.	Qualitativa	Levantamento	Entrevista	Auditoras de controle externo	Amostragem não probabilística por julgamento	Análise de conteúdo
	Qualitativa	Levantamento	Questionário	Auditoras de controle externo	Amostragem não probabilística por conveniência Técnica de bola de neve	Análise de conteúdo
	Quantitativa	Levantamento	Questionário	Auditoras de controle externo	Amostragem não probabilística por conveniência Técnica de bola de neve	Estatística descritiva
Investigar as vantagens e desvantagens pessoais percebidas pelas auditoras de controle externo ao atuar em teletrabalho.	Qualitativa	Levantamento	Entrevista	Auditoras de controle externo	Amostragem não probabilística por julgamento	Análise de conteúdo
	Qualitativa	Levantamento	Questionário	Auditoras de controle externo	Amostragem não probabilística por conveniência Técnica de bola de neve	Análise de conteúdo

	Quantitativa	Levantamento	Questionário	Auditoras de controle externo	Amostragem não probabilística por conveniência Técnica de bola de neve	Estatística descritiva
Identificar a autopercepção das auditoras de controle externo quanto às vantagens e desvantagens relativas ao teletrabalho no contexto da perspectiva de carreira	Qualitativa	Levantamento	Entrevista	Auditoras de controle externo	Amostragem não probabilística por julgamento	Análise de conteúdo
	Quantitativa	Levantamento	Questionário	Auditoras de controle externo	Amostragem não probabilística por conveniência Técnica de bola de neve	Estatística descritiva
Examinar a impressão das auditoras de controle externo em relação ao ambiente organizacional do tribunal de contas a que estão vinculadas, numa perspectiva de gênero, bem como sobre as vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho para organização	Qualitativa	Levantamento	Entrevista	Auditoras de controle externo	Amostragem não probabilística por julgamento	Análise de conteúdo
	Quantitativa	Levantamento	Questionário	Auditoras de Controle Externo	Amostragem não probabilística por conveniência Técnica de bola de neve	Estatística descritiva

Fonte: Elaboração própria (2024)

Para se chegar aos quatro objetivos específicos do presente estudo, foram utilizadas técnicas com abordagens qualitativas e quantitativas, por meio de entrevistas e de questionário eletrônico.

A princípio, acreditou-se que a melhor forma de levantamento de dados se daria através da realização de três grupos focais online síncronos a serem realizados por meio de salas de videoconferência em razão do público-alvo estar distribuído por todas as regiões do país, compostos de pelo menos quatro auditoras de controle externo, cada um. Pensou-se, em dividi-los em grupos de mulheres sem filhos, mulheres com filhos menores de idade e mulheres cuidadoras de pessoas idosas ou com deficiência. Dessa forma, a partir de um questionário online encaminhado em grupos de whatsapp compostos pelo público-alvo, tentou-se a adesão de voluntárias, sem sucesso (Apêndices A, B e C). Com isso, adaptou-se para a técnica de entrevistas, de modo a permitir a coleta com o público-alvo, considerando a disponibilidade das pessoas.

3.3.1 Entrevistas

Com a inviabilidade de execução dos grupos focais online síncronos, foi necessário adaptar o roteiro inicialmente concebido para o formato de entrevistas, instrumento eminentemente qualitativo, para alcançar a percepção da realidade pessoal e organizacional das auditoras de controle externo de diversos tribunais de contas brasileiros, numa perspectiva de gênero, sobre o teletrabalho no setor público, em sala de reunião virtual (Galvão; Pluye; Ricarte, 2017).

A primeira versão do roteiro semiestruturado continha 11 (onze) perguntas direcionadas ao perfil da respondente e dez perguntas abertas, sendo cinco para alcance do primeiro objetivo específico, duas para o segundo, e três para o terceiro. Para verificar se as questões estavam alinhadas ao objetivo da pesquisa e com clareza de linguagem, buscou-se validar o instrumento com a submissão do mesmo a três auditoras de controle externo, de forma presencial.

Para responder ao roteiro proposto, por amostragem não probabilística por conveniência, foram selecionadas auditoras de controle externo que estavam trabalhando remotamente. O perfil das participantes na etapa de validação do roteiro de entrevistas é de mulheres, com nível de pós-graduação lato sensu, tempo médio no cargo de 9,66 anos (Min = 9, Máx = 11), duas casadas e uma solteira, duas

com filhos menores de idade e uma sem filhos, média de idade de 39 anos (Min = 37 anos; Máx = 42 anos), as três em teletrabalho híbrido, sem ocupar cargos de gestão e residentes na mesma cidade da sede do tribunal de contas a que estão vinculadas. Quanto ao conteúdo das questões apresentadas, todas foram avaliadas positivamente em relação ao alinhamento com o objetivo proposto e à clareza da linguagem utilizada. Não apontaram necessidade de ajustes.

Contudo, ainda na aplicação da primeira entrevista, realizada de forma presencial e registrada por meio de um gravador de voz instalado no aparelho de telefone celular da pesquisadora, verificou-se a necessidade de se incluir uma questão mais abrangente, complementar a todas as outras como forma de aprofundar e tentar esgotar a abordagem do tema pelas entrevistadas. Assim, foi incluída a 11ª primeira questão aberta ao roteiro de entrevistas.

O roteiro de perguntas está apresentado no Apêndice H e possui seis questões adaptadas do roteiro apresentado no artigo de Marinis (2023), são elas as questões 1, 3, 4, 5, 6 e 9, e cinco de autoria própria. Tal instrumento se inicia com a apresentação da pesquisa e termo de consentimento para participar e autorizar a gravação para registro e posterior transcrição. Além disso, são levantadas questões de perfil para descrever a caracterização das participantes. Referido roteiro possui a seguinte estrutura: (i) apresentação da pesquisa e texto de concordância sobre a participação voluntária e gravação dos dados registrados; (ii) questões relacionadas aos quatro objetivos específicos da pesquisa (questão 1, 9 e 10 para o primeiro objetivo; questões 3 e 4 para o segundo; questões 5 e 6 para o terceiro, questões 2, 6 e 7 para o quarto), (iii) 11 questões do perfil socioprofissional da entrevistada.

O público-alvo das entrevistas foram auditoras de controle externo de tribunais de contas do país. Devido à necessidade de estar em teletrabalho para a obtenção dos dados almejados nessa fase, a identificação de possíveis candidatas foi intencional (amostragem não probabilística por julgamento). Desse modo, foram encaminhados banners contendo convite (Apêndices D, E, F e G) para que auditoras de controle externo que estivessem em teletrabalho participassem de forma voluntária da entrevista por meio do aplicativo Google Meet.

Como já narrado acima, a primeira entrevista se deu presencialmente, com a utilização de gravador instalado no aparelho de telefone da pesquisadora. Além desta, somente mais uma se deu

fisicamente, com a utilização do mesmo recurso instalado no telefone da pesquisadora. As outras 18 (dezoito) entrevistas foram realizadas em salas virtuais do Google Meet, todas executadas no período de 26 de janeiro a 16 de fevereiro de 2024. Com isso, obteve-se uma amostra de 20 pessoas nesta técnica de coleta de dados. Em todas as entrevistas, presenciais e virtuais, foi perguntado oralmente pela pesquisadora a vontade de se voluntariar e a permissão para gravar, após autorizados os termos citados, já gravando, repetiam-se as perguntas para registro das permissões. A gravação das entrevistas totalizou 7 horas 31 minutos e 25 segundos, sendo em média de 22 minutos e 57 segundos, e variaram de aproximadamente 7 minutos e 18 segundos a 50 minutos e 39 segundos.

O Quadro 3 apresenta o perfil das entrevistadas, mulheres, com nível de pós-graduação lato sensu (70%), tempo médio no cargo de 11 anos (Min = 5, Máx = 17), a maioria delas casadas (60%), com filhos (70%), média de idade de 41 anos (Min = 32 anos; Máx = 57 anos), todas em teletrabalho, apenas 3 ocupantes de cargos de gestão e a maioria (75%) residentes na mesma cidade da sede do tribunal de contas a que estão vinculadas.

Importante observar que, na transcrição das entrevistas, realizada com recurso disponível no aplicativo Word, do Office 365, para tratamento e análise dos dados coletados, houve perdas de palavras e frases em razão de problemas na qualidade da gravação, da rede de internet, tais como pausas no som e imagem, ruídos e sons ambiente. Por essa razão, todo conteúdo foi revisado, permitindo-se ajustes em palavras e frases. No total, foram analisadas 65.771 palavras.

Cada entrevista foi codificada com uma numeração em ordem cronológica de realização e para garantir o sigilo das informações prestadas bem como a identidade das participantes, os exemplos relatados serão reconhecidos por esse código. Após a transcrição e ajustes pós revisão, iniciou-se a análise do conteúdo categorial temática segundo Bardin (2016) em quatro etapas: preparação do material, pré-análise, exploração do material e tratamento e interpretação dos resultados obtidos. Destaca-se que os núcleos de ideias foram extraídos das respostas dadas pelas auditoras de controle externo a cada uma das perguntas. Além disso, durante a revisão da transcrição foi realizada a leitura completa do material, já permitindo a separação das repostas por pergunta com a indicação do código referente a cada entrevistada.

A partir desse material, foram criadas 12 planilhas, uma contendo o perfil socioprofissional de cada entrevistada e onze separadas de acordo com cada pergunta elaborada. E, com base nas respostas das entrevistas, fez-se um ajuste no questionário online inicialmente concebido, para coleta de dados quantitativos, buscando a generalização dos resultados encontrados na entrevista com uma amostra representativa. Importa destacar que também foram obtidos dados qualitativos no questionário com perguntas abertas aplicadas, conforme será bem descrito a seguir.

3.3.2 Questionário eletrônico

A partir da consolidação dos dados coletados nas entrevistas, foi preciso fazer ajustes no questionário previamente elaborado com vistas à triangulação das respostas dadas no instrumento eminentemente qualitativo. Assim, os questionários foram encaminhados no grupo do aplicativo whatsapp denominado “ANTC Mulher” e, conseqüentemente, replicado nas associações locais onde estão vinculadas as participantes do grupo em comento, utilizando a técnica de amostragem em bola de neve (Bockorni; Gomes, 2021), o que possibilitou alcançar uma amostra quantitativa mais representativa do público-alvo, ao mesmo tempo que permitiu mapear áreas e percepções iniciais sobre o objeto em estudo. Foram elaborados banners e mensagens de textos para trazer maior visibilidade e interesse de participação pelo público-alvo (Apêndices I, J e K).

O questionário que se encontra no Apêndice L deste estudo foi elaborado por meio da ferramenta denominada Google Forms e possui algumas perguntas relacionadas às vantagens e desvantagens do teletrabalho na Administração Pública que foram adaptadas a partir do estudo elaborado por Filardi, Castro e Zanini (2020), as demais são de autoria própria a partir das respostas das entrevistas e do referencial teórico utilizado na pesquisa. Antes da disposição das questões, há informações sobre a confidencialidade dos dados a serem coletados bem como advertência sobre possíveis riscos com a participação na pesquisa e a anuência na participação voluntária. As questões estão apresentadas nas cinco partes a seguir: Parte 1 – Questões gerais a todas as Auditoras de Controle Externo a respeito do teletrabalho, com pergunta sobre a modalidade de trabalho atual; Parte 2 – Questões relacionadas aos motivos de não estar em teletrabalho (para quem não está no teletrabalho); Parte 3 - Questão relacionadas ao teletrabalho -

aspectos gerais (questões para quem está ou gostaria de estar em teletrabalho); Parte 4 - Questão relacionadas às vantagens ou desvantagens no teletrabalho (questões para quem está ou gostaria de estar em teletrabalho); e, Parte 5 – Perfil da respondente (para todas as participantes).

Foram elaborados materiais de divulgação da pesquisa em dois modelos diferentes (Apêndices I, J e K): banner elaborado no aplicativo Canva e mensagem de texto que foram encaminhados por Whatsapp para grupos onde se encontram o público-alvo bem como contatos individuais de auditoras de controle externo de todo país. Diante da dificuldade em acessar servidoras de determinados tribunais de contas, como Mato Grosso, Espírito Santo, Tocantins e Alagoas, foi preciso solicitar contatos individualmente a alguns representantes ANTC bem como encaminhar mensagens via LinkedIn e e-mail para o setor de gestão de pessoas do Tribunal de Contas do Mato Grosso.

Como em todas as mensagens foram feitos pedidos de divulgação e encaminhamento para outras auditoras de controle externo, assim, houve divulgação voluntária por meio de mensagens de Whatsapp pela técnica de bola de neve. É possível ver nos apêndices as diversas formas de divulgação da pesquisa, demonstrando que a amostragem foi não probabilística por conveniência em virtude de participação voluntária do público-alvo. Diante da ausência de dados referentes ao número total da população analisada, estabeleceu-se, de início uma amostra mínima de cinco participantes por tribunal de contas, o que não foi possível no Tribunal de Contas de Rondônia (1 participante), Tribunal de Contas do Tocantins (4 participantes), Tribunal de Contas dos Municípios do Pará (1 participante), Tribunal de Contas do Maranhão (4 participantes), Tribunal de Contas da Paraíba (3 participantes), Tribunal de Contas de Minas Gerais (4 participantes), Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (2 participantes), Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro (2 participantes) e Tribunal de Contas de Santa Catarina (3 participantes).

Durante o período de coleta de dados, que ocorreu de 27.03.2024 a 08.05.2024, 313 pessoas responderam ao questionário eletrônico. No entanto, 2 pessoas se recusaram a preencher o questionário voluntariamente, após a leitura da apresentação da pesquisa. Por esse motivo, a amostra foi de 311 voluntários.

No que diz respeito aos dados quantitativos apurados com a aplicação dos questionários, foram exportados do Google Forms para uma planilha do aplicativo Excel para tratamento inicial, de codificação das variáveis e posterior análise e apuração através de estatística descritiva por frequência, média (Méd), desvio-padrão (DP) e coeficiente de variação (CV), por ter como vantagens a economia de tempo, respostas precisas, uniformidade na avaliação, conforme Lakatos e Marconi (2017). Vale destacar que nas 42 questões em que se utilizou a escala Likert de 5 pontos, em que 1 corresponde a discordo totalmente e 5 a concordo totalmente, utilizou-se como critério de avaliação de concordância das respondentes a partir de 3,5 (tendência à concordância), e como forma de verificar uma homogeneidade de percepção entre as voluntárias o coeficiente de variação abaixo de 25%.

Além disso, o questionário possui três questões abertas para descrições amplas sobre o tema, que geraram dados eminentemente qualitativos em que se utilizou a análise de conteúdo, envolvendo a identificação e categorização de temas, padrões e significados presentes nos achados. Nessa técnica, os dados foram transcritos e organizados em unidades de análise, com frases. Em seguida, foram identificadas categorias e subcategorias que emergiram dos dados, o que permitiu uma compreensão mais aprofundada dos temas abordados pelas participantes (Bardin, 2016).

No que diz respeito à análise sociodemográfica, a amostra é caracterizada com maior frequência de mulheres casadas (62%), com faixa etária entre 40 e 44 anos de idade (25,7%), com nível de escolaridade de especialização (67,5%), residentes na região nordeste do país, com entre 10 e 14 anos de tribunal (28,9%), que não ocupam cargo de gestão (74%), que preferem estar em teletrabalho híbrido. A amostra contém representantes de todos os tribunais de contas do país.

Quadro 3 - COMPARATIVO DE DADOS COLETADOS ENTRE ENTREVISTAS E QUESTIONÁRIO

Entrevista (N=20)		Questionário (N=311)	
Variável	Frequência	Variável	Frequência
Competência do Tribunal	80% TCE 15% TCM 05% TCU	Competência do Tribunal	80% TCE 10% TCU 10% TCM
Região de abrangência da competência do tribunal	05% Nacional 20% Norte 35% Nordeste 10% Sudeste 15% Centro-Oeste 15% Sul	Região de abrangência da competência do tribunal	10% Nacional 19% Norte 29% Nordeste 13% Sudeste 18% Centro-Oeste 11% Sul
Residência na área de abrangência da competência do tribunal	75% Sim 25% Não	Residência na área de abrangência da competência do tribunal	96% Sim 04% Não
Tempo no cargo	0% menos de 2 anos 10% entre 2 e 5 anos 35% entre 6 e 9 anos 35% entre 10 e 14 anos 20% entre 15 e 19 anos 0% entre 20 e 24 anos 0% a partir de 25 anos	Tempo no cargo	12% menos de 2 anos 09% entre 2 e 5 anos 16% entre 6 e 9 anos 29% entre 10 e 14 anos 18% entre 15 e 19 anos 06% entre 20 e 24 anos 10% a partir de 25 anos
Faixa etária	0% menos de 20 anos 0% de 20 a 24 anos 0% de 25 a 29 anos 15% de 30 a 34 anos 35% de 35 a 39 anos 25% de 40 a 44 anos 15% de 45 a 49 anos 10% de 50 a 54 anos 0% de 55 a 59 anos 0% a partir de 60 anos	Faixa etária	0% menos de 20 anos 0% de 20 a 24 anos 2% de 25 a 29 anos 10% de 30 a 34 anos 18% de 35 a 39 anos 26% de 40 a 44 anos 18% de 45 a 49 anos 13% de 50 a 54 anos 8% de 55 a 59 anos 5% a partir de 60 anos

Pessoa com deficiência ou transtorno do neurodesenvolvimento	10% Sim 90% Não	Pessoa com deficiência ou transtorno do neurodesenvolvimento	07% Sim 93% Não
Formação	5% Graduação 70% Especialização 25% Mestrado 0% Doutorado 0% Pós-doutorado	Formação	6,7% Graduação 68% Especialização 23% Mestrado 02% Doutorado 0,3% Pós-doutorado
Estado civil	20% Solteira 60% Casada 5% União estável 15% Separada/divorciada 0% Viúva 0% Outro	Estado civil	17,4% Solteira 62,4% Casada 9% União estável 10,9% Separada/divorciada 0,3% Viúva 0% Outro
Filhos	70% Sim 30% Não	Filhos	71% Sim 29% Não
Cuidador de pessoas idosas, com deficiência ou transtornos do neurodesenvolvimento	15% Sim 85% Não	Cuidador de pessoas idosas, com deficiência ou transtornos do neurodesenvolvimento	14% Sim 86% Não
Teletrabalho antes da pandemia	55% Sim 45% Não	Teletrabalho antes da pandemia	26% Sim 74% Não
Ocupação de cargos de gestão	25% Sim 75% Não	Ocupação de cargos de gestão	26% Sim 74% Não

Fonte: Elaboração própria (2024)

As questões das entrevistas e do questionário estão distribuídas de acordo com o alcance dos objetivos específicos na forma apresentada no Quadro 4.

Quadro 4 – Métodos de coleta de dados para alcance de cada objetivo específico		
Objetivos Específicos	Questões do Questionário	Questões das Entrevistas
Objetivo específico 1	Seções 3, 4, 5, 6	1, 9, 10

Objetivo específico 2	Seção 7	3,4
Objetivo específico 3	Seção 7	5,6
Objetivo específico 4	Seções 6, 7	2, 7, 8

Fonte: Elaboração própria (2024)

3.3.3 Limitações do método

Conforme descrito acima, na fase de transcrição das entrevistas realizadas, foram perdidas algumas palavras e frases em razão de problemas técnicos relacionados à qualidade da internet e dos áudios. Contudo, após revisão foi possível fazer ajustes e recuperar as informações. Além disso, inúmeros sítios eletrônicos dos tribunais de contas em que estão vinculadas as auditoras de controle externo não disponibiliza o quantitativo de cargos, nem os ocupados por gênero, o que inviabilizou o conhecimento do número real da população estudada. Tampouco foi possível verificar junto às instituições associativas como a ANTC e suas afiliadas, que também não dispõem de tais dados.

O processo de validação do questionário eletrônico precisou ser suprimido em razão do prazo de coleta de dados e entrega do trabalho final. No caso da entrevista, em que se aplicou o instrumento a três auditoras, apesar do risco de viés por se tratar de uma amostra do público-alvo. No entanto, várias respondentes deram feedbacks positivos sobre os instrumentos, a seguir alguns exemplos quando instadas a complementar o questionário: “estou satisfeita com as questões”, “não tenho o que complementar”.



