

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO

ANA PAULA ROCHA E SILVA

**Desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional
do Trabalho da 3ª Região na fronteira entre tempo de trabalho e de não trabalho**

Ribeirão Preto

2023

ANA PAULA ROCHA E SILVA

**Desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional
do Trabalho da 3ª Região na fronteira entre tempo de trabalho e de não trabalho**

Versão Corrigida

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito

Orientadora: Professora Dra. Maria Hemília Fonseca

Ribeirão Preto

2023

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca
e Seção Técnica de Informática da FDRP/USP, gerada automaticamente
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586d	Silva, Ana Paula Rocha e Desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região na fronteira entre tempo de trabalho e de não trabalho / Ana Paula Rocha e Silva; orientador Maria Hemília Fonseca. -- Ribeirão Preto, 2023. 276 p. Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito) -- Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2023. 1. DESCONEXÃO DO TRABALHO. 2. TELETRABALHO. 3. GÊNERO. 4. CONCILIAÇÃO VIDA PRIVADA E VIDA PROFISSIONAL. I. Fonseca, Maria Hemília, orient. II. Título
-------	---

Nome: SILVA, Ana Paula Rocha e.

Título: Desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região na fronteira entre tempo de trabalho e de não trabalho.

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Aprovado em: _____

Banca Examinadora

Professor Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Professor Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Professor Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Assinatura: _____

À Luísa, o meu mais puro, profundo e sublime
amor.

AGRADECIMENTOS

A realização deste sonho decorreu de uma oportunidade atravessada pela pandemia, em virtude da possibilidade de participar do processo seletivo do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, na Universidade de São Paulo – FDRP/USP, pelo meio digital, somada à viabilidade de cumprimento dos créditos e da participação em atividades extracurriculares à distância. Sempre busquei enxergar oportunidades de crescimento em momentos de crise, e a FDRP/USP concretizou a ocasião por meio dos esforços conjuntos de todos os docentes e servidores da instituição – aos quais registro o meu agradecimento.

À minha orientadora, Maria Hemília Fonseca, por ter me acolhido e oportunizado o meu retorno à academia. Ter acreditado na relevância da minha pesquisa e na minha competência para a realização deste estudo me faz ter a certeza de que é apenas a retomada de um longo caminho que desejo trilhar.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT 3), em especial aos servidores Henrique, Flávia, Josiane e aos respectivos integrantes da Comissão de Segurança da Informação e da Comunicação, pela solicitude em atender ao meu pedido de autorização de aplicação do questionário de pesquisa no âmbito do Tribunal.

Às servidoras do TRT 3 que se interessaram e participaram da pesquisa por questionário, contribuindo sobremaneira para a consecução deste estudo.

Também não seria possível chegar até aqui se não fosse a presença de pessoas que me seguraram pela mão, ensinando-me os primeiros passos com paciência e com dedicação; que me observaram caminhar, incentivando-me a prosseguir e me deixando com a certeza de que estariam à disposição sempre que eu precisasse; que me desafiaram, lembrando-me do meu valor ante os julgamentos e as decepções; que me acolheram, levantando-me nas quedas; que me inspiraram, oferecendo-me o caminho da bondade, do conhecimento e da sabedoria; que me fortaleceram, anunciando-me a sua fé, as suas orações e as suas palavras de apoio.

Enumerar cada uma dessas pessoas em minha vida demandaria escrutinar as minhas memórias mais distantes e profundas e, mesmo assim, ser incapaz de reconhecer seu devido valor. Por isso, presto aqui os meus singelos agradecimentos àqueles que estiveram presentes em minha vida neste percurso e contribuíram para que eu chegasse até aqui.

À minha filha Luísa, a qual tem me tornado diariamente uma pessoa melhor, inspirando-me a contribuir efetivamente com a construção de espaços mais justos e

igualitários. Fruto do meu ventre, meu generoso legado e a minha maior benção, você será como a flecha lançada pelas mãos de uma guerreira – firme e precisa –, que atinge o seu alvo com a segurança de que nunca estará sozinha.