4

4

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção serão apresentados os resultados obtidos com vistas ao alcance dos objetivos específicos pelas abordagens metodológicas quantitativas e qualitativas utilizadas. A parte dos resultados qualitativos norteiam a percepção das auditoras de controle externo sobre o teletrabalho e a equidade de gênero, já os dados quantitativos procuram validar em larga escala as percepções captadas em entrevistas.

4.1 Das voluntárias que não estão em teletrabalho

Antes de iniciar a análise do que motivou as auditoras a aderirem ao teletrabalho, importante destacar que das 311 pessoas que responderam voluntariamente ao questionário eletrônico, 170 afirmaram estar em teletrabalho (55%), mas 141 asseguraram não estar trabalhando remotamente (45%).

Figura 2 – Dados coletados em questionário eletrônico sobre adesão ao teletrabalho



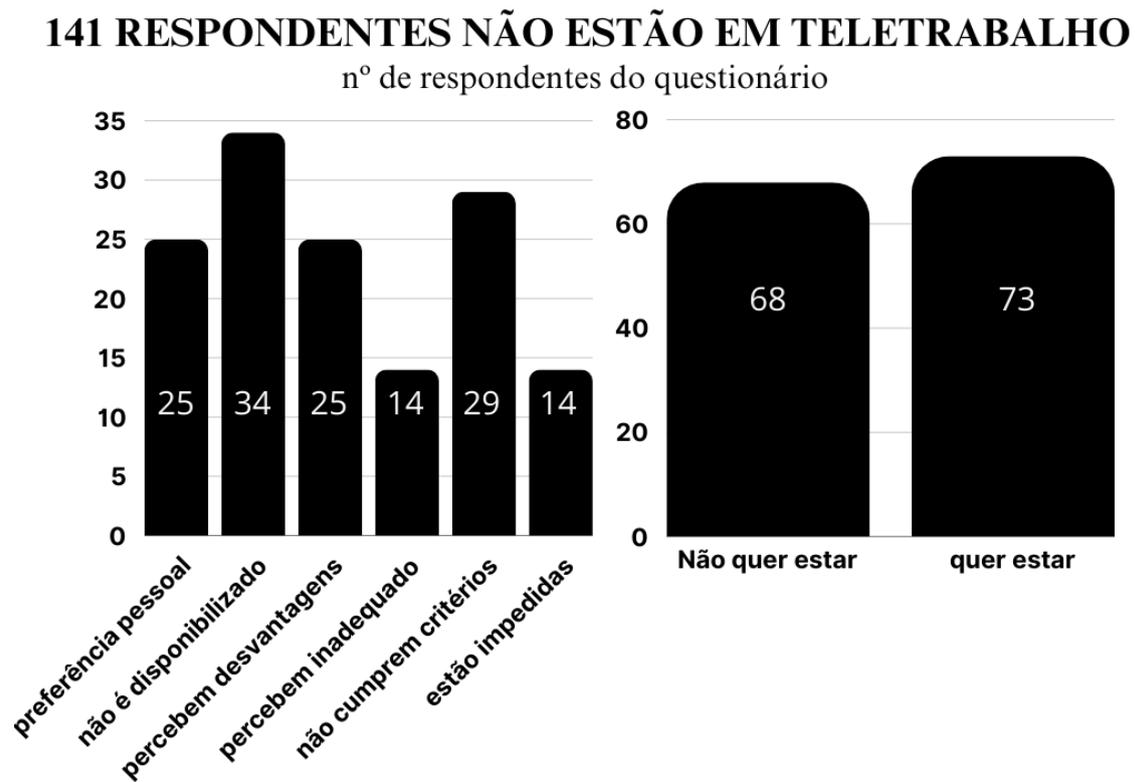
Fonte: Elaboração própria (2024)

Quando questionadas sobre o motivo de não estarem em teletrabalho, por meio de análise de conteúdo, chegou-se a 6 núcleos de ideias, como se observa na Figura 2. O primeiro, relacionado à preferência pessoal de não querer aderir ao teletrabalho, foi apontado

por 25 das participantes (18% da amostra). Já 34 (24%) das respondentes indicaram a impossibilidade de aderir ao teletrabalho por não estar disponível a elas essa opção. Algumas participantes, 25 (18%) delas, destacaram a percepção de desvantagens com o teletrabalho, como imposição de metas maiores e impossibilidade de conciliação entre home office e demandas domésticas. Catorze das respondentes ao item, argumentaram que suas atividades não são adequadas para o teletrabalho, seja em virtude da natureza das tarefas ou à preferência por interações presenciais com a equipe (10% da amostra). Além disso, 29 (20% da amostra) das auditoras respondentes afirmaram não cumprir critérios temporais (estar em estágio probatório, por exemplo) ou requisitos específicos impostos pela organização para liberação do trabalho remoto, como limitação de vagas disponíveis, sorteio ou até mesmo por impedimento discricionário da chefia imediata. Por fim, 14 (10% da amostra) respondentes mencionaram o impedimento organizacional de realizar trabalho à distância aos servidores ocupantes certas funções gratificadas ou cargos de gestão. Seis das respondentes não responderam ao que foi perguntado (4% da amostra).

Perguntadas se gostariam de estar em teletrabalho, 52% (73) das respondentes que afirmaram não estar em teletrabalho disseram que gostariam de estar trabalhando à distância. A essas participantes do questionário eletrônico foi dada a possibilidade de participar das demais perguntas relacionadas ao tema da pesquisa.

Figura 3 – Motivos apontados pelas auditoras para não estar em teletrabalho



Fonte: Elaboração própria (2024)

Extrai-se dos dados expostos que a principal razão para as auditoras de controle externo não estarem em teletrabalho é a impossibilidade de adesão, seja por indisponibilidade da opção ou por não cumprirem critérios organizacionais. Em que pese algumas perceberem essa modalidade de trabalho com inadequada ao exercício da função, ou desvantajosa por razões pessoais ou profissionais, a maior parte da amostra indicou que gostaria de estar em teletrabalho.

4.2 Resultados da abordagem qualitativa e quantitativa por objetivo específico

No que diz respeito aos resultados da consolidação das entrevistas, foram identificados 220 relatos sobre os 61 núcleos de sentido provenientes das entrevistas, agrupados em 6 categorias temáticas de motivação para adesão ao teletrabalho, de vantagens e desvantagens pessoais, no contexto organizacional e no contexto de carreira ao aderir ao teletrabalho, sobre a conciliação entre vida pessoal e profissional em teletrabalho, bem como a impressão das auditoras de

controle externo sobre políticas de equidade de gênero envolvendo o teletrabalho, especificamente.

4.2.1 Resultado referente ao primeiro objetivo específico: analisar os motivos para adesão ao trabalho remoto e a possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional

Assim, 243 voluntárias responderam à pergunta do questionário eletrônico sobre o principal motivo para ingressar ou querer ingressar no regime de teletrabalho. Observa-se que as respostas das entrevistadas sobre o assunto também resultaram nos mesmos 8 núcleos de ideia, segundo a análise de conteúdo de Bardin, demonstrados quantitativamente no Quadro 5.

Desse modo, como principais motivações para ingressar em teletrabalho apareceram: “melhor organização e conciliação entre vida pessoal e profissional” ; “economia de tempo com deslocamento”; “flexibilidade de horário como propulsora de maior autonomia e controle de produtividade”; “melhor atendimento de demandas relacionadas à maternidade e/ou possibilidade de cuidar de familiares em questão de saúde”; “maior convívio familiar”; “poder trabalhar de qualquer lugar”; “acompanhar parceiro (a) em outra cidade”.

Verifica-se que 3 dos núcleos suscitados não foram apontados pela literatura que fundamenta este trabalho, conforme Quadro 5, são eles: “poder trabalhar de qualquer lugar”; “acompanhar parceiro (a) em outra cidade”, além de “obrigatoriedade de estar em teletrabalho/imposição organizacional”. Nas respostas dadas ao questionário eletrônico, 5 das 243 respondentes afirmaram ter sido obrigadas a estar em teletrabalho pela organização (1,6%). Já nos dados coletados nas 20 entrevistas realizadas, 3 das 20 entrevistadas indicaram estar em teletrabalho também de forma compulsória, totalizando 15% da amostra.

A partir da análise de frequência das respostas, tanto nas entrevistas quanto no questionário, depreende-se que a principal motivação para as auditoras de controle externo aderirem ao teletrabalho é a melhor organização e conciliação entre vida pessoal e profissional. A economia de tempo com deslocamento e a flexibilidade de horário também são motivadores significativos. Motivações como poder trabalhar de qualquer lugar e acompanhar parceiro(a) em outra

cidade, que não foram descritas na literatura, aparecem com frequências menores, mas ainda são relevantes. A obrigatoriedade de estar em teletrabalho tem uma frequência muito baixa, indicando que a maioria das auditoras opta pelo teletrabalho por escolha pessoal ou benefícios percebidos.

Quadro 5 – Comparativo entre dados da entrevista e do questionário sobre adesão ao teletrabalho

Núcleo de ideias	Frequência da entrevista (N=20)	Relato da entrevista	Frequência do questionário (N=243)	Relato do questionário	Referencial teórico
Melhor organização e conciliação entre vida pessoal e profissional	50%	“É uma questão de organização da vida, conciliar a vida profissional com a vida pessoal... eu optei por integrar o teletrabalho” E8	73%	“Sinto como se precisasse escolher entre a família e o cargo público. O teletrabalho seria um importante instrumento para conseguir conciliar essas demandas” Q175	De acordo com Thulin; Vilhelson; Brundin, 2023; Abdullah et al., 2020; Nakrosiene; Buciuniene; Gostautaitė, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Aguiar et al., 2023
Economia de tempo com deslocamento	15%	“Eu consigo descansar um pouquinho mais de manhã porque não pego trânsito como eu peguei muitos anos indo para o trabalho estressada” E4	56%	“Economia de tempo e dinheiro” Q221	De acordo com Silva; Santos; Formaggio, 2021; Aguiar et al., 2023; Thulin; Vilhelson; Brundin, 2023
Flexibilidade de horário como propulsora de maior	30%	“A gente fica mais focado no que importa...traz mais flexibilidade e autonomia no	60%	“Tornar o horário flexível (para as servidoras que trabalham com prazo para	De acordo com Nakrosiene; Buciuniene;

autonomia e controle de produtividade		controle da nossa própria vida também” E12		entrega do trabalho) possibilitaria à servidora fazer musculação nos horários mais vazios da academia (o que contribuiria para um maior bem-estar). O foco estaria na qualidade do trabalho entregue e no prazo” Q78	Gostautaitė, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Thulin; Vilhelsson; Brundin, 2023; Abdullah et al., 2020
Melhor atendimento de demandas relacionadas à maternidade e/ou possibilidade de cuidar de familiares em questão de saúde	35%	“Foi uma decisão minha estar mais presente no dia a dia dos filhos” E16	38%	“Acredito ser uma política interessante pensar esta flexibilização do teletrabalho para mães com crianças até 6 anos” Q168	De acordo com Nakrosiene; Buciuiniene; Gostautaitė, 2018; Thulin; Vilhelsson; Brundin, 2023; Gueguen; Senik, 2022
Maior convívio familiar	25%	“Possibilidade de estar, por exemplo, com a família, sem necessidade de almoçar fora, de estar mais próxima” E3	28%	“Maior proximidade com a família. Melhoria de vida” Q205	De acordo com Filardi; Castro; Zanini, 2020; Silva; Santos; Formaggio, 2021; Peprah, 2024; Ceribeli et al., 2024

Poder trabalhar de qualquer lugar	40%	“Liberdade, liberdade geográfica” E5	24%	“Moro em outro Estado e tenho filhos pequenos. Se for colocada em trabalho presencial ficarei totalmente desmotivada” Q30	Não consta no referencial teórico deste trabalho
Acompanhar parceiro em outra cidade	20%	“Meu marido mora em outro Estado e aí eu precisaria estar pedindo licença sem vencimento ou exoneração” E11	9%	“Acompanhar parceiro em outra cidade” Q219	Não consta no referencial teórico deste trabalho
Obrigatoriedade ou imposição institucional	15%	“Eles consideram que o pessoal com deficiência era pessoal de risco, embora esteja errado o conceito. Mas, enfim, como eu já tenho outras comorbidades como pressão alta...” E9	1,6%	“A sede do TCE está em reforma temporariamente” Q123	Não consta no referencial teórico deste trabalho

Fonte: Elaboração própria (2024)

Sobre qual seria a melhor forma de trabalho, apta a conciliar vida pessoal e profissional, as 20 entrevistadas deram ensejo a 3 núcleos de ideias segundo a análise de conteúdo realizada, como se observa no Quadro 6. Contudo, no questionário, foi dada a opção de marcar a possibilidade do formato híbrido sem a fixação da quantidade de dias obrigatórios no presencial, que foi escolhido por 51% das 243 auditoras que responderam a essa questão. Além disso, tanto na entrevista quanto no questionário eletrônico, somente uma participante em cada afirmou preferir o trabalho totalmente presencial, contrariando a afirmação de Fonseca (2024) quanto à preferência pelo trabalho remoto. Assim, destaca-se que, independentemente da frequência de dias presencias, tanto nas entrevistas quanto no questionário, evidencia-se a preferência das auditoras de controle externo pelo formato híbrido de teletrabalho, devendo ser considerada inclinação para um modelo sem fixação dos dias de presencial como sugere 51% de 243 respondentes do questionário.

Quadro 6 – Comparativo entre dados da entrevista e do questionário sobre formato ideal de teletrabalho				
Núcleo de ideias	Frequência da entrevista (N=20)	Relato da entrevista	Frequência do questionário (N=243)	Relato do questionário
Teletrabalho Integral (100% remoto)	E1, E2, E5, E18, E19 25%	“Totalmente integral... hoje eu concebo que seria interessante totalmente integral, já temos ferramentas para controle... então acho que não se perde a produtividade, inclusive aumenta... então se eu pudesse escolher seria totalmente integral” E2	14,8%	“Teletrabalho sem dias presencias” Q275
Teletrabalho Parcial (Híbrido)	E3, E4, E6, E7, E8, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E20 70%	“Eu acredito que deveria manter parcial. Eu acho que ainda é a melhor forma, porque eu acho que o encontro presencial dos colegas para a gente discutir tese, isso não acontece de forma. É em teletrabalho, é	33,8%	“Em minha opinião, tendo meta, o ideal seria trabalho híbrido (três dias presenciais), sem necessidade de meta extra.

		mais difícil. Então eu acho que é esse regime parcial. É o mais interessante no momento” E8		Porém, acredito que as condições físicas de teletrabalho devem ser demonstradas” Q290
Presencial	E11 5%	“Primeiro, eu ia optar por fazer presencial. Segundo, eu gosto da minha jornada de 6 horas” E11	0,4%	“Ida presencial cinco vezes por semana” Q287
Híbrido sem fixação de dias semanais	-	-	51%	“A conveniência de se trabalhar em casa, em especial para mulheres sem filhos, como eu, pode ser uma vantagem, ainda que se tenham demandas de tarefas domésticas a realizar, muita das vezes não divididas plenamente com o parceiro. Particularmente, me agrada o modelo híbrido, com presença sob demanda” Q274

Fonte: Elaboração própria (2024)

Das respostas à questão referente à estratégia de conciliação entre vida pessoal e profissional (questão 10) da entrevista, foi possível extrair 6 núcleos de ideias. Pela frequência das respostas tem-se que as estratégias mais eficazes para conciliação entre as jornadas produtivas e reprodutivas das auditoras de controle externo incluem o estabelecimento de limites entre vida pessoal e profissional e a disciplina na organização de horários, como se extrai do Quadro 7.

Quadro 7 – Dados coletados nas entrevistas sobre estratégias de conciliação entre casa e trabalho

Núcleo de ideias	Relato	Frequência (N=20)	Referencial teórico
Disciplina e organização de horários	“Sim, o principal é realmente fixar o horário de trabalho. Acho importante a gente separar no dia 1 hora, um período, aquele período que eu estaria lá, disponível, eu estou, eu estou aqui, disponível pra o trabalho, então... Toda a minha vida eu organizei para que das onze... ao meio-dia às 18 eu esteja sem qualquer outro tipo de compromisso, então eu sempre estou sozinha em casa nesse horário” E19	E1, E14, E19, E20 20%	De acordo com Thulin; Vilhelson; Brundin, 2023; Abdullah et al., 2020
Utilizar recursos para manter o foco e evitar distrações	“quando você quer focar em uma coisa é realmente aquilo... é se dedicar, é procurar evitar interrupções... eu fecho a porta... então é preparar o ambiente corretamente para que fique confortável e evite interrupções sim, tem que ter, né?” E2	E2 5%	De acordo com Aguiar et al., 2023; Thulin; Vilhelson; Brundin 2023
Priorização e estabelecimento de metas	“é eu elenco prioridades, as prioridades do dia, a prioridade do dia é fazer esse processo que tenho que despachar hoje e juntamente com isso a minha prioridade do dia é ir ficar numa sessão com ‘filho’ de TO... assim todo dia é uma batalha, todo dia é uma luta superada mas eu faço assim, não consigo dar conta de tudo, ninguém consegue... mas eu elenco as lutas daquele dia, as batalhas daquele dia e aos poucos vou conseguindo...e o que faço muito é trabalhar a noite mesmo,” E5	E5 5%	De acordo com Nakrosiene; Buciuniene; Gostautaitė, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Thulin; Vilhelson; Brundin, 2023; Abdullah et al., 2020
Flexibilidade e adaptação às	“É organizo nos dias que tenho fisio, por exemplo, eu tento adiantar mais o trabalho porque, por mais que seja dispensada do horário, eu sei que volto cansada. Mas, claro... na demanda de emergência a	E8, E9, E18 15%	De acordo com Nakrosiene; Buciuniene; Gostautaitė, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato,

demandas do dia	gente faz, né? Tipo eu entrego mesmo trabalhando menos. Entendeu? A produtividade não caiu. Isso é falas dos meus superiores” E9		2020; Thulin; Vilhelson; Brundin, 2023; Abdullah et al., 2020
Estabelecer limites entre vida pessoal e profissional	“Eu tento cumprir o horário de trabalho normal, que eu tenho como se fosse no presencial. Então eu tento criar esse mesmo ambiente no mesmo horário,” E15	E4, E6, E7, E10, E11, E13, E15, E16, E17 45%	Contrariando os achados de Mozo; Serrano, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020
Gestão do tempo e planejamento	“É, acho que o próprio controle da agenda, o planejamento semanal das principais entregas da semana e a agenda controlada para gerar em torno do desses marcos de entrega” E12	E3, E12 10%	De acordo com Nakrosiene; Buciuniene; Gostautaite, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Thulin; Vilhelson; Brundin, 2023; Abdullah et al., 2020

Fonte: Elaboração própria (2024)

4.2.2 Resultado referente ao segundo objetivo específico: quais as vantagens e desvantagens para a vida pessoal ao aderir ao teletrabalho

Após análise de conteúdo das vinte respostas dadas à pergunta sobre as vantagens pessoais ao aderir ao teletrabalho, chegou-se a 5 núcleos de ideias. Foram indicados “convivência familiar e cuidado com os filhos”; “flexibilidade de horários”; “redução do tempo com deslocamento”; “autonomia e organização”; e “qualidade de vida e bem-estar”, conforme Quadro 8 a seguir.

Quadro 8 – Dados coletados na entrevista sobre vantagens para vida pessoal do teletrabalho

Núcleo de ideias	Relato	Frequência (N=20)	Referencial teórico
Convivência familiar e cuidado com os filhos	“Eu consigo fazer coisas do dia a dia com os meus filhos ao longo do dia. Consigo preparar um lanche para eles, consigo leva-los à escola. Quando há um problema na escola eu consigo resolver com mais tranquilidade do que sair do trabalho ou ter que justificar uma ausência. No período do teletrabalho, quando eles estão adoentados ou quando há impossibilidade deles irem para escola, eu continuo prestando serviço ao tribunal e não coloco nenhuma declaração de comparecimento à consulta médica” E1	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E10, E11, E13, E14, E15, E16, E17, E20 70%	De acordo com Filardi; Castro; Zanini, 2020; Silva; Santos; Formaggio, 2021; Peprah, 2024; Ceribeli et. al, 2024
Redução do tempo de deslocamento	“Aproveitar melhor o tempo de deslocamento também para cuidar um pouco mais da saúde física e emocional, né? Com atividades físicas, um tempo que a gente possa, num ambiente mais controlado, fazer meditação” E12	E2, E4, E7, E12, E13, E17, E19 35%	De acordo com Silva; Santos; Formaggio, 2021; Aguiar et al., 2023; Thulin; Vilhelson; Brundin, 2023
Flexibilidade de horários	“Que eu consegui administrar, gerenciar o meu tempo me trazendo muito mais eficiência em todos os aspectos da minha vida” E18	E2, E4, E5, E6, E7, E9, E10, E11, E12, E14, E15, E16, E18, E19 70%	De acordo com Nakrosiene; Buciuniene; Gostautaitė, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Thulin; Vilhelson; Brundin, 2023; Abdullah et al., 2020
Autonomia e organização	“Fica mais fácil administrar os múltiplos papéis” E8	E1, E3, E8, E12, E17 25%	De acordo com Aguiar et al. (2023); Thulin, Vilhelson e Brundin (2023)

Qualidade de vida e bem-estar	“Eu consigo hoje é cuidar dessas 2 faces da minha vida e sem deixar lacunas. Então, assim, eu vejo como um instrumento muito poderoso de qualidade de vida e de maior produtividade no trabalho” E19	E9, E18, E19, E20 20%	De acordo com Filardi, Castro e Zanini (2020), Silva, Santos e Formaggio (2021); Ceribeli et. al (2024); Aguiar et al. (2023); Abdullah et al. (2020)
-------------------------------	--	--------------------------	---

Fonte: Elaboração própria (2024)

No questionário eletrônico, no que diz respeito às vantagens do teletrabalho para a vida pessoal, tem-se uma inclinação para se considerar que para as auditoras de controle externo respondentes o teletrabalho traz vantagens pessoais. Além disso, foi possível confirmar os cinco núcleos de ideias achados nas entrevistas.

Importa esclarecer, no entanto, que não foi acrescentado item relativo às palavras “autonomia e organização” ao questionário, pois se inserem facilmente na percepção de “possibilidade de conciliação dos múltiplos papéis sociais femininos” constante no questionário e que corrobora com os referenciais de Thulin; Vilhelson; Brundin, 2023; Abdullah et al., 2020; Nakrosiene; Buciuniene; Gostautaite, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Aguiar et al., 2023.

Contudo, não houve homogeneidade dos dados coletados relacionados às vantagens atribuídas ao teletrabalho quanto à percepção de segurança por se trabalhar de casa, mas pela frequência das respostas infere-se que há concordância, pela maioria das voluntárias, com a afirmação, como destacaram Filardi, Castro e Zanini (2020), como indicado na tabela abaixo (Tabela 1).

Registre-se também que em questão aberta do questionário eletrônico sobre a possibilidade de alguma lacuna a ser preenchida nas afirmações sugeridas, foram apontadas ainda os núcleos de ideias: “proteção integral à infância e à pessoa com deficiência” (“acarreta proteção integral aos meus filhos, em especial ao meu filho com deficiência” Q308), que não foi apontada por nenhum dos autores que referenciam esta pesquisa; e “diminui o impacto ambiental com a diminuição de veículos nas ruas” (Q156), de acordo com Filardi, Castro e Zanini (2020).

Tabela 1 – Dados coletados no questionário eletrônico sobre vantagens pessoais do teletrabalho (total da amostra = 243)

Ideias	Discor do total mente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo	Méd	DP	CV
Considero que tenho vantagens pessoais	4,5%	3%	7%	30%	55,5%	4,29	1,033	24%
Em teletrabalho tenho possibilidade de passar mais tempo com minha família	0,4%	2%	5,8%	27,3%	64,5%	4,53	0,735	16%
Com a redução do tempo de deslocamento quando estou em teletrabalho consigo aproveitar melhor o meu tempo para outras atividades pessoais ou profissionais	1,2%	1,6%	2,9%	21%	73,3%	4,63	0,734	16%
Com a flexibilidade de horário o teletrabalho me permite conciliar carreira e vida pessoal	0,8%	2,5%	7,7%	18%	48,9%	4,51	0,789	17%
Com o teletrabalho, sinto-me mais segura por trabalhar em casa, evitando risco à minha integridade física e mental	6,2%	4,1%	20,2%	25,1%	44,4%	3,98	1,171	29%
Em teletrabalho consigo conciliar melhor meus múltiplos papéis (mãe, esposa, servidora, cuidados domésticos)	0,8%	2,9%	7,8%	21%	67,5%	4,51	0,825	18%
Em teletrabalho tenho mais qualidade de vida e bem-estar	0,4%	2,5%	7%	18,9%	71,2%	4,58	0,764	16%

Fonte: Elaboração própria (2024)

Assim, evidencia-se tanto dos dados relativos às entrevistas quanto do questionário eletrônico que a principal vantagem pessoal de se estar em teletrabalho é a maior convivência com a família, seguida de redução de tempo com deslocamento e flexibilidade para execução de tarefas. Ademais, todas as vantagens apontadas pelas entrevistadas são também demonstradas pelas respondentes do questionário.

Já em relação às desvantagens pessoais relativas ao teletrabalho, as voluntárias que participaram da entrevista indicaram a “perda de vínculo com os colegas”; “expectativas de familiares e aumento da carga de trabalho doméstica”; “dificuldades de adaptação e comunicação” com o formato remoto de trabalho; a “dificuldade de separar vida pessoal de trabalho”; “os custos adicionais e assunção de responsabilidades financeiras extras”. No entanto, 15% das entrevistadas garantiram não ver desvantagens pessoais de trabalhar à distância, a seguir no Quadro 9.

Quadro 9 – Dados coletados nas entrevistas sobre desvantagens pessoais familiares com teletrabalho

Núcleo de ideias	Relato	Frequência (N=20)	Referencial teórico
Expectativas familiares e aumento da carga doméstica	“As pessoas acabam achando que você está sempre disponível e que você pode parar a qualquer momento para dar atenção para outras coisas, mas tu ali trabalhando no teu horário de trabalho” E6	E1, E5, E6, E10, E11, E17 30%	Silva; Santos; Formaggio, 2021; Thulin; Vilhelsson; Brundin, 2023; Mozo; Serrano, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Aguiar et al., 2023
Dificuldades de comunicação e adaptação	“Acho que a dificuldade de comunicação, né!? Com a gestão, porque quando a gente está mais distante... as desvantagens do integral são a dificuldade de comunicação” E2	E2, E3 10%	Silva; Santos; Formaggio, 2021; Ceribeli et al., 2024; Mozo; Serrano, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Palacios, 2021
Perda de vínculo e isolamento	“Mas eu me senti tipo, eu estou fora. Então, essa perda de vínculo é uma coisa que acontece. Gradativamente, a gente vai sentindo que tu vai ficando afastada, embora o meu trabalho atual, ele me permita, estar em constante contato com os meus colegas” E4	E2, E3, E4, E7, E9, E13, E16, E19 40%	Silva; Santos; Formaggio, 2021; Ceribeli et al., 2024; Mozo; Serrano, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Palacios, 2021
Percepção de disponibilidade constante e falta de reconhecimento	“As pessoas de fora também, do próprio trabalho, acham que ‘Ah aquela lá é a vida boa, teletrabalho’ muita gente acha isso... pessoais pessoais acho que é isso” E5	E5, E11 10%	Aguiar et al. (2023)

Dificuldade em separar trabalho e vida pessoal	Então é ainda que a gente consiga estar fazendo outra atividade, poder ver uma mensagem no trabalho em qualquer horário e a gente tem que dar atenção para aquilo. Então tirou aquela barreira fixa de horário, o que que causou uma não existência, uma separação entre a casa e o trabalho” E12	E12 5%	Mozo; Serrano, 2020; Filardi; Castro; Zanini (2020)
Custos adicionais e responsabilidades	“Eu que tenho que dar conta de ter a internet boa. Se ela não está boa, tem que correr atrás de tipo cadeira, eu tive que comprar uma outra cadeira porque a minha já estava começando a incomodar. Então, esses custos que tu tem, né?” E4	E4 5%	Palacios (2021)
Sem desvantagem	“Eu não tive desvantagem, não consigo, não consigo. Não consigo pensar na desvantagem em relação ao teletrabalho, porque ela eu consigo produzir muito, enfim” E20	E8, E18, E20 15%	Não consta no referencial teórico deste trabalho

Fonte: Elaboração própria (2024)

Ainda analisando desvantagens pessoais de se estar em teletrabalho, extrai-se das respostas dadas no questionário eletrônico que não houve homogeneidade dos dados coletados em relação à sobrecarga imposta por familiares e nem por causa conflitos em relação ao espaço físico compartilhado, uma vez que a média se mostrou bem abaixo de 4,00 e o coeficiente de variação muito superior aos 25%, e nem mesmo pela frequência das respostas é possível perceber a concordância com as afirmativas como se verifica na Tabela 2.

Contudo, em pergunta aberta sobre o tema, foi apontada a seguinte desvantagem pessoal por uma das respondentes do questionário: “aumento da sobrecarga doméstica” (Q187), corroborando com o achado de Aguiar et al. (2023), que coincide com afirmação dada por 30% das entrevistadas.

Tabela 2 – Dados coletados no questionário eletrônico sobre desvantagens pessoais do teletrabalho (N=243)

Ideias	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo	Méd	DP	CV
Por estar em casa, meus familiares tendem a achar que não estou trabalhando e me dão mais demandas domésticas (sinto maior sobrecarga com demandas pessoais)	26,3%	24,7%	18,1%	21,4%	9,5%	2,63	1,328	50%
O teletrabalho me causa conflito com familiares em razão do espaço físico	63%	21%	9,1%	6,6%	0,4%	1,60	0,932	58%
Para estar em teletrabalho tive que investir em mobiliários e equipamentos, além da responsabilidade de ter um bom serviço de internet	10,7%	11,5%	16,9%	25,5%	35,4%	3,63	1,349	37%
Em teletrabalho, sinto que não consigo separar trabalho de vida pessoal, estando sempre disponível para o serviço	32,1%	28,8%	11,1%	18,5%	9,5%	2,44	1,355	55%

Fonte: Elaboração própria (2024)

Importante destacar que, conforme já descrito no capítulo referente à metodologia utilizada nesta pesquisa, os núcleos de ideias foram extraídos das respostas dadas pelas entrevistadas a cada uma das perguntas. Embora a maior frequência registrada em relação às desvantagens pessoais de estar em teletrabalho tenha sido da “perda de vínculo e isolamento” com os colegas de trabalho, entende-se aqui, com base na literatura referenciada, que esta seria uma possível desvantagem profissional, da mesma forma que os núcleos “dificuldade de comunicação e adaptação” e “percepção de disponibilidade constante e falta de reconhecimento”.

Em relação ao segundo maior registro, de maiores “expectativas familiares e aumento da carga doméstica”, as repostas dadas no questionário corroboram o mesmo percentual de frequência do questionário. Assim, considerando-se apenas o que se entende por desvantagens pessoais de se trabalhar remotamente, infere-se que a principal desvantagem pessoal de estar em teletrabalho é maiores “expectativas familiares e aumento da carga doméstica” seguidas por “custos adicionais e responsabilidades” e “separar trabalho e vida pessoal”, de acordo com a percepção das auditoras de controle externo ouvidas nas entrevistas.

4.2.3 Resultados voltados ao terceiro objetivo específico: vantagens e desvantagens relativas ao teletrabalho no contexto da perspectiva de carreira

Após análise de conteúdo dos dados coletados na entrevista sobre as vantagens do teletrabalho na perspectiva de carreira, chegou-se aos seguintes 6 núcleos de ideias: “aumento da produtividade e da qualidade do trabalho”; “aumento de concentração e foco para o trabalho”; “flexibilidade de horário e melhor organização pessoal”; “redução do estresse e melhora na qualidade de vida”. Em relação aos núcleos de ideia relativos a “flexibilidade de horário e melhor organização pessoal” e “redução do estresse e melhora na qualidade de vida”, entende-se aqui seriam supostas vantagens pessoais do home office.

Destaca-se ainda que o núcleo de ideia relativo à “oportunidade de aprendizado e crescimento profissional” não foi citado por nenhum dos autores que fundamentam teoricamente este trabalho. Além disso, 4 auditoras (20% da amostra) não visualizam qualquer vantagem



profissional estando em teletrabalho, conforme se extrai do Quadro 10 abaixo.



Quadro 10 – Dados coletados nas entrevistas sobre as vantagens profissionais ao aderir ao teletrabalho

Núcleo de ideias	Relato	Frequência (N=20)	Referencial teórico
Aumento da produtividade e qualidade do trabalho	“As vantagens profissionais ... eu acho que a minha produtividade aumentou muito, a produtividade e a qualidade também do trabalho, porque minha sala, por exemplo tem 16 pessoas... no mesmo recinto... então é muita conversa, muito lanche, muita festa o tempo todo, muita gente entrando e saindo, atendendo público, atendendo prefeito...uma pessoa tá ali atendendo alguém, então acaba que a produção mesmo... hoje eu produzo mais em casa, né? Na minha tranquilidade, pesquisa com calma” E5	E2, E4, E5, E7, E12, E13, E14, E17, E18, E19, E20 55%	De acordo com Ceribeli et al., 2024; Marinis, 2023; Vignoli, 2010; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023
Flexibilidade de horário e organização pessoal	“a vantagem do teletrabalho é você poder levar sua vida pessoal de uma forma mais próxima... e não precisar, por exemplo, deixar para tomar todas as suas decisões serem tomadas depois do expediente que é o que acontece na prática... chegar em casa e começar a ter que pensar em todas as coisas que aconteceram durante o dia... preparar o dia seguinte... sem poder ter pequenos momentos durante o dia em você possa resolver isso... essa é a grande vantagem” E3	E2, E3, E7, E15 20%	De acordo com Filardi; Castro; Zanini, 2020; Silva, Santos e Formaggio, 2021; Slosbergas, 2023
Maior concentração e foco	“é uma sala com 4 pessoas, cada uma com uma demanda diferente, atendendo a pessoas diferentes. É um entra e sai um falatório, e aí eu tenho que atender todo mundo ali durante o meu horário de trabalho, e. ir para casa ainda trabalhar para concentrar, para ler, para fazer pesquisa, porque é impossível de fazer isso na minha sala atual” E17	E2, E3, E15, E16, E17, E20 30%	De acordo com Filardi; Castro; Zanini, 2020; Ceribeli et al., 2024

Oportunidade de aprendizado e crescimento profissional	“Eu estou sempre querendo fazer mais cursos, sempre querendo fazer mais. É atividades assim para realmente crescer intelectualmente, para além também que haja coisas que ajudam com trabalho, sabe? Mas que não são só exatamente” E13	E4, E11, E13, E14, E19 25%	Não consta no referencial teórico deste trabalho
Redução de estresse e melhoria da qualidade de vida	“Então a vantagem de estar no teletrabalho para minha carreira é acho eu aquele momento assim de sair um pouco da daquele clima, as vezes a gente se irrita, uma coisa muito política, muito injusta, essa é uma vantagem” E6	E6, E19 10%	De acordo com Filardi; Castro; Zanini, 2020; Vignoli, 2010
Sem vantagem profissional	“o teletrabalho não me trouxe vantagens profissionais, ele aumentou a meta de trabalho que a gente tem, porque como ele é voluntário para que eu me submeto e a gente aumenta a carga de trabalho” E1	E1, E8, E9, E10 20%	Não consta no referencial teórico deste trabalho

Fonte: Elaboração própria (2024)

Pela frequência de respostas é possível inferir dos dados coletados no questionário que as auditoras de controle externo percebem vantagens profissionais de se estar em teletrabalho. Mais, as respostas dadas ao questionário eletrônico convergem com os núcleos de ideias das entrevistas sobre o mesmo tópico de vantagens profissionais de se estar em teletrabalho: “flexibilidade de horário que possibilita escolher o momento mais produtivo para o serviço”; “aumento da produtividade”; o “aumento da qualidade do serviço desenvolvido”; “mais foco e dedicação para o serviço”; e “adquirir novos conhecimentos e habilidades”, conforme exposto na Tabela 3, a seguir.

Tabela 3 – Dados coletados no questionário eletrônico sobre as vantagens profissionais no teletrabalho (N=243)

Ideias	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo	Méd	DP	CV
Considero que tenho vantagens profissionais estando em teletrabalho	13,2%	13,6%	18,1%	24,3%	30,9%	3,46	1,391	40%
Com flexibilidade de horário do teletrabalho, escolho momentos em que estou mais produtiva para executar minhas tarefas profissionais	1,2%	3,3%	9,9%	23%	62,6%	4,42	0,889	20%
Em teletrabalho há aumento da minha produtividade	2,5%	4,5%	16,5%	30,5%	46,1%	4,13	1,008	24%
Em teletrabalho consigo gerar maior qualidade do trabalho que desenvolvo	2,5%	4,1%	18,9%	29,6%	44,9%	4,10	1,009	24%
Em teletrabalho tenho maior foco e mais dedicação para execução do meu trabalho	2,1%	5,3%	14,8%	32,9%	44,9%	4,13	0,991	23%
Em teletrabalho adquiri novos conhecimentos e habilidades profissionais	2,5%	6,2%	28,8%	27,6%	35%	3,86	1,045	27%

Fonte: Elaboração própria (2024)

Em relação ao achado qualitativo sobre a vantagem profissional relativa à “oportunidade de aprendizado e crescimento profissional”, a frequência das respostas no questionário eletrônico reitera essa mesma percepção das auditoras de controle externo. Contudo, pela comparação dos dados coletados nas entrevistas e no questionário eletrônico, extrai-se como principais vantagens profissionais do serviço à distância o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho, seguidos de maior foco e dedicação ao trabalho.

Quanto às desvantagens profissionais do home office, com a análise de conteúdo das afirmações feitas pelas 20 auditoras entrevistadas, chegou-se aos seguintes 8 núcleos de ideias (Quadro 11): “dificuldade de integração e interação social com os colegas de trabalho”; “ausência de benefício e reconhecimento profissional”; “perda de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional”; “impacto na produtividade e no ambiente de trabalho”; “aumento da meta de trabalho imposta”; “dificuldades de comunicação e coordenação da chefia para gerir o teletrabalho”; e “custos adicionais e responsabilidades com condições adequadas para o trabalho”. Quatro entrevistadas afirmam que “não há desvantagem profissional em teletrabalho”.