Ao meu marido, Bruno, que me apoiou desde o primeiro dia de retomada deste projeto, demonstrando genuíno interesse no meu tema de pesquisa e participando ativamente em todas as etapas dessa trajetória, o que foi imprescindível para que eu avançasse em minha caminhada. Poder estar ao seu lado por todos esses anos, presenciando os sonhos tornando-se realidade, vivenciando e superando os desafios – que muitas vezes parecem intransponíveis –, para mim, é o mais alto grau de companheirismo.

À minha mãe, quem primeiro vislumbrou a continuidade da minha vida acadêmica, incentivando-me com amor a ingressar no programa de mestrado, mesmo quando eu sequer avistava essa possibilidade. “Sonho que se sonha junto é realidade”, por isso, também, dedico esta pesquisa a você, mãe.

Ao meu pai, que sempre enxergou competência em mim e acreditou nisso, permanecendo firme e presente, em amor, em exemplo e em fé. Uma pessoa para quem o “voo” era previsto, apesar do “buraco” que deixaria no seu “coração”, na certeza de que a “andorinha faz a canção” com felicidade, com força e com gratidão.

Pais, obrigada por terem me ensinado que o conhecimento e a independência são o caminho para a minha liberdade como mulher.

Aos meus irmãos, Leandro e David, por sempre estarem ao meu lado, acreditando em mim e torcendo pelo meu sucesso em todos os projetos de vida. As minhas memórias de infância e de juventude mais preciosas remetem a vocês e me relembram da importância de permanecermos unidos, não só pelo laço de sangue, mas também por escolha de vida, fortalecendo uns aos outros.

Ao meu sobrinho, Artur, que a cada dia demonstra mais consciência sobre o valor do processo de aprendizagem, reconhecendo a importância do saber, mesmo em tenra idade – o que me estimula a prosseguir no desenvolvimento das minhas habilidades intelectuais, por perceber o seu olhar sempre atento a todos os familiares a sua volta.

A minha cunhada Lilian, que se tornou uma amiga e irmã, por todo o incentivo e apoio nesta jornada, oferecendo-me acolhimento e atenção nos mais desafiadores momentos.

Às minhas amigas Natália, Juliana e Camila, que, por meio de suas vivências e experiências, puderam contribuir para a construção do questionário desta pesquisa.

Ao meu amigo de infância Murilo, o qual hoje me auxilia com dedicação nas revisões dos meus trabalhos.

Aos colegas que me apoiaram de diversas formas durante esta trajetória – Izabella, Catharina, Daniel e Saulo –, auxiliando-me no desenvolvimento e no aperfeiçoamento do meu projeto de pesquisa.

Ao colega Ezequiel, pesquisador integrante do Laboratório de Dados da Escola de Direito da FGV/SP, pelo auxílio na planificação dos dados.

À Cláudia Fernanda, à Idelma, à D. Lúcia, à Tatiane e à Ana Paula, pelo cuidado dispensado a mim e à minha família.

O mais importante, a Deus, o meu refúgio e a minha fortaleza, que me capacitou para este desafio em um dos momentos de maiores tribulações da minha vida, fazendo-me crer que “quando estou fraca, então é que sou forte”.

Tudo tem o seu tempo determinado e há tempo
para todo o propósito debaixo do céu.

Eclesiastes 3:1

RESUMO

SILVA, Ana Paula Rocha e. Desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região na fronteira entre tempo de trabalho e de não trabalho. 276f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2023.

O teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens, das quais a conciliação das vidas privada e profissional emerge como um paradoxo. A utilização das tecnologias de informação e comunicação (TICs) apresenta ambivalências no teletrabalho que podem interferir nas vivências dos teletrabalhadores, notadamente da teletrabalhadora, de modo a representar violações a direitos sociais. A partir de uma análise com perspectiva de gênero, reflete-se sobre a possibilidade de desconexão do trabalho na fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho. Nesta dissertação, busca-se compreender quais são as perspectivas sobre a desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região, lotadas na primeira instância, na fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho, a partir de uma análise com perspectiva de gênero fundada na conciliação entre o trabalho e a família, sob a ótica da divisão sexual do trabalho. A hipótese apresentada é a de que no regime de teletrabalho da mulher a perpetuação da divisão sexual do trabalho, associada ao uso das TICs para o desempenho da função, ocasiona uma dificuldade na conciliação ou na delimitação do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho – decorrente da violação do direito à desconexão do trabalho. Para a realização deste estudo descritivo, valeu-se da abordagem quantitativa, com técnica de levantamento de dados por questionário, que se amparou numa investigação teórica do tema de pesquisa, por meio do raciocínio dedutivo, servindo-se das técnicas de pesquisa documental e bibliográfica. Os resultados refutaram parcialmente a hipótese apresentada, uma vez que as questões relativas à divisão sexual do trabalho parecem não ter influenciado no tempo de trabalho e no de não trabalho, a ponto de se perceber uma indistinção de fronteiras que afetam a desconexão do trabalho. Por outro lado, há uma tendência em afirmar a violação ao direito à desconexão decorrente do manejo das TICs.

Palavras-chave: Desconexão do trabalho. Teletrabalho. Gênero. Conciliação vida privada e vida profissional.

ABSTRACT

SILVA, Ana Paula Rocha e. Disconnection of women public servants in teleworking at the Regional Labor Court of the 3rd Region on the border between working and non-working time. 276f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2023

Telework offers advantages and disadvantages, from which the work-life balance present it as a paradox. In addition, the use of information and communication technologies (ICTs) produce ambivalences in telework, which can interfere with the experiences of teleworkers, notably the women in teleworking, in order to represent social rights. Based on an analysis with a gender perspective, it reflects on the possibility of disconnecting from work on the border between working time and non-working time. Therefore, in the present thesis, we pursuit to understand the perspectives on the disconnection of public servants work in telework at the Regional Labor Court of the 3rd Region, acting in the first instance, on the border between working time and non-work time. From an analysis with a gender perspective based on work-life balance, from the perspective of the sexual division of labor. The hypothesis presented is that, in the teleworking regime of women, the perpetuation of the sexual division of labor, associated with the use of ICTs to perform their function, causes difficulties in reconciling or delimiting work time and non-work time – resulting from the violation of the right to disconnect from work. To carry out this descriptive study, a quantitative approach was used, with a data collection technique by screening, which was supported by a theoretical investigation of the research topic, through deductive thinking, using documentary and bibliographic research techniques. The results partially refuted the presented hypothesis, since the issues related to the sexual division of labor seem not to have influenced working time and non-working time, to the point of perceiving a blurring of boundaries that felt the disconnection of work. On the other hand, there is a tendency to affirm the violation of the right to disconnection resulting from the handling of ICTs.

Keywords: Right to disconnect. Telework. Gender. Work-life balance.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	15
1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO (I).....	18
1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO (II).....	21
1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO (III).....	23
1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO (IV).....	26
1.5 METODOLOGIA COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: POR QUE PESQUISAR MULHERES?.....	34
2 TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO.....	37
2.1 ESCLARECIMENTOS TERMINOLÓGICOS.....	37
2.2 APONTAMENTOS SOBRE IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO.....	39
2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO.....	42
2.4 TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO: PANDEMIA DE COVID-19.....	46
2.5 TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO: PRINCIPAIS ASPECTOS FORMAIS DA RESOLUÇÃO 227/2016 DO CNJ.....	49
2.6 TELETRABALHO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3. ^a REGIÃO: ASPECTOS RELEVANTES.....	54
3 DESCONEXÃO DO TRABALHO NA FRONTEIRA ENTRE O TEMPO DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO.....	58
3.1 ESCLARECIMENTO TERMINOLÓGICO: TEMPORALIDADES SOCIAIS.....	58
3.2 REPERCUSSÕES DAS TICS NAS VIVÊNCIAS TEMPORAIS DE TELETRABALHADORES.....	58
3.3 TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE NÃO TRABALHO E A INFLUÊNCIA DAS TICS.....	64
3.4 DESCONEXÃO DO TRABALHO NO TELETRABALHO: TEMPO DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO.....	69
4 TELETRABALHO DA MULHER: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, DA PESSOAL E DA FAMILIAR.....	80
4.1 ESCLARECIMENTO TERMINOLÓGICO: GÊNERO.....	80

4.2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A TEORIA DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E DO CUIDADO	81
4.3 APONTAMENTOS SOBRE O TELETRABALHO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO	86
4.4 TELETRABALHO E A CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO, A VIDA PESSOAL E A FAMILIAR.....	88
5 DESCONEXÃO DO TRABALHO DAS SERVIDORAS PÚBLICAS EM TELETRABALHO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3.^a REGIÃO: NA FRONTEIRA ENTRE O TEMPO DE TRABALHO E O DE NÃO TRABALHO	103
5.1 APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS NA PESQUISA.....	103
5.1.1 O perfil das servidoras públicas em teletrabalho no TRT 3	103
5.1.2 O gênero e as tarefas de cuidado e domésticas	113
5.1.3 O teletrabalho e as questões laborais no mundo digital	119
5.1.4 A fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho	126
5.2 DISCUSSÃO DOS DADOS	148
6 CONCLUSÃO	162
REFERÊNCIAS.....	165
ANEXO A – PROTOCOLO DO E-PAD 16744/2021	175
ANEXO B - SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DA PESQUISA – TRATATIVA PRELIMINAR	176
ANEXO C - AUTORIZAÇÃO DA PESQUISA PELO TRT 3	177
ANEXO D - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP, USP – FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE RIBEIRÃO PRETO DA USP – FFCLRP/USP	178
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE E QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	185
APÊNDICE B – DADOS CONSOLIDADOS DO QUESTIONÁRIO	212
.....	213

INTRODUÇÃO

A realização do trabalho fora das dependências físicas das instituições tornou-se realidade a partir da criação, do desenvolvimento e da sofisticação de tecnologias da informação e comunicação (TICs). Na execução do teletrabalho, a utilização delas consubstancia um fator determinante à sua caracterização.

O uso dessas tecnologias, porém, apresenta-se como um paradoxo no desenvolvimento do teletrabalho, pois, do mesmo modo que constitui fator característico da mencionada modalidade de trabalho – contribuindo para a flexibilidade, para a autonomia e para o maior convívio familiar, por exemplo –, também pode apresentar riscos à integridade física, psíquica e social dos trabalhadores, assim como a possibilidade de violações a direitos fundamentais privados e sociais de trabalhadores.

As TICs apresentam, assim, uma capacidade de repercutirem na vida dos trabalhadores, afetando suas experiências e vivências profissionais e pessoais, redundando numa indistinção de fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho.

A partir da utilização do gênero como categoria de análise, em paralelo com a conciliação das vidas profissional e privada da mulher, perquire-se a possibilidade de identificar distintas repercussões da realização do teletrabalho sobre a vivência das teletrabalhadoras, de modo a afetar a desconexão do trabalho.

A dificuldade de delimitação das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, notadamente pela sobreposição daquele sobre este, pode levar à violação do direito à desconexão do trabalho.

Tendo em vista o cenário apresentado, busca-se compreender quais as perspectivas sobre a desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região (TRT 3), lotadas na primeira instância, na fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho, a partir de uma análise com perspectiva de gênero fundada na conciliação entre as vidas privada e profissional, sob a ótica da divisão sexual do trabalho e do cuidado.

A hipótese apresentada é a de que, no regime de teletrabalho da mulher, a perpetuação da divisão sexual do trabalho, associada ao uso das TICs para o desempenho da função, ocasiona maior dificuldade na conciliação ou uma delimitação do tempo de trabalho e de não trabalho – decorrente da violação do direito à desconexão do trabalho.