Quadro 11 – Dados coletados na entrevista sobre as desvantagens profissionais do teletrabalho

Núcleo de ideias	Relato	Frequência (N=20)	Referencial teórico
Ausência de benefícios e reconhecimento profissional	“desvantagem profissional é de eu não poder assumir nenhum cargo em comissão, nenhum cargo de chefia, se eu quisesse eu não poderia isso incomoda um pouco né... não quero, não quero, mas se a pessoa quiser não pode porque tá em teletrabalho... e eu acho que tem sim cargos de chefia compatíveis com o teletrabalho... outra desvantagem é ser vista pela própria administração muitas vezes como a pessoa que não trabalha tanto quanto os que estão no presencial, pela administração e por alguns colegas também né?” E5	E2, E5, E6 15%	De acordo com Mozo; Serrano, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Palacios, 2021
Dificuldade de integração e interação social	“Eu acho que, às vezes, o facto de você estar em teletrabalho, você acaba ficando distante de algumas atividades da movimentação do seu setor de trabalho. Então às vezes, de repente, tem uma reunião, você não está inserido, vai ter uma socialização, você não está participando. Então, às vezes, tudo você está em casa. Às vezes talvez você não seja lembrado em algumas ocasiões, né? Em algumas questões peculiares mesmo, na socialização ou de ouvir sua opinião, alguma coisa, porque você não está presente” E7	E3, E4, E6, E7 20%	De acordo com Mozo; Serrano, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Palacios, 2021
Perda de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional	“Profissionalmente falando, na atual forma, como o teletrabalho nos é disponibilizado, Eu Acredito que as pessoas que saem em teletrabalho ficam um pouco esquecidas” E8	E8, E16 10%	De acordo com Silva; Santos; Formaggio, 2021

Dificuldades de comunicação e coordenação da chefia para gerir o teletrabalho	“É a falta de comunicação, a organização. Ela não está preparada para gerir pessoas em presencial e em teletrabalho. Então muitas vezes a gente fica fora do processo, às vezes fazendo trabalho, repetido e que uma pessoa está fazendo aqui” E1	E17 5%	De acordo com Palacios, 2021
Impacto na produtividade e no ambiente de trabalho	“Me sentia mais profissional trabalhando arrumada. Isso é um efeito psicológico. Em casa não tem e não faço. Eu sei que teve gente que conseguiu manter essa rotina, aí eu não consegui, não, eu trabalho assim, ó. Entendeu? Estou arrumada para ir para a academia mais tarde também” E11	E11, E15 10%	De acordo com Silva, Santos e Formaggio (2021); Ceribeli et al. (2024); Mozo; Serrano, 2020; Filardi; Castro; Zanini (2020); Aguiar et al., 2023; Palacios, 2021
Custos adicionais e responsabilidades com condições adequadas para o trabalho	“Não há uma facilitação porque eu uso meu material porque o computador é meu, toda logística é minha, isso não foi facilitado para a gente desenvolver nosso trabalho a distância” E1	E1 5%	De acordo com Palacios, 2021
Aumento da meta da produtividade imposta	“É aí eu volto para a mesma questão do incremento de produtividade também, né? Repercutir tanto na vida pessoal e profissional, porque está diretamente relacionado a essa questão do aumento da meta da gente, de uma cobrança maior. Para quem está em teletrabalho, a gente acaba sendo mais cobrado. É tanto do órgão quanto dos próprios colegas também. Então você tem que produzir mais” E14	E1, E14 10%	De acordo com Aguiar et al., 2021
Sem desvantagem	“Olha, não senti eu não. Não sinto que tenha desvantagem, é. Eu não senti que eu perdi oportunidades, muito pelo contrário, é. Acho que hoje em dia eu consigo estar em contato com todo mundo. Então,	E9, E18, E19, E20 20%	Não consta no referencial teórico deste trabalho

	quando eu tenho alguma dúvida ou quando eu tenho que esclarecer com alguém, a gente rapidamente resolve uma chamada de vídeo. Então eu não, não notei desvantagem nesse tempo de em que eu estou no teletrabalho” E19		
--	---	--	--

Fonte: Elaboração própria (2024)

Ainda em relação aos dados coletados nas entrevistas, não se reconhece nesse estudo o núcleo de ideia “Custos adicionais e responsabilidades com condições adequadas para o trabalho” como uma desvantagem profissional de se estar em teletrabalho, mas sim uma desvantagem pessoal, já analisada junto ao objetivo específico anterior. Em relação à frequência das respostas dadas pelas entrevistadas, restaram empatados os núcleos de ideia “dificuldade de integração e interação social” e “sem desvantagem”, apontados por 4 auditoras de controle externo cada.

Levando-se em consideração a frequência de concordância das respondentes do questionário eletrônico (vide Tabela 4) e as respostas das entrevistadas, infere-se que, de acordo com a percepção das auditoras de controle externo, a principal desvantagem profissional é a dificuldade de integração e interação social com a chefia e colegas de trabalho, a ausência de benefícios e reconhecimento profissional, e a percepção de insegurança quanto à manutenção do regime de teletrabalho a cada mudança de gestão.

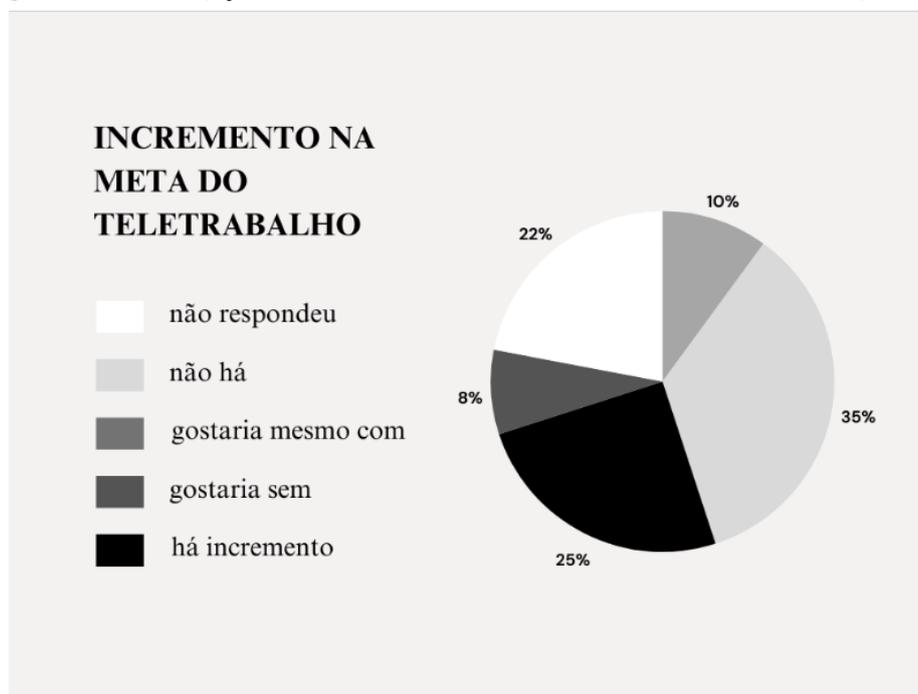
Tabela 4 – Dados coletados no questionário eletrônico sobre as desvantagens profissionais no teletrabalho (N=243)

Ideias	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo	Méd	DP	CV
Tenho dificuldade em comunicar com minha chefia e colegas quando estou em teletrabalho	51,9%	24,3%	11,9%	10,3%	1,6%	1,86	1,087	58%
Em teletrabalho, sinto faltado convívio social e da interação com meus colegas de trabalho	13,6%	16,5%	24,7%	38,3%	7%	3,09	1,170	37%
Em teletrabalho, sinto-me pressionada a produzir mais para que meus colegas e chefes não achem que não estou trabalhando	21%	18,1%	15,2%	26,3%	19,3%	3,05	1,437	47%
Tenho mais dificuldade de focar no trabalho quando estou trabalhando de casa	53,5%	27,6%	9,5%	5,8%	3,7%	1,79	1,073	60%
Em teletrabalho não vejo possibilidades de ocupar cargo de gestão	14,8%	16,5%	22,2%	18,5%	28%	3,28	1,410	42%
Estar em teletrabalho diminui o senso de coletividade, podendo acarretar enfraquecimento da categoria profissional	23,5%	18,5%	25,1%	21,8%	11,1%	2,79	1,322	47%
Sinto insegurança a cada mudança de gestão no tribunal de contas que estou vinculada em relação ao regime de teletrabalho	8,2%	8,2%	16%	25,1%	42,4%	3,85	1,280	33%

Fonte: Elaboração própria (2024)

Vale ainda destacar que nas desvantagens profissionais, duas entrevistadas apontaram o incremento das metas. Em resposta ao questionário eletrônico, 25% das 243 voluntárias afirmaram ter incremento nas suas metas para estar em teletrabalho. Contudo, das 73 respondentes que não estão em teletrabalho mas gostariam de estar, o incremento da meta não seria um problema para 23 delas. Compreende-se desses dados que mesmo com aumento da meta de trabalho, estar em teletrabalho aparenta ser vantajoso para maioria das auditoras de controle externo, convergindo com o achado de Aguiar et al. (2023).

Figura 4 – Percepção sobre incremento na meta do teletrabalho (N=243)



Fonte: Elaboração própria (2024)

4.1.4 Resultado voltado ao quarto objetivo específico: examinar a impressão das auditoras de controle externo em relação ao ambiente organizacional do tribunal de contas a que estão vinculadas, numa perspectiva de gênero, bem como as vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho para organização

Sobre o ambiente organizacional em que estão inseridas em relação à equidade de gênero (questão 2 da entrevista), após análise de conteúdo, é possível perceber 6 núcleos de ideias decorrentes da percepção do tema pelas entrevistadas, são eles: “percepção de mudanças positivas”; “existência de um discurso sem efetiva prática”;



“percepção de desigualdade de gênero”; “reconhecimento de iniciativas e boas”; “percepção de equilíbrio de gênero em algumas áreas”; e “existe equidade de gênero” no tribunal que atua, conforme Quadro 12.



Quadro 12 – Dados coletados na entrevista sobre percepção de gênero no ambiente organizacional

Núcleo de ideias	Relato	Frequência (N=20)	Referencial teórico
Percepção de desigualdade de gênero	“Não há, não há política... há uma fala de que há um incentivo, mas não aconteceu nada desse tipo, então não há uma política... na verdade a participação das mulheres em cargos de gestão ainda é bem minoritária...” E3	E1, E3, E4, E10, E11, E16 30%	De acordo com Oliveira, 2022; Duran, 2022; Severi ;Jesus Filho, 2022; Viana; Tokarski, 2019; Moraes; Pacheco; Carmo, 2019; Vieira; Ceretta, 2022
Reconhecimento de iniciativas e boas práticas	“(...) mas eu acho que dos últimos anos para cá. Acho que talvez a nova gestão tenha apontado essa necessidade de inclusão nas mulheres. Acho que do ano passado para cá” E7	E2, E7 10%	De acordo com Duran, 2022
Percepção de mudanças positivas	“Então, hoje? Já há um sinal de mudança, né? Mas até então é, nós não tínhamos, na verdade, prevalecia, os cargos mais altos ocupados pelo gênero masculino, inclusive o setor que hoje eu estou, chefe, sempre foi ocupado por homens... Então há uma mudança, mas assim, muito singela ainda.”E8	E6, E8, E9, E19 20%	Não consta no referencial teórico deste trabalho
Percepção de equilíbrio de gênero em certas áreas	“Então eu não tenho tanto contato para te dizer que como que é o tribunal como um todo. Mas pelo menos no Ministério público, eu sinto que é, é que é bem igualitário. Assim, sabe, é até as as posições de gestão, por exemplo, que cada procurador tem um chefe de gabinete, por exemplo, é. Então, assim, acho que pelo menos o Ministério público de contas é eu enxergo como sendo, de forma igualitária” E13	E4, E13 10%	Não consta no referencial teórico deste trabalho

Existência de um discurso sem efetiva prática	“É uma discussão isso aí, equidade de gênero... ainda está na teoria. Ninguém consegue pegar aquilo ali para realmente ver: olha, isso aqui é equidade de gênero. Olha o que que está acontecendo” E17	E12, E14, E16, E17, E18, E19, E20 35%	De acordo com Nardes et al., 2023
Existe equidade de gênero	“Eu nunca senti uma diferença de por conta de gênero lá não. Lá tem... tem muito trabalho, tem um comitê lá de saúde chama “ser tce”... eles desenvolvem muitos trabalhos voltados para assédio moral, assédio sexual contra mulher, na própria resolução do teletrabalho dão a preferência para mães de crianças menores de 2 anos...” E5	E5 5%	De acordo com Kossek; Kellieher, 2022.

Fonte: Elaboração própria (2024)

No que diz respeito às 311 respostas do questionário eletrônico quando perguntado se no tribunal que atuam existe alguma política específica de equidade de gênero (Figura 4), 65% das auditoras de controle externo respondentes disseram que não, 22,5% marcaram não saber e 12% atestaram a existência de equidade de gênero na organização a que estão vinculadas.

Figura 5 – Política sobre equidade de gênero na organização (N=311)



Fonte: Elaboração própria (2024)

Em relação aos cargos de gestão, entre todas as 311 respondentes, que estão e que não estão em teletrabalho (Figura 5), apenas 26% delas ocupam tais cargos. Perguntadas se o órgão a que estão vinculadas possui algum critério objetivo para a indicação desses cargos, 90,4% afirmaram que não, e que a maioria dos cargos de gestão do tribunal de contas em que atuam é ocupada por pessoas do gênero masculino (65,6%).

Figura 6 – Dados do questionário eletrônico sobre cargos de gestão (N=311)



Fonte: Elaboração própria (2024)

Em que pese a maior frequência de respostas, tanto pelos dados quantitativos (Figuras 3 e 4) quanto pelos qualitativos, indicar a percepção de inexistência de equidade de gênero nos tribunais em que estão vinculadas da mesma forma que se afere a ausência de políticas voltadas a este fim (como se verifica na Tabela 5 abaixo, em que não se tem homogeneidade dos dados relativos ao acolhimento de demandas femininas e a frequência não reflete uma maioria), a maior parte das auditoras de controle externo respondentes do questionário eletrônico discordam em relação ao fato de ser mulher dificultar a ascensão profissional no contexto organizacional em que estão inseridas. Depreende-se da constatação acima não ser organizacional o principal fator da desigualdade de gênero naquele ambiente uma vez que a maioria das voluntárias nesta pesquisa não concordam ser preteridas pelo gênero para obterem benefícios na carreira, o que evidencia o achado no trabalho de Duran (2022). Pesquisando junto às procuradoras da Fazenda Nacional, maioria nos quadros da PFN, Duran (2022) verificou que, mesmo com a abertura de processo seletivo com critérios objetivos para ocupação de cargos de gestão, poucas mulheres se habilitaram a concorrer e, diante disso, defendeu como hipótese mais provável o fato de que as servidoras não consigam ou não desejem ter que conciliar as funções domésticas com maiores responsabilidades assumidas com a possível ocupação de um cargo de gestão.

Tabela 5 – Dados coletados no questionário eletrônico sobre percepção de gênero no contexto organizacional (N=243)

Ideias	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo	Méd	DP	CV
No contexto do Tribunal de Contas que você está vinculada, o fato de ser uma mulher dificulta sua ascensão profissional.	22,5%	19,3%	25,1%	9,3%	13,8%	2,82	1,635	61%
Na sua percepção, como o ambiente do tribunal a que você está vinculada acolhe suas demandas relacionadas ao fato de ser mulher (efeitos do período pré-menstrual, menopausa, maternidade, cuidado com familiares)	20,2%	18,5%	27,2%	19,8%	14,4%	2,90	1,634	45% %

Fonte: Elaboração própria (2024)

Analisando a percepção de segurança das auditoras no contexto organizacional, o questionário eletrônico trouxe questões também relativas a essa percepção quando em home office com a finalidade de se traçar um comparativo. Assim, nota-se homogeneidade das respostas dadas à percepção de segurança somente em relação à possibilidade de ocorrência de assédio sexual e à violência doméstica em teletrabalho. Pela frequência, verifica-se uma maioria de

concordância em relação a sentir-se mais segura em relação ao assédio moral trabalhando de casa, do mesmo modo que entendem estar seguras em relação ao assédio sexual no trabalho presencial. Diante da maior homogeneidade e frequência das respostas relacionadas à maior percepção de segurança em teletrabalho, conclui-se pela vantagem relacionada à segurança física, moral e emocional das auditoras que estão em teletrabalho, como se vê nos dados inseridos na Tabela 6, corroborando assim o achado de Filardi, Castro e Zanini (2020).

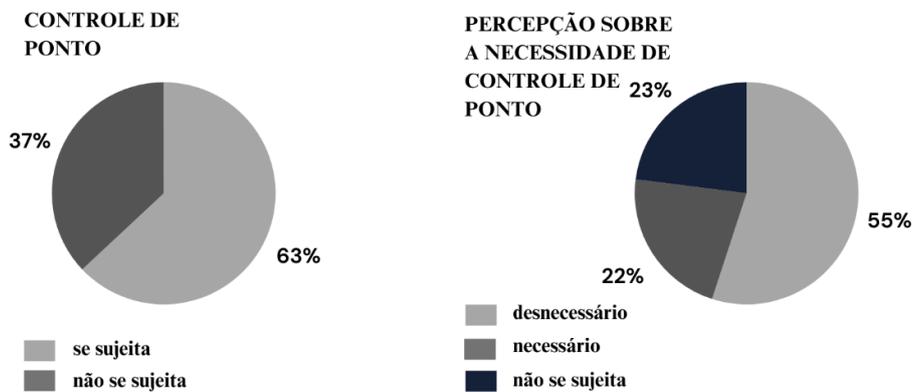
Tabela 6 – Dados coletados no questionário eletrônico sobre percepção de segurança no teletrabalho (N=243)

Ideias	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo	Méd	DP	CV
Ocorrência de assédio moral no ambiente físico do órgão	9,1%	28,8%	25,1%	18,5%	19,3%	3,11	1,263	40%
Ocorrência de assédio moral no ambiente em teletrabalho	4,1%	17,7%	23,5%	14,4%	40,3%	3,69	1,276	34%
Ocorrência de assédio sexual no ambiente físico do órgão	4,1%	19,8%	27,2%	17,7%	31,3%	3,52	1,234	35%
Ocorrência de assédio sexual no ambiente em teletrabalho	0%	7%	24,7%	8,6%	59,7%	4,21	1,041	24%
Ocorrência de violência doméstica por estar em teletrabalho	1,6%	5,3%	19,3%	2,5%	71,2%	4,36	1,068	24%

Fonte: Elaboração própria (2024)

Sobre o controle de presença quando não estão trabalhando de casa, 63,4% estão sujeitas ao controle de ponto nos tribunais a que estão vinculadas. E das que responderam que se submetem ao controle de ponto, 56% delas não vêm necessidade desse controle. Depreende-se da frequência das respostas que, para as auditoras de controle externo, existem formas de controle de produtividade mais eficazes que o controle de presença, reforçando a preferência pela flexibilização dos horários de execução das atividades já apontados como vantagens profissionais de se estar em teletrabalho.

Figura 7 – Controle de presença física no órgão



Fonte: Elaboração própria (2024)

Em relação ao ambiente físico da organização, embora não haja homogeneidade dos dados, pela frequência é possível aferir que a maioria concorda que as instalações físicas do órgão são adequadas às demandas produtivas, como se observa na Tabela 7 abaixo. Depreende-se assim que embora percebam a adequação do ambiente físico organizacional para o exercício profissional, um maior número de respondentes entende ser mais produtivo o teletrabalho, como se observa na Tabela 3.

Tabela 7 – Dados coletados no questionário eletrônico sobre a percepção do ambiente físico da organização (N=243)

Ideias	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo	Méd	DP	CV
Como é o ambiente físico da organização para trabalhar presencialmente em relação ao conforto e às condições para a produtividade que esperam de você (mobiliário, equipamentos, recursos, isolamento acústico, tranquilidade do ambiente).	5,3%	14%	20,6%	30%	30%	3,65	1,661	32%

Fonte: Elaboração própria (2024)

Ainda a respeito do teletrabalho no contexto organizacional, no que trata da percepção de vantagens com a adoção do teletrabalho pela organização em que estão vinculadas relativas à promoção de equidade de gênero, das 20 entrevistadas, após análise de conteúdo das respostas, foi possível chegar a 4 núcleos de ideias, como se extrai do Quadro 12. Assim, as entrevistadas relataram: “facilidade de acesso ao trabalho e horários flexíveis”; “priorização das mães em situações específicas”; “percepção de igualdade de gênero”; e “sem vantagem para equidade de gênero”.

Quadro 13 – Dados coletados na entrevista sobre vantagens do teletrabalho percebidas pelas auditoras no ambiente organizacional

Núcleo de ideias	Relato	Frequência (N=20)	Referencial teórico
Facilidade de acesso ao trabalho e horários flexíveis	“Eu sei da minha sessão, somos 2 e a e a escolha foi por esse motivo. Então, assim, no meu caso essa questão do né, de eu não poder estar lá, porque aí a família separaria. Isso pesou na escolha. E a outra servidora, que também está em teletrabalho misto, ela também é mãe de um bebê. Então, assim, eu acho que tem prevalecido essa escolha. ...Eu sinto que os chefes têm uma tendência em conceder para esse perfil” E19	E4, E19 10%	De acordo com Filardi; Castro; Zanini, 2020; Silva; Santos; Formaggio, 2021; Slosbergas, 2023; Vignoli, 2010
Priorização das mães em situações específicas	“Eles incluíram o artigo na resolução para as mulheres que tiveram filho, né?... e aí incluíram então as mães com filhos até uma certa idade ou amamentando, adoção... enfim, para ficar em teletrabalho sem contar... porque a gente tem um período limite aqui... então essas mulheres não entram na contagem do limite de pessoas em teletrabalho.” E6	E4, E6, E12 15%	De acordo com Filardi; Castro; Zanini, 2020; Silva; Santos; Formaggio, 2021; Peprah, 2024; Ceribeli et al., 2024; Nakrosiene; Buciuniene; Gostautaitė, 2018; Thulin; Vilhelsson; Brundin, 2023; Gueguen; Senik, 2022; Abdullah et al., 2020
Percepção de igualdade de gênero	“a mulher pode se permitir estar em cargo de gestão por poder estar alguns dias em casa e talvez algumas não se permitissem nem isso e recusassem ou não fizessem movimentos para chegar a cargos de gestão... então com a possibilidade do cargo de gestão em teletrabalho abre portas para mulheres sim, mas não que tenha sido	E1, E2, E3, E5, E7, E12, E13, E16 40%	De acordo com Kossek; Kellieher, 2022

	de caso pensado... uma coisa que aconteceu naturalmente pelo próprio teletrabalho” E3		
Sem vantagem para a equidade de gênero	“Não vejo alguma vantagem, eu não vejo, principalmente porque é um órgão que as pessoas que fazem tele não são bem vistas” E11	E8, E9, E10, E11, E14, E15, E18, E20 40%	De acordo com Çoban, 2022; Giménez-Nadal; Molina; Velilla, 2019

Fonte: Elaboração própria (2024)

Destaca-se, de início, que o núcleo de ideia “facilidade de acesso ao trabalho e horários flexíveis” extraído da resposta à questão relacionada às vantagens da organização com a adoção da modalidade de teletrabalho e a contribuição dela para equidade de gênero pelas entrevistadas, para esta pesquisa, corresponde a um núcleo de ideia relativo a suposta vantagem profissional de se estar em teletrabalho, já analisada no terceiro objetivo específico. Sobre as vantagens da organização com a adoção da modalidade de teletrabalho e a contribuição dela para equidade de gênero, foram apontados com maior frequência pelas entrevistadas os núcleos de ideia relativos à “percepção de igualdade de gênero” e “sem vantagem para a equidade de gênero”, respostas antagônicas entre si. Já no questionário, também pela frequência, é possível observar que a maioria das auditoras de controle externo respondentes não concordam que o teletrabalho traga equidade gênero para a organização.

Em relação a políticas de prioridade para vagas de teletrabalho para mulheres, 15% das entrevistadas destacaram a existência de alguma política organizacional nesse sentido, já no questionário, pela frequência de respostas, tem-se que a maioria discorda sobre haver medidas do tribunal a que estão vinculadas nesse sentido, como se extrai da Tabela 8.

Tabela 8 - Dados coletados no questionário eletrônico sobre medidas de equidade de gênero adotadas em relação ao teletrabalho pela organização (N=243)								
Ideias	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo	Méd	DP	CV
O tribunal de contas ao qual estou vinculada prioriza mulheres para o teletrabalho	59,7%	16,5%	18,5%	2,9%	2,5%	1,72	1,022	59%
O tribunal de contas ao qual estou vinculada	46,9%	16%	13,6%	11,1%	12,3%	2,26	1,450	64%

prioriza para estar em teletrabalho somente mulheres em condições específicas (ex: gestantes, lactantes, mães de filhos com deficiência, pessoa com deficiência)								
O teletrabalho proporciona a equidade de gênero	20,2%	15,6%	37,4%	9,9%	16,9%	2,88	1,315	45%

Fonte: Elaboração própria (2024)

Comparando os dados qualitativos e quantitativos sobre vantagens da adoção do teletrabalho pela organização para a equidade de gênero e diante da percepção pela maioria de inexistência de políticas voltadas à priorização do trabalho remoto para as mulheres, é possível notar que o teletrabalho não proporciona a percepção de equidade de gênero às auditoras de controle externo aqui voluntárias.

Sobre a percepção das vantagens do teletrabalho no contexto organizacional em que estão vinculadas, as respondentes do questionário eletrônico, de forma homogênea (como se observa na Tabela 9), percebem em sua maioria que “as organizações a que estão vinculadas se beneficiam da atuação delas em teletrabalho”; que “a atuação delas traz economia para o órgão”; que “contribui também para maior desempenho do tribunal que estão vinculadas”; e que “não afeta a qualidade do serviço prestado”.

Contudo, em relação ao suporte organizacional necessário para estar em teletrabalho e de que o trabalho remoto atende a todos os perfis de servidoras, os dados não se apresentaram homogêneos, mas pela frequência é possível notar uma tendência à concordância para existência de suporte organizacional para os teletrabalhadores e uma tendência a discordar de que a modalidade remota de trabalho é recomendada a todos os servidores, quanto a esta discordância, tem-se o mesmo resultado encontrado por Harbrich e Froelich (2020).

Dessa forma, considerando os dados coletados tanto nas entrevistas quanto no questionário eletrônico, extrai-se como principal vantagem da adoção do teletrabalho pela organização, na percepção das auditoras de controle externo, o aumento do desempenho e a economia para o órgão, convergindo assim com os achados de Filardi, Castro e Zanini (2020), Mendes, Oliveira e Veiga (2020), Silva, Santos e Formaggio (2021) e Ceribeli et al. (2024),

Tabela 9 – Dados coletados no questionário eletrônico sobre vantagens do teletrabalho percebidas pelas auditoras para organização (N=243)

Ideias	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo	Méd	DP	CV
Considero que a organização se beneficia com a minha atuação em teletrabalho	0,4%	2,5%	9,1%	30,5%	57,6%	4,42	0,791	17%
Tenho suporte do tribunal de contas em relação às minhas necessidades como teletrabalhadora	12,8%	16,5%	26,3%	30,5%	14%	3,16	1,232	38%
Percebo que o teletrabalho atende a todos os perfis de servidoras	15,2%	26,7%	27,2%	17,3%	13,6%	2,87	1,258	43%
Minha atuação em teletrabalho permite a economicidade para a organização que trabalho	2,1%	3,3%	9,5%	35,4%	49,8%	4,28	0,915	21%
Minha atuação em teletrabalho contribui para o aumento do desempenho organizacional	2,5%	3,3%	15,6%	33,3%	45,3%	4,16	0,971	23%
Minha atuação em teletrabalho não prejudica a qualidade do serviço prestado pela organização que trabalho	2,5%	0,8%	4,1%	26,7%	65,8%	4,53	0,825	18%

Fonte: Elaboração própria (2024)

Já em relação às desvantagens do teletrabalho para o contexto organizacional, 80% das entrevistadas indicaram não perceber desvantagens com a adoção do teletrabalho pela organização que estão vinculadas, nem para a equidade de gênero.

No entanto, 10% afirmaram que, para elas, o isolamento e o distanciamento interpessoal parecem ser desvantajosos para a organização, inclusive uma das entrevistadas (5%) pontuou que o teletrabalho dificulta a participação e representação sindical para aquisição de direitos que possam garantir a equidade de gênero no ambiente organizacional.

Duas entrevistadas (10%) demonstraram preocupações com progressão na carreira em virtude da necessidade de se manter em teletrabalho.

Quadro 14 – Dados coletados na entrevista sobre as desvantagens do teletrabalho percebidas pelas auditoras para a organização

Núcleo de ideias	Relato	Frequência (N=20)	Referencial teórico
Isolamento e Distanciamento Interpessoal	“Perde muito com a relação com a organização, de pertencimento com o tribunal... não se sabe como as decisões são construídas, elas aparecem prontas, de forma solta... a gente não participa da rádio corredor, saber porque as coisas acontecem” E3	E1, E3 10%	De acordo com Silva; Santos; Formaggio, 2021; Mozo; Serrano, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Palacios, 2021
Dificuldades na Participação e Representação Sindical	“Difícilmente, é muito difícil por exemplo a gente levar para o sindicato ou para uma associação o pleito que é próprio das mulheres. Eu acho que o teletrabalho deveria ser um interesse de todos e mais notadamente das mulheres com filhos e esse é um pleito muito difícil de ser levado primeiro porque quem está à frente de sindicatos e associações em maior parte são	E1 5%	De acordo com Silva; Santos; Formaggio, 2021

	homens e essa é uma discussão que não toca necessariamente aos homens” E1		
Preocupações com Progressão na Carreira	“E desvantagem então seria essa de você não progredir” E17	E11, E17 10%	De acordo com Silva; Santos; Formaggio, 2021
Sem desvantagem	“não consigo ver não, nem uma, nenhum prejuízo” E7	E2, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E20 80%	Não consta no referencial teórico deste trabalho

Fonte: Elaboração própria (2024)

Considerando que os núcleos de ideia “preocupações com progressão na carreira”, “dificuldade de participação e de representação sindical” e “isolamento e distanciamento interpessoal” não se enquadram como possíveis desvantagens da adoção do teletrabalho pela organização, segundo critério adotado nesta pesquisa, mas sim como supostas desvantagens profissionais de se estar em teletrabalho, já foram analisados no terceiro objetivo específico. Assim, de acordo com os dados qualitativos e quantitativos, infere-se que para as auditoras de controle externo voluntárias nesta pesquisa não existe desvantagem



5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres enfrentam múltiplas jornadas, dividindo-se primordialmente entre responsabilidades profissionais e domésticas, o que resulta numa sobrecarga. Políticas sociais, embora destinadas a proteger as mulheres, muitas vezes reforçam papéis tradicionais, exacerbando a desigualdade de gênero. A maternidade, em particular, é um fator determinante na desigualdade salarial e na diminuição da participação feminina no mercado de trabalho. No setor público, apesar das mulheres serem maioria nos cargos efetivos, os cargos de liderança ainda são majoritariamente ocupados por homens, refletindo a persistente desigualdade de gênero. A implementação de políticas de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, emerge como possível solução para que mulheres conciliem suas jornadas profissionais e pessoais.

Assim, respondendo ao problema de pesquisa fundado no questionamento acerca da percepção das auditoras de controle externo dos tribunais de contas em relação ao teletrabalho, sob uma perspectiva de gênero, no âmbito da Administração Pública, chegou-se à conclusão de que o teletrabalho não contribui diretamente para a equidade de gênero no âmbito dos tribunais de contas do país, mas permite a conciliação das diversas jornadas de trabalho das auditoras de controle externo, mulheres titulares de cargos efetivo com exigência de aprovação em concurso público específico de nível superior com atribuições para realização de auditorias, inspeções, emissão de pareceres, fiscalizações e demais ações de controle externo.

Para alcançar os objetivos específicos a seguir detalhados, realizou-se uma pesquisa teórico-empírica, descritiva, num recorte transversal posterior ao período da pandemia do Coronavírus, com uma abordagem quali-quantitativa a partir do levantamento de dados coletados em 20 entrevistas com auditoras de controle externo em teletrabalho e em 311 respostas de auditoras de controle externo, trabalhando remotamente ou não, a um questionário eletrônico disponibilizado em grupos de whatsapp com representantes do público-alvo e replicados organicamente. A análise dos dados qualitativos foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, que permitiu a interpretação sistemática e objetiva dos dados coletados. Para os dados quantitativos, utilizou-se a estatística

descritiva, possibilitando a sumarização e descrição das características dos dados através de medidas como frequência, média, desvio-padrão e coeficiente de variação.

Antes de abordar os objetivos específicos e seus resultados, foram tratados os dados relativos às auditoras de controle externo respondentes do questionário eletrônico que não estão em teletrabalho e a causa disso. A investigação revelou que a principal razão para as auditoras de controle externo não estarem em teletrabalho é a impossibilidade de adesão, seja por indisponibilidade da opção ou por não cumprirem critérios organizacionais. Muitas apontaram que suas atividades não são adequadas para o teletrabalho (embora as auditorias recaiam substancialmente sobre documentos) ou mencionaram percepções de desvantagens, como metas maiores e dificuldades na conciliação de demandas domésticas. Mesmo assim, uma parte significativa das respondentes indicou que gostaria de trabalhar remotamente, ressaltando a necessidade de políticas mais flexíveis e inclusivas para facilitar a adesão ao teletrabalho e melhorar a conciliação entre vida pessoal e profissional.

O primeiro objetivo específico do estudo foi analisar os motivos que levam as auditoras de controle externo a aderir ao trabalho remoto e a possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional. A análise de conteúdo associada à frequência dos dados extraídos nas entrevistas e questionário revela que a principal motivação para as auditoras de controle externo aderirem ao teletrabalho é a melhor organização e conciliação entre vida pessoal e profissional. Outros motivos seriam a economia de tempo com deslocamento e a flexibilidade de horário. Motivações adicionais, como poder trabalhar de qualquer lugar e acompanhar parceiro em outra cidade, também foram aqui identificadas, apesar de não terem sido descritas na literatura que fundamenta este trabalho. Além disso, os dados revelaram que a preferência das auditoras de controle externo pelo formato de teletrabalho se inclina fortemente para o modelo híbrido, especialmente sem a fixação de dias obrigatórios presenciais.

Quanto ao segundo objetivo específico, análise estatística descritiva e a análise de conteúdo das entrevistas revelam que as principais vantagens pessoais do teletrabalho para as auditoras de controle externo são a maior convivência com a família, a flexibilidade de horários e a redução do tempo de deslocamento. Esses aspectos foram corroborados tanto nas entrevistas quanto no questionário, com

altos índices de concordância e baixas variações. Quanto às desvantagens pessoais mais indicadas pelas auditoras, o maior registro se deu em relação às maiores “expectativas familiares e aumento da carga doméstica”, percentual de frequência muito próximo entre as amostras coletadas na entrevista e no questionário, seguida de “custos adicionais e responsabilidades” e “separar trabalho e vida pessoal”, para as auditoras de controle externo ouvidas nas entrevistas.

Registre-se também achados emergentes da questão aberta do questionário que revelam preocupações e vantagens que vão além das discussões tradicionais sobre teletrabalho. A proteção integral aos filhos e às pessoas com deficiência destaca uma dimensão social importante do teletrabalho, proporcionando um ambiente mais seguro para as famílias que necessitam de cuidados específicos. A redução do impacto ambiental ressalta os benefícios ecológicos do teletrabalho, alinhando-se com as metas de sustentabilidade e responsabilidade ambiental. Desse modo, incorporar essas dimensões em políticas de teletrabalho pode ajudar a maximizar os benefícios e atender de forma mais abrangente às necessidades das auditoras de controle externo.

O terceiro objetivo se ateu à observação das vantagens e desvantagens relativas ao teletrabalho no contexto da perspectiva de carreira. Os dados coletados indicam que, na perspectiva de carreira, as principais vantagens profissionais do teletrabalho são o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho, seguidos pela flexibilidade de horário e maior foco e dedicação ao trabalho. Essas vantagens foram verificadas tanto nas entrevistas quanto no questionário, com altos índices de concordância e baixas variações. Por outro lado, as principais desvantagens identificadas foram a dificuldade de integração e interação social com a chefia e colegas, a ausência de benefícios e reconhecimento profissional, e a percepção de insegurança quanto à manutenção do regime de teletrabalho a cada mudança de gestão. Ainda em relação aos dados relativos à perspectiva de carreira, os resultados indicam que, para uma parcela das auditoras de controle externo, o teletrabalho proporciona oportunidades de aprendizado e crescimento profissional, permitindo que aproveitem a flexibilidade e o tempo economizado para se dedicar ao desenvolvimento de novas habilidades. No entanto, o incremento de metas é percebido como uma desvantagem por algumas auditoras, devido à maior cobrança por produtividade. As respostas variam amplamente, sugerindo que a experiência com o incremento de metas no teletrabalho não é

uniforme, mas demonstraram que, mesmo diante do aumento de meta, as auditoras tendem a aderir ao teletrabalho.

O quarto objetivo específico consistiu no exame da impressão das auditoras de controle externo em relação ao ambiente organizacional do tribunal de contas a que estão vinculadas, numa perspectiva de gênero, bem como sobre a percepção das vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho no contexto organizacional. Apesar de algumas percepções positivas sobre mudanças na equidade de gênero, a percepção predominante entre as auditoras de controle externo é a de que o discurso nos tribunais de contas não se traduz em prática efetiva. E mesmo com essa percepção de desigualdade de gênero e de um discurso sem prática, a maioria das auditoras de controle externo não considera que ser mulher dificulte sua ascensão na carreira dentro dos tribunais de contas. Esse resultado sugere que as barreiras à equidade não são atribuídas diretamente às políticas ou práticas organizacionais, mas podem estar relacionadas a fatores externos ou culturais que influenciam as oportunidades de crescimento profissional para mulheres. Em relação às vantagens no contexto organizacional com a adoção da modalidade de teletrabalho, a percepção das auditoras é de ganhos quanto à produtividade e à qualidade dos serviços prestados ao mesmo passo que traz economia para os tribunais de contas. Ao final, extrai-se dos dados qualitativos e quantitativos levantados que as auditoras de controle externo voluntárias não percebem desvantagens no contexto organizacional em que estão vinculadas.

Pelo exposto, no que diz respeito ao objetivo geral desta pesquisa de analisar a percepção das auditoras de controle externo dos tribunais de contas do país sobre o teletrabalho e a equidade de gênero no contexto organizacional em que estão inseridas, é possível afirmar que foi alcançado eis que os resultados apresentados indicam que o teletrabalho é visto de forma positiva pelo público-alvo, tanto em termos de benefícios para a produtividade e qualidade do trabalho quanto para a conciliação entre vida pessoal e profissional. No entanto, é possível notar que o teletrabalho, por si só, não proporciona a equidade de gênero necessária. Mas ficou evidente ser necessária sua disponibilização como uma política afirmativa para garantir a conciliação entre as diversas jornadas femininas e, conseqüentemente, a manutenção e permanência delas nos seus postos de trabalho.

Quanto às desvantagens pessoais apontadas pelas auditoras de controle externo participantes, como maiores “expectativas familiares e aumento da carga doméstica”, “custos adicionais e responsabilidades” e a dificuldade de “separar trabalho e vida pessoal”, é importante que os gestores apoiem um modelo racional voltado a um contexto organizacional de trabalho remoto que promova bem-estar profissional e saúde das trabalhadoras, como destacaram Kossek e Kelliher (2022). Já em relação às desvantagens profissionais que emergiram das respostas, como “dificuldade de integração e interação social com a chefia e colegas”, “ausência de benefícios e reconhecimento profissional”, “o incremento das metas” e a “percepção de insegurança quanto à manutenção do regime de teletrabalho a cada mudança de gestão”, a literatura indica que podem ser superadas com utilização de meios tecnológicos de comunicação, reuniões presenciais que estabeleçam espírito de coesão e apoio entre a equipe, bem como numa cultura voltada ao bom desempenho e não ao monitoramento de tarefas (Barreto; Sousa, 2021; De Vries; Tummers; Bekkers, 2019).

Do ponto de vista acadêmico, o trabalho contribuiu com temas ainda pouco pesquisados: a desigualdade de gênero no âmbito da Administração Pública no período pós pandemia da Covid 19, o mapeamento das servidoras da carreira de Estado de auditoria de controle externo e sobre o teletrabalho como modalidade de trabalho apta a trazer equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Do ponto de vista prático, a pesquisa contribui com dados e resultados que possibilitarão a adoção de estratégias voltadas a uma gestão de desempenho organizacional a partir do perfil socioprofissional das servidoras.

No entanto, o trabalho possui importante limitação em relação ao desconhecimento do número total de auditoras de controle externo dos 33 tribunais de contas brasileiros. Outrossim, não puderam ser considerados aspectos regionais, principalmente em razão do fato de não haver uma uniformização de normas e práticas no sistema de controle externo do país. Assim, alguns dados coletados não conseguiram trazer uma homogeneidade muito provavelmente em razão das peculiaridades de cada órgão. Além disso, cumpre observar que há algum risco de viés das pessoas que gostariam de estar em teletrabalho terem respondido às questões do questionário com base na experiência do período da Pandemia da Covid-19 uma vez que as limitações nas vidas das pessoas quanto às condições de apoio de

familiares e funcionários, bem como do retorno das escolas e creche, é outro.

Recomenda-se, por essa razão, que estudos semelhantes sejam feitos no âmbito de cada órgão, para que se tenha um mapeamento real sobre as vantagens e desvantagens considerando cada política organizacional, e até mesmo comparando a perspectiva da diferença de gênero (ótica de mulheres e de homens), bem como de outros grupos minoritários no serviço público. Também se mostra pertinente um estudo longitudinal para que se possa avaliar os ganhos ou perdas com essa flexibilização das condições de trabalho tanto para o indivíduo quanto para a sociedade, aqui englobando a organização. Saindo do contexto do controle externo, também se mostra oportuno que a metodologia aqui utilizada seja replicada no âmbito de outras organizações públicas, de outras esferas de poder, para que assim possamos evoluir rumo às melhores estratégias de gestão pública voltadas à equidade de gênero e de outros grupos minoritários como pessoas com deficiência ou neurodiversas, abordando inclusive a desigualdade racial. Da mesma forma, poderão ser estimulados estudos que permitam mensurar os impactos do teletrabalho em indicadores de desempenho individual, organizacional e na prestação de serviço público para assim investigar os efeitos do teletrabalho para os indivíduos, organizações públicas e sociedade. Cabe ainda a sugestão de pesquisas com levantamento de dados sobre a relação entre o teletrabalho e o absenteísmo.