Nesse sentido, o desenvolvimento do estudo se dá pela subdivisão em cinco seções. A primeira seção refere-se às questões metodológicas da pesquisa. Na segunda seção, pretende-se apresentar apontamentos sobre o teletrabalho no Poder Judiciário, inclusive no contexto da pandemia de COVID-19, destacando as vantagens e desvantagens, além de expor os principais aspectos formais de regulamentação formal em âmbito nacional e no TRT 3. Analisar a desconexão do trabalho a partir da fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, levando-se em consideração as repercussões das TICs na realização do teletrabalho, constitui objeto da terceira seção. Na quarta seção, busca-se analisar o teletrabalho da mulher, na conciliação entre a vida profissional, a pessoal e a familiar, com base na divisão sexual do trabalho. Por fim, na seção cinco, pretende-se compreender a desconexão do trabalho na fronteira tempo de trabalho e tempo de não trabalho, a partir das perspectivas das servidoras públicas lotadas na primeira instância do TRT 3.

Quanto aos aspectos metodológicos, trata-se de um estudo descritivo, de abordagem quantitativa, com técnica de levantamento de dados por meio de questionário que se ampara numa investigação teórica do tema de pesquisa por meio do raciocínio dedutivo, valendo-se das técnicas de pesquisa documental e bibliográfica.

1 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Antes de adentrar nos aspectos metodológicos deste estudo, cumpre salientar a visão sobre pesquisa adotada.

Segundo Dias e Gustin (2013, p. 7), “a produção do conhecimento é sempre contextualizada. Ela tem um tempo e um espaço e se inicia pela crítica não só de seu contexto como dos próprios meios e teorias que utiliza para a produção do conhecimento jurídico”.

Saffioti (2015, p. 45) entende que “ninguém escolhe o seu tema de pesquisa; é escolhido por ele”. Hirata (2002, p. 236) salienta que “quando se é pesquisador, é porque se foi interpelado por algo que constitui problema no nível pessoal e no nível de pesquisa final”. As experiências de vida de cada pessoa, o momento histórico, social e político em relação aos fenômenos exteriores refletem coincidentemente na sua história, interferindo em suas escolhas pessoais, profissionais e até acadêmicas.

Nesse sentido, Minayo (2016, p. 13) destaca que a pesquisa na área das ciências sociais “lida com seres humanos, que, por razões culturais, de classe, de faixa etária, ou por qualquer outro motivo, têm um substrato comum de identidade com o investigador, tornando-os solidariamente imbricados e comprometidos”, de modo que não existe uma pesquisa neutra.

A autora prossegue asseverando que o conhecimento científico típico das ciências sociais é construído, aproximado, passível de mudanças, provisório, dinâmico, específico, por tratar da relação estreita entre sujeito e objeto num determinado contexto histórico e social (MINAYO, 2016).

A pesquisa no campo das ciências sociais consiste, pois, na “atividade básica da ciência na sua indagação e construção da realidade” (MINAYO, 2016, p. 16). Para a autora, o problema que origina a pesquisa provém de questões, dúvidas, perguntas decorrentes da vida prática.

Dessa forma, o ponto de partida deste estudo emergiu de inquietações e de indagações acerca do objeto de pesquisa – de forma genérica: desconexão do trabalho no teletrabalho da mulher – que se entremeava à vivência profissional e pessoal desta pesquisadora.

As experiências e as observações decorrentes da vida prática desta investigadora – inserida no meio profissional, social, cultural, geográfico em que se encontra enquanto mulher, profissional em teletrabalho e pesquisadora –, em cotejo com as normas e teorias

vigentes, levaram à busca de explicações acerca da realidade, a fim de conhecer o objeto de investigação de forma científica.

Para além da busca de respostas em observações sem cientificidade, nos manuais, nos noticiários, nas leis, nas decisões judiciais, o que representaria um mero aprofundamento sobre o tema, pretendeu-se a busca de respostas por meio de um conhecimento emancipador em sua dimensão fática, axiológica e normativa (GUSTIN; DIAS, 2013).