Para garantir um modelo de teletrabalho que promova o bem-estar das auditoras de controle externo que dele necessitam para se manterem produzindo, aumente a produtividade e garanta a prestação de um serviço público de qualidade propõe-se a adoção pelos tribunais de contas do Brasil de políticas afirmativas, flexibilidade de horários e mecanismos de avaliação contínua para assegurar o sucesso da implementação. Tal modelo deve incluir políticas claras que priorizem servidoras em condições específicas, como gestantes, lactantes, responsáveis por crianças em idade escolar, por pessoas com deficiência de qualquer idade, cuidadoras de pessoas idosas, bem como servidoras com deficiência e/ou transtornos do neurodesenvolvimento. A flexibilidade de horários deve ser garantida, permitindo que as servidoras escolham os momentos mais produtivos para realizar suas tarefas, contribuindo para uma melhor conciliação entre vida pessoal e profissional. A infraestrutura necessária para o

teletrabalho deve ser fornecida pelo tribunal, incluindo equipamentos adequados e suporte técnico contínuo.

Para assegurar a eficiência e a equidade, o tribunal de contas deverá criar três comissões específicas: a Comissão de Políticas de Teletrabalho, a Comissão de Equidade de Gênero, e a Comissão de Avaliação de Desempenho e Bem-Estar. A Comissão de Políticas de Teletrabalho será responsável por desenvolver e implementar as diretrizes do teletrabalho, monitorar sua aplicação e propor melhorias contínuas. A Comissão de Equidade de Gênero deverá garantir que as políticas de teletrabalho sejam inclusivas e justas, promovendo a equidade de gênero e oferecendo suporte específico às servidoras. A Comissão de Avaliação de Desempenho e Bem-Estar será encarregada de monitorar o desempenho das servidoras em teletrabalho, avaliando a produtividade e o bem-estar, e assegurando que o teletrabalho contribua para um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Este modelo não só beneficiará as servidoras, mas também contribuirá para o aprimoramento dos serviços prestados à sociedade, reforçando o compromisso do tribunal com a eficiência e a justiça social.

Importa ressaltar que, conforme já analisado, o teletrabalho não se mostra adequado a toda e qualquer servidora, motivo pelo qual não deve ser imposto a não ser em casos excepcionais como vivenciado recentemente com a pandemia do coronavírus. Deverá ser avaliado o perfil da servidora e sua capacidade de autogerenciamento, da mesma forma que deverão ser transparentes as políticas de avaliação de desempenho e feedback contínuo para garantir que as teletrabalhadoras possam atender às expectativas de produtividade e qualidade de trabalho.

Propõe-se ainda que os Tribunais de Contas do Brasil façam um levantamento de dados relacionados ao teletrabalho, à produtividade, à economicidade, ao perfil socio-profissiográfico dos tele servidores para que assim possam ser monitorados e conseqüentemente desenvolvidos e ajustados modelos mais eficientes de gestão. Além do teletrabalho ter se demonstrado uma potente ferramenta apta à conciliação das jornadas femininas, ele também deve ser visto como meio de inclusão profissional de pessoas com deficiência e neurodiversidades como o autismo e o transtorno de déficit de atenção com hiperatividade, bem como de outros grupos minoritários.

Importa ressaltar ainda que, conforme já analisado, o teletrabalho não se mostra adequado a toda e qualquer servidora, motivo pelo qual não deve ser imposto a não ser em casos excepcionais como vivenciado recentemente com a pandemia do coronavírus. Deverá ser avaliado o perfil da servidora e sua capacidade de autogerenciamento, da mesma forma que deverão ser transparentes as políticas de avaliação de desempenho e feedback contínuo para garantir que as teletrabalhadoras possam atender às expectativas de produtividade e qualidade de trabalho.

Finaliza-se, assim, estas considerações com trecho de um dos relatos colhidos nas entrevistas, a seguir:

(...) o teletrabalho mudou, sem nenhuma dúvida, mudou a vida, o futuro e o destino dele... eu ter tido essa oportunidade de ficar esses primeiros 6 anos da vida dele dedicada durante grande parte do dia à evolução dele, às terapias dele, eu acho que, sem dúvida, contribuiu assim 100 % para o futuro dele... assim eu não vejo uma vantagem maior do que contribuir com uma futura independência, quem sabe, de uma criança com deficiência... com uma contrapartida da Administração que ela não tem, não teve nada a perder... mudou a vida dessa criança, mudou a vida da minha família e a Administração Pública não teve nada a perder, ela teve mais produtividade" (E5).



REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

ABDULLAH, N. A.; RAHMAT, N. H.; ZAWAWI, F. Z.; KHAMSAH, M. A.; ANUARSHAM, A. H. Coping with post covid-19: Can work from home be a new norm? **European Journal of Social Sciences Studies**, v. 5, n. 6, p. 61-81, 2020. Disponível em: <https://oapub.org/soc/index.php/EJSSS/article/view/933>. Acesso em: 16 nov. 2023.

ABREU, N. R.; BALDANZA, R. F.; GONDIM, S. M. Os grupos focais on-line: das reflexões conceituais à aplicação em ambiente virtual. **JISTEM- Journal of Information Systems and Technology Management**, v. 6, p. 5-24, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.4301/S1807-17752009000100001>. Acesso em: 6 nov. 2023.

AGUIAR, S. F.; OLIVEIRA, F. B.; HRYNIEWICZ, L. G.; SANT'ANNA, A. S. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 20, p. 836-850, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/7RgMPwZndxK7Qb6KNcQ5LCL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 abr. 2023.

ANDRADE, L. L. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no trabalho**. 2020. 174 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <http://www.realp.unb.br/jspui/handle/10482/38921>. Acesso em: 12 jan. 2024.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES DE CONTROLE EXTERNO DOS TRIBUNAIS DE CONTAS DO BRASIL. **Estatuto da Associação Nacional dos Auditores de Controle Externo dos Tribunais de Contas do Brasil**. Brasília, 2012. Disponível em: <https://www.antcbrasil.org.br/institucional/estatuto>. Acesso em: 10 out. 2023.

BARBOSA, A. L.; COSTA, J. S. Parentalidade e divisão do trabalho de cuidados: o Programa Emprega + Mulheres e suas potenciais beneficiárias. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Brasília, v. 29, n. 75, p. 77-91, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11818?mode=full>. Acesso em: 17 set. 2023.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Edições 70, São Paulo, 2016, 279 p.

BARRETO, A.; SOUSA, M. J. Models and leadership styles in public administration in the contexto of telework. **SOCIAL REVIEW. International Social Sciences Review/Revista Internacional de Ciências Sociais**, v. 10, n. 2, p. 165-178, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.37467/gka-revsocial.v10.2636>. Acesso em: 15 out. 2023.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOCKORNI, B.; GOMES, A. F. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 22, n. 1, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25110/receu.v22i1.8346>. Acesso em: 6 nov. 2023.

BORIS, E. Produção e Reprodução, Casa e Trabalho. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n.1, p. 101-121, jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/wWWkfy3NCCpzHKXXnQ6tLmw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 7 abr. 2023.

BRAGA, N. L.; ARAÚJO, N. M. de; MACIEL, R. H. Condições do Trabalho da Mulher: Uma Revisão Integrativa da Literatura Brasileira. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, Brasil, v. 21, n. 2, p. 211–251, 2019. DOI: 10.5935/1980-6906/psicologia.v21n2p232-251. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/11435>. Acesso em: 13 ago. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 mar. 23.

BRASIL. **Lei nº 12.776/2012, de 28 de dezembro de 2022**. Altera dispositivos da Lei nº 10.356, de 27 de dezembro de 2001, que dispõe sobre o Quadro de Pessoal e o Plano de Carreira do Tribunal de Contas da União e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2012/lei/l12776.htm#:~:text=Subchefia%20para%20Assuntos%20Jur%C3%ADdicos,28%20DE%20DEZEMBRO%20DE%202012.&text=Altera%20dispositivos%20da%20Lei%20n%C2%BA,Uni%C3%A3o%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457/2022, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=lei+14457&oq=lei+14457&aqs=chrome.0.69i59j0i512l6j69i60.6651j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 7 abr. 2023.

BRASIL. Portal do Servidor. **Histórico do PGD**. [Brasília]: Portal do Servidor, 31 jul. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/historico-do-pgd-na-apf>. Acesso em 08 mai. 2024.

BRITO, E. V. **Os efeitos do teletrabalho para a amamentação das servidoras da Defensoria Pública da União**. 2024. 66 p. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – Fundação Getúlio Vargas, Brasília, 2024. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/2788e3cf-841b-47ab-bb41-938d0e68542c>. Acesso em: 31 mai. 2024.

CARVALHO, L. F. **O teletrabalho/home office no Poder Judiciário**. Editora Dialética. São Paulo, 2022, 200 p.

CARVALHO, P. R.; MELO, Á. J.; MUNIZ, V. S. Tecnologia e trabalho: reflexões sobre teletrabalho na era digital. **Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 117-146, 2024. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/46291>. Acesso em: 22 maio. 2024.

CERIBELI, H. B.; COELHO, R. B.; BOAVA, F. M.; INÁCIO, R.O. Teletrabalho no serviço público: um estudo longitudinal com técnicas (os) administrativas (os) de uma universidade federal brasileira. **GCG – LALP Georgetown University**, v. 18, n. 2, p. 83-97, 2024. Disponível em: <https://gcgjournal.georgetown.edu/index.php/gcg/article/view/4338>. Acesso em: 15 mai. 2024.

CHAMPAGNE, E.; CHOINIÈRE, O.; GRANJA, A. D. Government of Canada's teleworking and hybrid policies in the aftermath of the COVID-19 pandemic. **Canadian Public Administration**, v. 66, p. 158-175, 2023. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/capa.12520>. Acesso em: 12 out. 2023.

CHRISTMANN, M. **Associação entre estresse: rede social de apoio e crenças parentais em mães de crianças com TEA**. 2017. 62 p. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/22729/Michele%20Christmann.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 mai. 2023.

ÇOBAN, S. Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. **Gender Work Organ**, v. 29, p. 241-255, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>. Acesso em: 3 nov. 2023.

COMITÊ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL (CGI.br). **Annual Report Cetic 2023**. São Paulo: NIC.br, 2023. 56 p. Disponível em: <https://cetic.br/publicacao/annual-report-cetic-2023/>. Acesso em: 1 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 343, de 9 de setembro de 2020**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5134#:~:text=343%2F2020%2C%20que%20institui%20condi%C3%A7%C3%B5es,de%20junho%20de%202023%2C%20p>. Acesso em: 10 mai. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Instrução Normativa Presidência nº 98, de 12 de abril de 2024**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5540>. Acesso em: 23 mai. 2024.

COSTA, D. V.; FERNANDES, M. A. Mulheres em posição de liderança: desafios enfrentados em uma instituição de ensino federal. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**, v. 17, n. 1p. 71-89, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/94892/55262>. Acesso em: 23 mai. 2024.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DE VRIES, H.; TUMMERS, L.; BEKKERS, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? **Review of Public Personnel Administration**, v. 39(4), p. 570-593. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>. Acesso em 21 mai. 2024.

DIEESE. Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes. Boletim especial 8 de março. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>. Acesso em: 6 mai. 2024

DELGADO, G. N.; MIRAGLIA, L. M. Casulos de vidro das trabalhadoras em home office. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n. 47, p. 21-34, 2021. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/26136/18189>. Acesso em: 7 abr. 2023.

DURAN, V. L. **Novos conceitos, velhos preconceitos: a participação feminina em cargos de gestão na PGFN**. 2022. 83 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/32282/DISSERTA%20-%20VAL%20L%20N%20DURAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/32282/DISSERTA%c3%87%20-%20VAL%20L%20N%20DURAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 7 set. 2023.

ESCRIVA, A.; FIGUEROA, E. B.; MINGUELA, M. Dual-career Spanish couples in Europe: Work-family balance in childcare. **International Migration**, v. 00, p. 1-13, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/imig.13047>. Acesso em: 3 nov. 2023.

FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução**. Tradução de Coletivo Sycorax. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2019, 197 p. Disponível em: https://coletivosycorax.org/wp-content/uploads/2019/09/Opontozerodarevolucao_WEB.pdf. Acesso em: 16 nov. 2023.

FERNANDES, A. M.; BRUCHÊZ, A.; D'ÁVILA, A. A.; CASTILHOS, N. C.; OLEA, P. M. Metodologia de pesquisa de dissertações sobre inovação: análise bibliométrica. **Desafio on line, Caxias do Sul-RS**, v. 6, n. 1, p. 141-159, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/323792524_Metodologia_de_Pesquisa_de_Dissertacoes_sobre_Inovacao_Analise_Bibliometrica. Acesso em: 6 nov. 2023.

FERNANDEZ, B. P. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 79-104, 2019. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951/8501>.

Acesso em: 15 ago. 2023.

FERREIRA, J. J. **Conflito trabalho-família, conflito família-trabalho e equilíbrio ocupacional: uma análise entre mulheres trabalhadoras brasileiras**. 2023. 99 p. Dissertação (Mestrado em Estudos da Ocupação) Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023. Disponível em:

https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/53989/1/Dissertacao_Jacqueline_Ferreira_final_CPGEO.pdf . Acesso em: 29 ago. 2023.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M.; ZANINI, M. T. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos Ebape. br**, v. 18, p. 28-46, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhncPvz6fGwdkcFyvLc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 mai. 2023.

FONSECA, M. A. **Mulheres na economia do cuidado: uma análise experimental sobre o efeito da modalidade de trabalho na qualidade de vida do trabalho**. 2024, 71 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/35062>. Acesso em: 21 mai. 2024.

FRAGA, M. C.; SILVA, A. L.; FERREIRA, D.; MOTA, J.; COSTA, D.; SILVEIRA JÚNIOR, R.; FERREIRA, M.; BERMEJO, P.; PORTO, R. O desempenho do teletrabalhador: o que afeta e como gerir e avaliar? Uma revisão integrativa com vistas a uma agenda de pesquisa. **E&G Economia e Gestão**, v. 23, n. 66, p. 142-161, 2023. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/30810/22046>, Acesso em: 02 mai.2024.

GALVÃO, M. C. B.; PLUYE, P.; RICARTE, I. L. M. Métodos de pesquisa mistos e revisões de literatura mistas: conceitos, construção e critérios de avaliação. **InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 4-24, 2017. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/incid/article/view/121879>. Acesso em: 20 ago. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p.159.

GIMÉNEZ-NADAL, J. I.; MOLINA, J. A.; VELILLA, J. Work time and well-being for workers at home: evidence from the American Time Use Survey. **International Journal of Manpower**, v. 41(2), p. 184–206, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0134>. Acesso em: 2 jan. 2024.

GOLDIN, C. **Career and Family: women'n century-long journey toward equity**. Princeton University Press, 2021, p. 342.

GONÇALVES, E. M. **A influência do teletrabalho no ingresso das mulheres nos cargos de liderança no serviço público**. 2022. 44 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – Fundação Getúlio Vargas, Brasília, 2022. Disponível em: [https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/32051/Disserta%
c3%a7%c3%a3o%20-Elainy-FGV-vers%
c3%a3o%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/32051/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20-Elainy-FGV-vers%c3%a3o%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 7 set 2023.

GONÇALVES, J.; PETTERINI, F. C. O impacto da maternidade na desigualdade salarial no mercado de trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018. **Textos de Economia**, v. 26, n. 1, p. 01-29, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/economia/article/view/93370/53900>. Acesso em: 13 set. 2023.

GUEGUEN, G.; SENIK, C. Adopting Telework. The causal impact of working from home on subjective wellbeing. **British Journal of Industrial Relations**, v. 61, p. 832-868, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/bjir.12761>. Acesso em: 17 nov. 2023.

GUERRA, M. H.; SILVA NETO, R. R.; RANIERI, T. R.; GOMES, U. C. Teletrabalho estruturado na Administração Pública: a experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **RASI**, v. 6, n. 3, p. 1-19, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/222132/teletrab>

alho%20estruturado%20na%20administracao%20publica%20-%20rasi.pdf?sequence=1. Acesso em: 15 out. 2023.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n.1, pág.167-184, 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/p_boa/Downloads/Dialnet-BeneficiosEDesafiosDoHomeOfficeEmEmpresasDeTecnolo-8108636%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/p_boa/Downloads/Dialnet-BeneficiosEDesafiosDoHomeOfficeEmEmpresasDeTecnolo-8108636%20(1).pdf). Acesso em: 20 mai. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (Pnad) 2022**. Disponível em:

https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_202203_trimestre_novos_indicadores.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023

KOSSEK, E. E.; KELLIHER, C. Mainstreaming Teleworking and gender equality: A double-edged sword? **The OECD Forum Network**, 2022. Disponível em: https://www.oecd-forum.org/posts/mainstreaming-teleworking-and-gender-equality-a-double-edged-sword?badge_id=642-gender-equality#:~:text=Though%20occupational%20access%20varies%2C%20there,health%20by%20reducing%20depressive%20symptoms. Acesso em: 10 out. 2023.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. Fundamentos de metodologia científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017, 333 p. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7237618/mod_resource/content/1/Marina%20Marconi%2C%20Eva%20Lakatos_Fundamentos%20de%20metodologia%20cient%3ADfica.pdf. Acesso em: 15 out. 2023.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **Contextus: Revista Contemporânea de economia e gestão**, v. 17, n. 3, p. 186-209, 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8089601>. Acesso em: 31 out. 2023.

LEMOS, A. H. D. C., BARBOSA, A. D. O., MONZATO, P. P. Mulheres em *home office* durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista De Administração De Empresas**, v.

60, p. 388–399, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>. Acesso em: 3 abr.2023

MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas**, v. 25, p. 215-240, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 20 abr. 2023.

MALHEIROS, B. TOMEI, P. A. Teletrabalho no contexto da pandemia: um estudo bibliométrico. **E&G Economia e Gestão**, v. 23, n. 66, p. 142-161, 2023. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/28858/22045>. Acesso em: 02 mai. 2024.

MARINIS, M. **Perspectives of Working Mothers in the Ontario Public Service on Hybrid Work Arrangements**. 2023. 37 p. Dissertation (Master of Public Policy, Administration and Law) Faculty of Liberal Arts and Professional Studies – York University, Toronto, 2023. Disponível em: <https://yorkspace.library.yorku.ca/items/c38c43e1-eda7-4ff1-a13e-269e911de3ed>. Acesso em: 18 out. 2023.

MASUDA, A. D.; HOLTSCHLAG, C.; NICKLIN, J. M. Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. **Career Development International**, v. 22, n. 2, p. 200-219, 2017. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-05-2016-0064/full/html>. Acesso em: 15 mai. 2023.

MEIER, M.; MAIER, C.; THATCHER, J. B.; WEITZEL, T. Cooking a telework theory with causal recipes: Explaining telework success with ICT, work and family related stress. **Information Systems Journal**, p. 1–48, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/isj.12463>. Acesso em: 3 nov. 2023.

MELE, V.; BELARDINELLI, P.; BELLÉ, N. Telework in public organizations: a systematic review and research agenda. **Public Administration Review**, v. 83, p. 1649-1666, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/puar.13734>. Acesso em: 20 out. 2023.

MENDES, R. A.; OLIVEIRA, L. C.; VEIGA, A. G. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 12745–12759, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv6n3-222>. Acesso em: 15 out. 2023.

MILTERSTEINER, R. K.; OLIVEIRA, F. B.; HRYNIEWICZ, L. G.; SANT'ANNA, A. S.; MOURA, L. C. Liderança Feminina: Percepções, Reflexões E Desafios Na Administração Pública. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 2, p. 406-23, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176>. Acesso em: 16 nov. 2023.

MONTEZANO, L. O uso da triangulação de dados para definição do modelo de competências profissionais para inovação no setor público brasileiro. **New Trends in Qualitative Research**, v. 14, p. e591-e591, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e591>. Acesso em: 6 nov. 2023.

MORAIS, T. C.; PACHECO, V. A.; CARMO, M. M. Desigualdade de gênero no setor público: Estudo de caso no Conselho Nacional do Ministério Público. **Negócios em Projeção**, v. 10, n. 2, p. 44-56, 2019. Disponível em: <https://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao1/article/view/1449/1132>. Acesso em: 16 nov. 2023.

MOZO, A.; SERRANO, F. Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. **Psicoperspectivas**, v. 19, n. 3, p. 17-28, 2020. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242020000300017&script=sci_arttext. Acesso em: 13 mai. 2023.

MULLER, E. F.; MULINARI, B. A.; MOSER, L. Desigualdades de gênero, política social e cuidado: a histórica responsabilização feminina pelo trabalho de cuidado familiar. **RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, v. 25, n. 41, p. 29-49, 2022. Disponível em: <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/460>. Acesso em: 7 set. 2023.

NAKROSIENE, A; BUCIUNIENE, I; GOSTAUTAITE, B. Working from home: characteristics and outcomes of telework. **International Journal of Manpower**, v. 40, n. 1, p 87-101, 2018. Disponível em: doi: 10.1108/ijm-07-2017-0172. Acesso em: 25 mai. 2024.

NARDES, L.; GALLON, S.; FRAGA, A. M. *Gender Washing*: uma análise da (in)formalidade das políticas e práticas de gestão de pessoas em prol da igualdade de gênero nas organizações. **Revista de Administração Faces Journal**, v. 22, n. 1, p. 92-109. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/facesp/issue/view/475>. Acesso em: 02 mai. 2024.

OLIVEIRA, G. A. **A servidora pública e a desigualdade de gênero nos cargos de chefia: uma análise sob a ótica do viés do status quo**. 2022. 80 p. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Governo) Escola de Políticas Públicas e Governo – Fundação Getúlio Vargas, Brasília, 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace;handle/bitstream/handle/10438/33001/16.12.22-Disserta%20a7%20corrigida%20apos%20aprova%20a7%20a3o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 7 set. 2023.

OLIVEIRA, J. C.; PENIDO, C. M.; FRANCO, A. C.; SANTOS, T. L.; SILVA, B. A. Especificidades do grupo focal on-line: uma revisão integrativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 27, p. 1813-1826, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232022275.11682021>. Acesso em: 6 nov. 2023.

OLIVEIRA, M. A.; PANTOJA, M. J. Teletrabalho e atitudes frente à mudança em organizações públicas brasileiras: experiências e desafios. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 14, n. 3, p. 4095-4116, 2023. Disponível em: <http://doi.org/10.7769/gesec.v14i3>. Acesso em: 11 nov. 2023.

OLIVEIRA JUNIOR, O. F.; DALMAU, M. B.; TOSTA, K. C. A percepção de servidores da FACH/UFMS a respeito dos desafios do home office. **Cadernos Cajuína**, v. 7, n. 1, p. 227104, 2022. Disponível em: <https://cadernoscajuina.pro.br/revistas/index.php/cadcajuina/article/view/526>. Acesso em: 15 set. 2023.

ONU Mulheres Brasil. **CSW68: tudo sobre a comissão sobre a situação das mulheres**. Brasília. 08 mar. 2024. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/csw68-o-que-e-a-comissao-sobre-a-situacao-das-mulheres/#>. Acesso em: 10 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Care work and care jobs for the future of decent work**. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-pt/index.htm. Acesso em: 23 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Monitor da OIT sobre o mundo do trabalho**. Geneva: ILO, 2023. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_883341.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático Bureau Internacional do Trabalho**. Genebra, jul. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 27 mar. 2023.

PALACIOS, D. M. **Análise da implantação do teletrabalho na Administração Pública: um estudo de caso na Secretaria de Estado da Fazenda do Estado de Mato Grosso do Sul**. 2021. 109 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) Escola de Administração e Negócios – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/3988>. Acesso em: 11 nov. 2023.

PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L.; OLIVEIRA, M. A. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista da UI_IPSantarém**, v. 8, n. 4, p. 80–94, 2020. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21975>. Acesso em: 15 mai. 2023.

PASSOS, L.; MACHADO, D. C. Diferenciais salariais de gênero no Brasil: comparando os setores público e privado. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 26, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198055272607>. Acesso em: 15 nov. 2023.

PEPRAH, E. O. Hybrid workplace: current status, positives, negatives, challenges, and team learning. **The Learning Organization**, v. 31, n. 1, p. 88-103, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0150>. Acesso em: 22 mai. 2024.

ROCHA, D. S.; SOUZA, P. B. Levantamento sistemático dos focos de estresse parental em cuidadores de crianças com síndrome de Down. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 24, p. 455-464, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/SyJ5zQ7PLSyML7wnCLnb65P/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 mai. 2023.

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

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt>. Acesso em: 31 out. 2023.

RODRIGUES, A. C. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 5 out. 2023.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, v. 54, p. 207-233, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt>. Acesso em 25 mai. 2023.

ROWE, D. E.; NÓBREGA, P. Teletrabalho, home office, trabalho remoto, híbrido, flexível e inteligência artificial. *In*: HELAL, D. H. *et al* (org.). **Dicionário de gestão de pessoas e relações de trabalho no Brasil**. Gradus Editora, 2023. Disponível em: <https://www.graduseditora.com/dicionariopessoasetrabalho>. Acesso em: 31 out. 2023.

SCHNEIDER, E. A violência das múltiplas jornadas de trabalho atribuídas às mulheres. *In*: TONATTO, R. C.; OLIVEIRA, R. P. (org.). **Por Elas e por nossas Lutas: igualdade e justiça nos debates de gênero e diversidade nas sociedades contemporâneas**. Foz do Iguaçu: CLAEAC, 2020, v. 1, p. 26-40. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=No4mEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA26&dq=a+mulher+e+suas+jornadas+no+setor+p%C3%BAblico&ots=GYzNYYiaO8&sig=FnRec8PEo192u863XkQ3lQungmw#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 15 nov. 2023.

SCHNEIDER, W. A.; FEUERSCHÜTTE, S. G.; ALPERSTEDT, G. D. Grupo focal na pesquisa em administração: aplicações em estudos brasileiros. **Caderno de Administração**, v. 27, n. 1, p. 92-114, 2019. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/48772>. Acesso em: 6 nov. 2023.

SERGIPE. [Constituição (1989)]. **Constituição do Estado de Sergipe**. Assembleia Legislativa de Sergipe, 9ª ed. Aracaju-SE: Assembleia

Legislativa de Sergipe, 2019. Disponível em: https://al.se.leg.br/arg_transparencia/arg_constituicao/constituicao_est_aindual_2019.pdf. Acesso em: 1 abr. 2023.

SERGIPE. **Lei Complementar nº 232, de 21 de novembro de 2013**. Reestrutura o Quadro de Pessoal Efetivo do Tribunal de Contas do Estado de Sergipe, e dá providências correlatas. Aracaju: Diário Oficial do Estado, 2013. Disponível em: file:///C:/Users/p_boa/Downloads/REESTRUTURA%C3%87%C3%83O%20DO%20QUADRO%20DE%20PESSOAL%20DO%20TCE-SE.pdf. Acesso em: 1 abr. 2023

SEVERI, F. C.; JESUS FILHO, J. Há diferenças remuneratórias por gênero na magistratura brasileira? **Revista de Administração Pública**, v. 56, p. 208-225, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/dKHKNdvXhjbNcVh3kMVQmHS/>. Acesso em: 14 out. 2023.

SILVA, R. R. Home-officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf>. Acesso em 1 nov. 2023.

SILVA, D. M.; ARAÚJO, M. A.; FRANCISCO, I. C.; PINTO, E. F. Os efeitos do teletrabalho na cultura organizacional: análise a partir de uma revisão da literatura. **Revista Internacional de Gestão Científica e Turismo**, [S. l.], v. 2, p. e835, 2024. Disponível em: <https://ojs.scientificmanagementjournal.com/ojs/index.php/smj/article/view/835>. Acesso em: 22 maio. 2024.

SILVA, L. T.; SANTOS, N. K.; FORMAGGIO, F. M. Home office: um olhar sobre as possibilidades. **Bioenergia em Revista: Diálogos**, v. 11, n. 2, 2021. Disponível em: <http://fatecpiracicaba.edu.br/revista/index.php/bioenergiaemrevista/article/view/445>. Acesso em: 2 nov. 2023.

SILVA JÚNIOR, M. J.; SOUSA, W. J. A Pesquisa em Teletrabalho na Administração Pública no Brasil: uma Revisão no Catálogo de Teses e Dissertações (CTD/Capes). **Revista Gestão & Conexões**, v. 12, n. 2, p. 71-94, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2023.12.2.39964.71-94>. Acesso em 15 set. 2023.

SINDICATO DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDICONTAS/PR. **Sindicontas-PR faz levantamento de dados sobre o teletrabalho nos Tribunais de Contas brasileiros.**

Curitiba, 2020. Disponível em: https://sindicontaspr.org.br/?area=ver_noticia&id=2199. Acesso em: 10 out. 2023.

SIQUEIRA, C. J.; FERIATO, J. F. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO TEM ROSTO DE MULHER. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, Brasil, v. 15, n. 1, 2021. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/499>. Acesso em: 26 set. 2023.

SLOSBERGAS, L. B. O teletrabalho e a mulher. **Cognitio Juris**, João Pessoa, ano XIII, n. 48, 2023. Disponível em: https://cognitiojuris.com.br/o-teletrabalho-e-a-mulher/#_ftn1. Acesso em 9 set. 2023.

SOUZA, L. K. Recomendações para a Realização de Grupos Focais na Pesquisa Qualitativa. **PSI UNISC**, v. 4, n. 1, p. 52-66, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.17058/psiunisc.v4i1.13500>. Acesso em: 6 nov. 2023.

THULIN, E.; VILHELMSON, B.; BRUNDIN, L. Telework after confinement: Interrogating the spatiotemporalities of home-based work life. **Journal of Transport Geography**, v. 113, p. 1-9, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2023.103740>. Acesso em: 16 nov. 2023.

TIMÓTEO, M. O. Estratégias de Diversidade, inclusão e equidade de gênero e raça em órgãos da Administração Pública federal: avanços e desafios. **Revista do TCU**, v. 1, n. 150, p. 1-23, 2022. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/1841>. Acesso em: 30 out. 2023.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Manual de auditoria operacional**. 3. ed. Brasília: TCU, Secretaria de Fiscalização e Avaliação de Programas de Governo (Seprog), 2020. 71 p. Disponível em: <https://www.tcu.gov.br>. Acesso em: 01 jul. 2024.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SERGIPE (Sergipe). **Resolução nº 319, de 22 de novembro de 2018**. Dispõe sobre a realização de teletrabalho. Aracaju, 2018. Disponível em: <http://antigo.tce.se.gov.br/sgw/resolucao.ler.php?r=319/2018>. Acesso em: 8 abr. 2023.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SERGIPE (Sergipe). **Resolução nº 322, de 06 de junho de 2019**. Altera e acrescenta dispositivos à Resolução nº 319/2018 sobre a realização de teletrabalho. Aracaju, 2019. Disponível em: <http://antigo.tce.se.gov.br/sgw/resolucao.ler.php?r=322/2019>. Acesso em: 8 abr. 2023.

UNWOMEN. **Press release: UN Commission on the Status of Women reaffirms the role of technology and innovation, and education in the digital age in accelerating gender equality**. 18 mar. 2023. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2023/03/press-release-un-commission-on-the-status-of-women-reaffirms-the-role-of-technology-and-innovation-and-education-in-the-digital-age-in-accelerating-gender-equality>>. Acesso em: 29 de ago. 2023.

VELASCO, S. M.; PANTOJA, M. J.; OLIVEIRA, M. A. Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da COVID-19: Percepções entre os Gêneros em Organizações Públicas. **Administração Pública e Gestão Social**, [S. l.], v. 15, n. 1, 2023. DOI: 10.21118/apgs.v15i1.13689. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/13689>. Acesso em: 15 mai. 2023.

VENDRAMIN, G. M.; DE BARROS NETO, J. P. A percepção das mulheres ao retornarem ao trabalho após a licença-maternidade. In: TUDDA, L.; PADULA, R. S. (org.). **Pesquisa discente no curso de administração da PUC-SP 2021**. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2023. cap. 3, p. 58-79. Disponível em: https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/graduacao/cursos/administracao/Pesquisa_discente_adm_2021.pdf#page=58. Acesso em: 20 set. 2023.

VIANA, R. R.; TOKARSKI, C. P. Burocracia Representativa: uma (re) produção de Desigualdades de Gênero e Raça no Setor Público Federal? **NAU Social**, v. 10, n. 19, p. 65-84, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/33968/19662>. Acesso em: 14 out. 2023.

VIEIRA, M. A.; CERETTA, P. S. O Hiato Salarial entre Homens e Mulheres na Administração Pública Brasileira. **Desenvolvimento em Questão**, v. 20, n. 58, p. 1-17, 2022. DOI: 10.21527/2237-6453.2022.58.11455. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2022.58.11455>. Acesso em: 16 nov. 2023.

VIGNOLI, V. A. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: importância e limitações**. 2010. 100 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-04012011-160412/publico/Dissertacao_Vanessa_Vignoli.pdf. Acesso em: 20 set. 2023.

ZANGIROLAMI-RAIMUNDO, J.; ECHEIMBERG, J. O.; LEONE, C. Tópicos de metodologia de pesquisa: estudos de corte transversal. **J Hum Growth Dev**, v. 28, n. 3, p. 356-60, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.7322/jhgd.152198>. Acesso em: 06 nov. 2023.



APÊNDICES

APÊNDICES

APÊNDICES

APÊNDICE A – BANNER CONVIDANDO VOLUNTÁRIAS PARA OS GRUPOS FOCAIS ONLINE



TELETRABALHO E GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: PERCEPÇÕES DE AUDITORAS DE CONTROLE EXTERNO DOS TRIBUNAIS DE CONTAS

Convido **MULHERES**, AUDITORAS DE CONTROLE EXTERNO, que executem atribuições funcionais **de forma híbrida ou totalmente remota**, para participar voluntariamente de um grupo focal online, com duração de 60 a 90 minutos, na plataforma TEAMS, com o objetivo de responder perguntas sobre equidade de gênero, carreira e teletrabalho

 Apoiadores: 



APÊNDICE B – TEXTO ENVIADO JUNTAMENTE COM O BANNER NOS GRUPOS E CONTATOS DE WHATSAPP CONVIDANDO VOLUNTÁRIAS PARA OS GRUPOS FOCAIS ONLINE

“Sou Priscila Boaventura, auditora de controle externo do Tribunal de Contas de Sergipe, mestranda em Administração Pública pelo Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, e minha pesquisa para conclusão do mestrado profissional trata de teletrabalho e equidade de gênero na Administração Pública. Por essa razão, preciso da participação de auditoras de controle externo (ocupantes de cargos providos por concurso público específico de nível superior com atribuições finalísticas de auditoria e instrução processual) em grupo focal online. A reunião online ocorrerá na plataforma TEAMS, com duração de 60 a 90 minutos, e deverá contar com a participação de 4 a 8 auditoras, que poderão permanecer com câmera desligada e usar pseudônimo como forma de garantir a privacidade. Se você deseja contribuir com o tema, clique no link abaixo!

<https://forms.gle/U6B94F1eX6gUyuL1A>

Aguardo resposta até o dia 24.01.24!

Se puderem encaminhar para outras auditoras que não estejam neste grupo, agradecerei imensamente! 🙏🌸

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO DIGITAL DO GOOGLE FORMS PARA AGENDAMENTO DE PARTICIPAÇÃO DAS VOLUNTÁRIAS NOS GRUPOS FOCAIS ONLINE

Formulário para participação de mulheres no grupo focal *online* da pesquisa "TELETRABALHO E GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: PERCEPÇÕES DE AUDITORAS DE CONTROLE EXTERNO DOS TRIBUNAIS DE CONTAS"

B *I* U  

Reforço que a participação se manterá em total sigilo, não havendo qualquer menção das informações pessoais da interessada na pesquisa. Além disso, as câmeras poderão permanecer desligadas e será possibilitado o uso de pseudônimo. Assim, se você tem interesse em participar voluntariamente desta pesquisa, responda às perguntas abaixo:

Em que grupo de participantes você se enquadra? *

- mulher sem filhos
- mulher com filho/a(s) menor (es) de 18 anos
- mulher cuidadora de pessoa idosa
- mulher cuidadora de pessoa com deficiência e/ou com transtorno do neurodesenvolvimento (autismo, d...

Considerando que a reunião online ocorrerá entre os dias 5 a 8 de fevereiro de 2024, qual o melhor dia para você? *

- dia 05.02.2024 (segunda-feira)
- dia 06.02.2024 (terça-feira)
- dia 07.02.2024 (quarta-feira)
- dia 08.02.2024 (quinta-feira)



Considerando que você poderá participar da reunião *online* numa das datas indicadas acima, * qual o melhor horário?

- das 9h às 10:30h da manhã
- das 10:30h às 12h da manhã
- das 14:00h às 15:30h da tarde
- das 15:30 às 17h da tarde
- das 18h às 19:30 da noite
- das 19h às 20:30h da noite

Considerando que você não poderá de forma alguma participar nas datas sugeridas acima, qual o melhor dia e horário?

Texto de resposta longa

Indique um e-mail para que eu possa encaminhar o link da reunião online *

Texto de resposta curta



APÊNDICE D – BANNER CONVIDANDO VOLUNTÁRIAS PARA AS ENTREVISTAS ONLINE



Convido **MULHERES**, AUDITORAS DE CONTROLE EXTERNO, que executem atribuições funcionais de forma híbrida ou totalmente remota, para participar voluntariamente de uma **ENTREVISTA individual online**, com duração máxima de 20 minutos, na plataforma TEAMS, com o objetivo de responder perguntas sobre equidade de gênero, carreira e teletrabalho

Interessadas, entrar em contato com Priscila



79 99141-3831



Apoiadores:



APÊNDICE E – TEXTO ENVIADO JUNTAMENTE COM O BANNER NOS GRUPOS E CONTATOS DE WHATSAPP CONVIDANDO VOLUNTÁRIAS PARA AS ENTREVISTAS ONLINE

“Sou Priscila Boaventura, Auditora de Controle Externo do Tribunal de Contas de Sergipe, mestranda em Administração Pública, e preciso entrevistar pelo menos 15 colegas auditoras para concluir minha pesquisa sobre gênero, teletrabalho e administração pública. Prometo ser breve, não ultrapassando o tempo de 20 minutos”.

APÊNDICE F – BANNER CONVIDANDO VOLUNTÁRIAS PARA AS ENTREVISTAS PRESENCIAIS E ONLINE



Convido **MULHERES**, AUDITORAS DE CONTROLE EXTERNO, que executem atribuições funcionais de forma híbrida ou totalmente remota, para participar voluntariamente de uma **ENTREVISTA individual online**, com duração máxima de 20 minutos, na plataforma TEAMS, com o objetivo de responder perguntas sobre equidade de gênero, carreira e teletrabalho

Interessadas, entrar em contato com Priscila



79 99141-3831



Apoiadores:



APÊNDICE G – TEXTO ENVIADO JUNTAMENTE COM O BANNER NOS GRUPOS E CONTATOS DE WHATSAPP CONVIDANDO VOLUNTÁRIAS PARA AS ENTREVISTAS PRESENCIAIS E ONLINE

“Sou Priscila Boaventura, Auditora de Controle Externo do Tribunal de Contas de Sergipe, mestranda em Administração Pública, e preciso entrevistar pelo menos 15 colegas auditoras para concluir minha pesquisa sobre gênero, teletrabalho e administração pública. Prometo ser breve, não ultrapassando o tempo de 20 minutos”.

APÊNDICE H – ROTEIRO DE PERGUNTAS PARA AS ENTREVISTAS PRESENCIAIS E ONLINE

“Perfil da Respondente

Você concorda em contribuir participando voluntariamente desta pesquisa?

() sim () não

Você é servidora de qual Tribunal de Contas (colocar a sigla, exemplos: TCU; TCE-SC; TCM-BA)?

Em qual Estado você reside?