Para tanto, percorreu-se um caminho orientado por procedimentos e técnicas sistematizadas de raciocínio na aceção da realidade – metodologia (MINAYO, 2016) –, buscando uma resposta crítica em relação às percepções iniciais da pesquisadora e uma contribuição acadêmica acerca do objeto de pesquisa, dadas as suas relevância e atualidade.

Diante da indagação proposta, optou-se pela assunção de uma vertente multidisciplinar, interdisciplinar e transdisciplinar de pesquisa jurídica. Ou seja, neste estudo, o enfoque metodológico partiu da cooperação teórica e da coordenação de disciplinas conexas e autônomas, sendo o Direito “uma variável dependente e a relação jurídica um fenômeno social”, em detrimento da unidisciplinaridade e da metodologia monográfica outrora predominante no campo das pesquisas jurídicas (GUSTIN; DIAS, 2013, p. 8).

Adotou-se a noção de que a pesquisa jurídica científica deve levar em consideração o contexto axiológico e social, coletivo e individual do ser humano em suas diversas relações jurídicas e formas de participação e integração social (GUSTIN; DIAS, 2013, p. 8).

Para Gustin e Dias (2013, p. 17) “a tarefa metodológica da Ciência do Direito não pode desconhecer esse novo homem que se constrói numa malha complexa de relações que combina as pretensões de institucionalização das relações sociais com o valor inescusável da autodeterminação da pessoa.”

Os campos do Direito, da Sociologia e dos Estudos de Gênero dialogam nesta pesquisa, em busca do que Gustin e Dias (2013, p. 9) definiram como a busca pelo “nível “máximo” ou “ótimo” de uma pesquisa”, isto é, pelo alcance da “intercompreensão e da transcompreensão” do fenômeno de estudo proposto.

Nesse contexto, a indagação proposta nesta pesquisa é: quais são as perspectivas sobre a desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região, lotadas na primeira instância, na fronteira entre o tempo de trabalho e de não trabalho?

A partir do problema apresentado, respostas prévias ou sugestões de solução ao referido problema podem ser oferecidas e se constituem em hipóteses, que poderão ser confirmadas ou refutadas ao final da pesquisa (GUSTIN; DIAS, 2013).

Para Richardson (2017, p. 107), a hipótese “é uma suposição de que, em caso de afirmação, transforma-se em componente de uma teoria científica, mas se ela é refutada, transforma-se em um contra-argumento”. Entende, portanto, que tanto a confirmação como a rejeição de uma hipótese são relevantes em termos científicos.

A hipótese da presente pesquisa consiste, pois, em afirmar que a mulher, no regime de teletrabalho, considerando a perpetuação da divisão sexual do trabalho associada ao uso das tecnologias de informação e comunicação (TICs) para o desempenho de seu trabalho, vivencia uma dificuldade na conciliação ou na delimitação do tempo de trabalho e de não trabalho – decorrente da violação do direito à desconexão do trabalho.

Para melhor delineamento da pesquisa, o presente estudo se contextualiza no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região (TRT 3), meio profissional da pesquisadora, onde se originaram observações, críticas e indagações em busca de uma compreensão científica e contributiva sobre determinado tema de pesquisa.

O grupo focal da pesquisa constitui-se por pessoas que se identificam com o gênero feminino e que ocupam o cargo público de analista judiciário – área judiciária (sem especialidade) –, analista judiciário – área administrativa (sem especialidade) – e técnico administrativo – área administrativa (sem especialidade) –, lotadas no primeiro grau, em exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região.¹

Para fins de esclarecimentos quanto aos cargos efetivos do Tribunal, segundo a Lei N.º 11.416, de 15 de dezembro de 2006, o quadro de pessoal efetivo do Poder Judiciário da União é composto pelas seguintes carreiras: analista judiciário, técnico judiciário e auxiliar judiciário. Os cargos se subdividem nas seguintes áreas de atividade: judiciária, de apoio especializado e administrativa, conforme o artigo 3.º da referida lei. Considerando que nesta pesquisa excluíram-se as áreas de apoio especializado, cumpre distinguir as áreas em judiciária e administrativa.