Há quanto tempo você tomou posse como auditora de controle externo?

Qual a sua faixa etária?

Você é uma pessoa com deficiência ou tem diagnóstico de algum transtorno do neurodesenvolvimento?

Qual o seu nível de escolaridade mais elevado completo?

() graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado () Pós-doutorado

Qual o seu estado civil?

() solteira () casada () em união estável () separada/divorciada ()
viúva () outra

Você tem filhos menores de 18 anos?

() sim () não

Se a sua resposta anterior foi “SIM”, quantos? _____

Se a sua resposta ao item anterior foi “SIM”, algum possui deficiência ou
algum transtorno do desenvolvimento? () sim () não

Se você respondeu “SIM” no item anterior, qual a deficiência ou
transtorno _____ do _____ desenvolvimento?

Você é a principal responsável pelo cuidado de alguém idoso ou com
deficiência?

() sim () não

Antes da pandemia, o Tribunal de Contas ao qual você está vinculada já
oferecia a possibilidade de teletrabalho? Se sim, integral ou parcial?

Você ocupa cargo de gestão?

1. O que te motivou a ingressar no teletrabalho?

2. De que forma você enxerga o ambiente organizacional (tribunal de
contas) a que você está vinculada no que diz respeito à equidade de
gênero?

3. Quais foram as vantagens na sua vida pessoal, considerando o gênero feminino, com a adesão ao teletrabalho?

4. Quais foram as desvantagens pessoais, considerando o gênero feminino, que você enfrentou com o teletrabalho?

5. E as vantagens na vida profissional, considerando o gênero feminino, você pode apontar alguma?

6. E as desvantagens profissionais, considerando o gênero feminino, com o teletrabalho?

7. Quais vantagens a adoção do teletrabalho pelo Tribunal de Contas a que você está vinculada promoveu em relação à equidade de gênero?

8. Quais desvantagens a adoção do teletrabalho pelo Tribunal de Contas a que você está vinculada trouxe à equidade de gênero?

9. Se você pudesse escolher sua jornada de trabalho, mantendo a produtividade esperada, como seria? Explico: quantos dias por semana você gostaria de trabalhar remotamente?

10. Quais estratégias você adota para conciliar as demandas pessoais e profissionais no teletrabalho?

11. Deseja complementar algo sobre o teletrabalho e equidade de gênero? Qual sua percepção sobre o teletrabalho?"

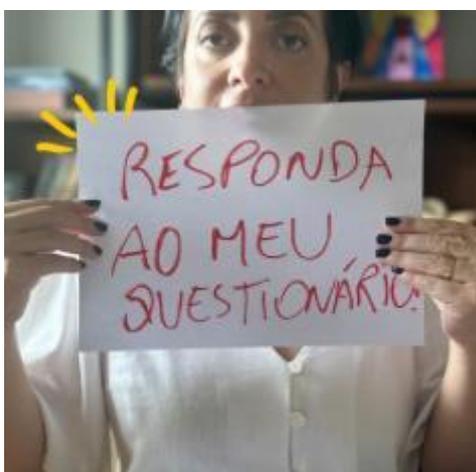
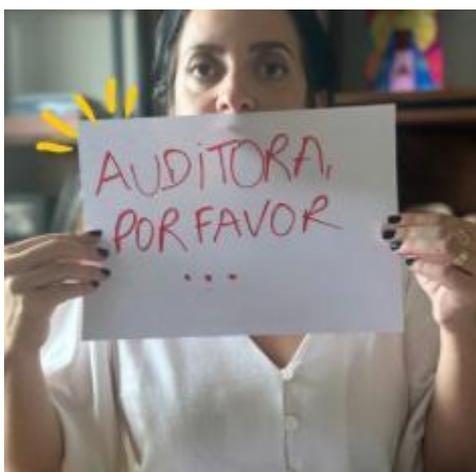
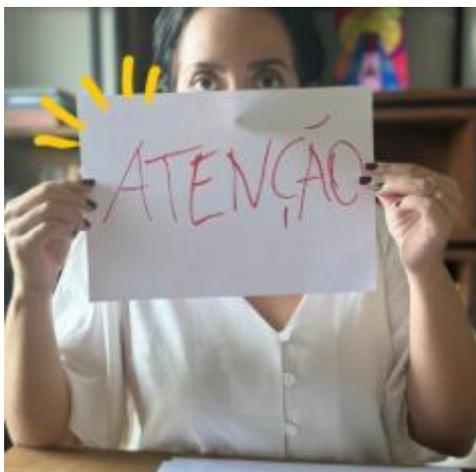
APÊNDICE I – BANNER CONVIDANDO VOLUNTÁRIAS PARA RESPONDEREM AO QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO

CONVIDO **TODAS AS AUDITORAS DE CONTROLE EXTERNO**, PARA PARTICIPAR VOLUNTARIAMENTE DE UMA PESQUISA PARA CONCLUSÃO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, RESPONDENDO AO **QUESTIONÁRIO ONLINE (LINK ABAIXO)** SOBRE EQUIDADE DE GÊNERO, CARREIRA E TELETRABALHO. SE PUDER, COMPARTILHE COM TODAS AS SUAS COLEGAS ESPALHADAS PELO PAÍS!

Apoiadores:



APÊNDICE J – FOTOS PARA CHAMAR ATENÇÃO PARA CONVIDAR VOLUNTÁRIAS A RESPONDEREM AO QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO





APÊNDICE K – TEXTO ENVIADO JUNTAMENTE COM BANNER E FOTOS NOS GRUPOS E CONTATOS DE WHATSAPP CONVIDANDO VOLUNTÁRIAS PARA RESPONDEREM AO QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO

“Boa tarde! Meu nome é Priscila Boaventura, sou Auditora de Controle Externo do TCE/SE e mestranda em Administração Pública no IDP, de Brasília. Minha pesquisa para conclusão do curso é sobre a percepção de Auditoras de Controle Externo sobre o teletrabalho e a equidade de gênero na Administração Pública. Tenho tido muita dificuldade com os dados e preciso muito que você responda esse questionário bem simples!! Juro que é rápido, porém muito importante para validação do meu trabalho! Conto com seu apoio e de suas colegas... repasse para elas, por favor! Não precisa estar em teletrabalho para responder, somente preciso da sua percepção!”

APÊNDICE L – QUESTIONÁRIO DIGITAL DO GOOGLE FORMS CONTENDO QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Teletrabalho e gênero na Administração Pública: percepções de auditoras de controle externo dos Tribunais de Contas

Prezada Auditora de Controle Externo,

Você está convidada a participar da pesquisa para elaboração da dissertação de mestrado da aluna Priscila Boaventura Soares Vieira, vinculada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Lana Montezano.

Este formulário possui o objetivo de identificar a percepção das servidoras titulares de cargos de provimento efetivo com atribuições para fiscalização e demais ações de controle externo pelos Tribunais de Contas sobre as vantagens e desvantagens pessoais, profissionais e organizacionais, por serem mulheres, em relação ao teletrabalho.

O formulário está estruturado em cinco partes:

- Parte 1 – Questões gerais a todas as Auditoras de Controle Externo a respeito do teletrabalho, com pergunta sobre a modalidade de trabalho atual.
- Parte 2 – Questões relacionadas aos motivos de não estar em teletrabalho (para quem não está no teletrabalho)
- Parte 3 - Questão relacionadas ao teletrabalho - aspectos gerais (questões para quem está ou gostaria de estar em teletrabalho)
- Parte 4 - Questão relacionadas às vantagens ou desvantagens no teletrabalho (questões para quem está ou gostaria de estar em teletrabalho)
- Parte 5 – Perfil da respondente (para todas as participantes)

Assim, solicito a gentileza de preencher o formulário e enviar até o dia 09/04/2024 para que os dados sejam tratados com vistas à consolidação dos resultados. Em respeito aos critérios éticos da pesquisa científica, será mantido o sigilo das informações individuais, sendo os dados utilizados apenas de forma consolidada para os resultados da pesquisa.

Agradeço
pela atenção e pela presteza em contribuir para o desenvolvimento dessa
pesquisa, que tem por objetivo apoiar a equidade de gênero no setor público.

Priscila Boaventura
Soares Vieira

Mestranda em Administração Pública - IDP
pboaventurasvieira@gmail.com

pboaventurasvieira@gmail.com [Mudar de conta](#)



Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

Você concorda em participar voluntariamente desta pesquisa? *

- Sim
- Não

Teletrabalho e gênero na Administração Pública: percepções de auditoras de controle externo dos Tribunais de Contas

pboaventurasvieira@gmail.com [Mudar de conta](#)



Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

Para todas as Auditoras de Controle Externo

No contexto do Tribunal de Contas que você está vinculada, o fato de ser uma mulher dificulta sua ascensão profissional? *

1 2 3 4 5

1 - discordo totalmente

5 - concordo totalmente

Qual a sua percepção sobre o teletrabalho enquanto mulher e Auditora de Controle Externo? *

Texto de resposta longa

Atualmente, você está exercendo suas atividades em teletrabalho? *

- Sim
- Não

Após a seção 2 Continuar para a próxima seção

Seção 3 de 9

Para Auditoras de Controle Externo que não estão exercendo suas atividades em teletrabalho



Descrição (opcional)

Qual o motivo de você não estar em teletrabalho? (pode marcar mais de uma opção) *

- Porque não gosto e por isso não quero estar em teletrabalho
- Porque no Tribunal de Contas ao qual estou vinculada não existe essa opção de trabalho
- Porque mesmo tendo essa opção de trabalho no Tribunal de Contas a que estou vinculada, minha chefia...
- Porque estou exercendo cargo em comissão/função gratificada e tenho medo de perder caso opte pelo tr...
- Não percebo vantagens pessoais de trabalhar em teletrabalho
- Não percebo vantagens profissionais de trabalhar no teletrabalho
- Não considero que as atividades que eu desempenho poderiam ser realizadas em teletrabalho
- Outros...



Você gostaria de estar em teletrabalho? *

- Sim
- Não

Após a seção 3 Continuar para a próxima seção

Seção 4 de 9

Para as Auditoras de Controle Externo que estão ou que não estão mas gostariam de estar em teletrabalho - Contexto organizacional



Descrição (opcional)

A sua adesão ao teletrabalho é... *

- voluntária
- compulsória
- não estou em teletrabalho mas gostaria de estar

Após a seção 4 Continuar para a próxima seção

Seção 5 de 9

Para Auditoras que estão em teletrabalho compulsoriamente



Descrição (opcional)

Por qual razão você está obrigada a estar em teletrabalho? *

Texto de resposta longa



Após a seção 5 Continuar para a próxima seção

Seção 6 de 9

Percepção geral sobre o teletrabalho (Para todas as Auditoras de Controle Externo que estão em teletrabalho ou que não estão mas gostariam de estar)



Descrição (opcional)

Qual foi o principal motivo para você ingressar no teletrabalho? (pode marcar até 3 opções) *

- Acompanhar parceiro(a) em outra cidade
- Melhor conciliação da vida pessoal e profissional
- Melhor atendimento de demandas da maternidade
- Maior convívio familiar

- Economia de tempo com deslocamento
- Possibilidade de cuidados de familiares em questões de saúde (ex: parceiros, pais, avós, filhos)
- Flexibilidade de horário
- Única forma de conseguir trabalhar
- Controle da produtividade
- Maior autonomia
- Poder trabalhar de qualquer lugar
- Fui obrigada a estar no teletrabalho
- Melhor organização da vida pessoal
- Outros...

Você realizou atividades em teletrabalho antes da pandemia?

- sim
- não

Com que frequência semanal você executa suas atribuições funcionais em teletrabalho *

- uma vez por semana (híbrido)
- duas vezes por semana (híbrido)
- três vezes por semana (híbrido)
- quatro vezes por semana (híbrido)
- cinco vezes por semana (integral)
- não estou em teletrabalho mas gostaria de estar

Qual seria sua forma de trabalho ideal levando em conta a produtividade que se espera do seu cargo *

- Ida presencial cinco vezes por semana
- Ida presencial quatro vezes por semana
- Ida presencial três vezes por semana
- Ida presencial duas vezes por semana
- Ida presencial uma vez por semana
- teletrabalho híbrido com flexibilidade de dias presenciais (ir somente quando necessário)
- teletrabalho totalmente integral (sem idas presenciais)

Você está sujeita a controle de ponto quando trabalha presencialmente? *



sim

não

Caso tenha respondido SIM para a pergunta anterior, você acredita ser necessário esse controle de ponto para atividade que você executa? *

sim

não

respondi NÃO à pergunta anterior



Na sua percepção, como o ambiente do tribunal a que você está vinculada acolhe suas demandas relacionadas ao fato de ser mulher (efeitos do período pré-menstrual, menopausa, maternidade, cuidado com familiares)? *

1 2 3 4 5

pouco acolhida muito acolhida

Em teletrabalho, há incremento na sua meta de trabalho? *

- sim
- não
- não estou em teletrabalho mas gostaria de estar mesmo com incremento das minhas metas
- não estou em teletrabalho mas gostaria de estar sem incremento de metas

Como é o ambiente físico da organização para trabalhar presencialmente em relação ao conforto e às condições para a produtividade que esperam de você (mobiliário, equipamentos, recursos, isolamento acústico, tranquilidade do ambiente)? *

1 2 3 4 5

pouco adequado muito adequado

Como mulher, indique a sua percepção de segurança em relação a: *

	1 - totalmente insegura	2 - pouco insegura	3 - neutra	4 - pouco segura	5 - totalmente segura
Ocorrência de assédio moral no ambiente físico do órgão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ocorrência de assédio moral no ambiente em teletrabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ocorrência de assédio sexual no ambiente físico do órgão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ocorrência de assédio sexual no ambiente de teletrabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ocorrência de violência doméstica por estar em teletrabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Como é o ambiente físico da organização para trabalhar presencialmente em relação ao conforto e às condições para a produtividade que esperam de você (mobiliário, equipamentos, recursos, isolamento acústico, tranquilidade do ambiente)? *

	1	2	3	4	5	
pouco adequado	<input type="radio"/>	muito adequado				

Vantagens e desvantagens do teletrabalho (Para as Auditoras de Controle Externo que estão ou que não estão mas gostariam de estar em teletrabalho)

Considerando a sua ótica da relação de ser mulher e o teletrabalho, indique o seu ^{*} grau de concordância em relação às afirmativas abaixo:

	1 - discordo totalmente	2 - discodo	3 - não discordo e nem concordo	4 - concordo	5 - concordo totalmente
Considero que tenho vantagens pessoais em estar em teletrabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que tenho vantagens profisisonais de estando em teletrabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que a organização se beneficia com a minha atuação em teletrabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Com a redução do tempo de deslocamento quando estou em teletrabalho consigo aproveitar melhor o meu tempo para outras atividades pessoais ou profissionais

Com flexibilidade de horário de trabalho, em teletrabalho escolho momentos em que estou mais produtiva para executar minhas tarefas profissionais

Com a flexibilidade de horário, o teletrabalho me permite conciliar carreira e vida



pessoal

Com o teletrabalho, sinto-me mais segura por trabalhar em casa, evitando riscos à minha integridade física e mental

Em teletrabalho consigo conciliar melhor meus múltiplos papéis (mãe, esposa, servidora, cuidados domésticos)

Em teletrabalho tenho mais qualidade de vida e bem-estar

Por estar em casa, meus familiares tendem a achar que não estou





trabalhando e me dão mais demandas domésticas (Sinto maior sobrecarga com demandas pessoais)	<input type="radio"/>				
Com o teletrabalho me causa conflito com outros familiares em razão do espaço físico	<input type="radio"/>				
Tenho dificuldade em me comunicar com a chefia e com meus colegas de trabalho quando estou em teletrabalho	<input type="radio"/>				
Em teletrabalho, sinto falta do convívio social e da interação com	<input type="radio"/>				





meus colegas de trabalho

Em teletrabalho, sinto-me pressionada a produzir mais para que meus colegas e chefes não achem que não estou trabalhando

Em teletrabalho, sinto que não consigo separar trabalho de vida pessoal, estando sempre disponível para o serviço

Para estar em teletrabalho tive que investir em mobiliários e equipamentos, além da reponsabilidade de ter um bom serviço de internet





Tenho mais dificuldade de focar no trabalho, quando estou trabalhando de casa	<input type="radio"/>				
Em teletrabalho há aumento da minha produtividade	<input type="radio"/>				
Em teletrabalho consigo gerar maior qualidade do trabalho que desenvolvo	<input type="radio"/>				
Em teletrabalho tenho maior foco e mais dedicação para execução do meu trabalho	<input type="radio"/>				
Em teletrabalho tenho adquirido novos conhecimentos e habilidades	<input type="radio"/>				



profissionais

Em teletrabalho,
não vejo
possibilidades de
ocupar cargos de
gestão

Percebo que
minha chefia não
está preparada
para gerir
servidores em
teletrabalho

O tribunal de
contas ao qual
estou vinculada
prioriza mulheres
para o
teletrabalho

O tribunal de
contas ao qual
estou vinculada
prioriza para
estar em
teletrabalho
somente
mulheres em
condições



específicas (ex: gestantes, lactantes, mães de filhos com deficiência, portadora de necessidade especial))

O teletrabalho proporciona equidade de gênero

Estar em teletrabalho diminui o senso de coletividade, podendo acarretar enfraquecimento da categoria profissional

Sinto insegurança a cada mudança de gestão do tribunal de contas que estou vinculada em





relação ao regime de teletrabalho					
Tenho suporte do tribunal de contas em relação às minhas necessidades como teletrabalhadora	<input type="radio"/>				
Percebo que o teletrabalho atende a todos os perfis de servidoras	<input type="radio"/>				
Minha atuação em teletrabalho permite a economicidade para a organização que trabalho	<input type="radio"/>				
Minha atuação em teletrabalho contribui para o aumento do	<input type="radio"/>				



Perfil da Respondente



Descrição (opcional)

Você é Auditora de Controle Externo de qual Tribunal de Contas (sigla e Estado - ex: TCU; TCE-^{*} RS; TCMGO)?

Texto de resposta curta

Você ocupa função de gestão no órgão em que atua? ^{*}

- sim
- não

No Tribunal de Contas a que você está vinculada, existe algum critério objetivo (tipo processo ^{*} seletivo) para exercer função de gestão?

- sim
- não

No Tribunal de Contas em que você atua a maioria dos cargos de gestão são ocupados por ^{*} pessoas do sexo:

- feminino
- masculino
- Não sei informar

No Tribunal de Contas a que você está vinculada existe alguma política específica de equidade de gênero? *

- sim
- não
- Não sei

Após a seção 8 Continuar para a próxima seção

Seção 9 de 9

Seção sem título



Descrição (opcional)

Você reside em qual Estado ou País? *

Texto de resposta curta

Há quanto tempo você tomou posse como Auditora de Controle Externo? *

- menos de 2 anos
- entre 2 e 5 anos
- entre 6 e 9 anos
- entre 10 e 14 anos
- entre 15 e 19 anos
- entre 20 e 24 anos
- a partir de 25 anos

Qual sua faixa etária *

- menos de 20 anos de idade
- de 20 e 24 anos de idade
- de 25 e 29 anos
- de 30 e 34 anos
- de 35 a 39 anos
- de 40 a 44 anos
- de 45 a 49 anos
- de 50 a 54 anos
- de 55 a 59 anos
- a partir de 60 anos

Você é uma pessoa com deficiência, doença rara ou possui diagnóstico de algum transtorno do neurodesenvolvimento (autismo, tdah, tod)? *

- Sim
- Não

Você mora com alguém na sua casa que possui alguma necessidade específica (deficiência, doença rara, doença que precise de cuidado mais próximo seu ou possui diagnóstico de algum transtorno do neurodesenvolvimento) ? *

- Sim
- Não

Qual o seu nível de escolaridade mais elevado? *

- graduação
- especialização
- mestrado
- doutorado
- pós-doutorado

Qual o seu estado civil? *

- solteira
- casada
- união estável
- separada/divorciada
- viúva
- outro

Em casa, você possui alguma ajuda para as tarefas domésticas? *

- sim, de um familiar
- sim, de um(a) profissional contratado(a) para isso
- não tenho ajuda

Você tem filhos? *

- Sim
- Não



idp

Bo
pro
cit
ref
Ness
são e

idp

A ESCOLHA QUE
TRANSFORMA
O SEU CONHECIMENTO