¹ Não constituem grupo focal da pesquisa as magistradas e as desembargadoras, submetidas à disposição da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar N.º 35, de 14 de março de 1979). Tampouco as servidoras públicas ocupantes dos cargos de analista judiciário – área apoio especializado –, técnico judiciário – área apoio especializado – e auxiliar judiciário, dada a natureza dos cargos (externa ou cuja atividade seja realizada primordialmente de forma presencial). A expressão “servidoras públicas” refere-se às pessoas que se identificam com o gênero feminino e que se sujeitam ao regime jurídico único dos servidores públicos civis da União (Lei N.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990) e do Poder Judiciário da União (Lei N.º 11.416, de 15 de dezembro de 2006).

Os serviços realizados pelos servidores na área judiciária compreendem os “realizados privativamente por bacharéis em Direito, abrangendo processamento de feitos, execução de mandados, análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito, bem como elaboração de pareceres jurídicos” – artigo 3.º, I, da Lei N.º 11.416/2016.

Na área administrativa, os serviços estão “relacionados com recursos humanos, material e patrimônio, licitações e contratos, orçamento e finanças, controle interno e auditoria, segurança e transporte e outras atividades complementares de apoio administrativo” – artigo 3.º, III, da Lei N.º 11.416/2016.

No desempenho do cargo efetivo no âmbito do Tribunal, há a possibilidade, nos termos da Lei N.º 11.416/2016 e seu correspondente Anexo VIII, do exercício de função comissionada ou de cargo em comissão. O exercício da função comissionada implica o desempenho de funções de confiança a magistrados e a unidades do Tribunal, com ou sem natureza gerencial, escalonadas de FC-1 a FC-6. Por sua vez, os cargos comissionados e os de confiança são escalonados entre CJ-1 e CJ-4, podendo ser ocupados por servidores integrantes do quadro efetivo ou não do Tribunal – Anexos VI e VII, da Lei N.º 11.416/2016.

Nesse sentido, o objetivo geral da pesquisa é investigar a desconexão do trabalho a partir das perspectivas das servidoras públicas lotadas na primeira instância do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região, na fronteira tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

A fim de operacionalizar a concretização do objetivo geral (GUSTINS; DIAS, 2013, p. 53), estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos: *(i)* Apresentar um panorama do teletrabalho no Poder Judiciário; *(ii)* Compreender a desconexão do trabalho a partir da análise das repercussões das TICs na fronteira entre o tempo de trabalho e de não trabalho; *(iii)* Angariar subsídios teóricos de estudos de gênero quanto à divisão sexual do trabalho e do cuidado para análise do teletrabalho da mulher e a conciliação das vidas privada e profissional; *(iv)* realizar uma coleta de dados por questionário para analisar a desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no TRT 3, lotadas na primeira instância, na fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho.

Os objetivos específicos acima citados estruturam as seções do presente estudo, a seguir detalhados quanto à metodologia adotada.

1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO (I)

No objetivo específico (i), que trata sobre o tema teletrabalho no Poder Judiciário, partiu-se da investigação por meio do raciocínio dedutivo, uma vez que se pautou na análise teórica e normativa acerca dos institutos jurídicos do teletrabalho no Poder Judiciário (LAKATOS; MARCONI, 2020).

Como técnica de pesquisa, valeu-se da documental por meio da consulta a documentos oficiais como leis, relatórios, resoluções, portarias, instruções normativas sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário (LAKATOS; MARCONI, 2020, p. 190 - 192). Fez-se uso também da pesquisa bibliográfica em relação aos temas que integram o presente estudo, especificamente artigos científicos, teses, dissertações e pesquisas empíricas (LAKATOS; MARCONI, 2020, p. 200).

Por meio do raciocínio e da técnica adotados, procedeu-se a uma revisão de literatura (RICHARDSON, 2017, p. 20), que consistiu na busca e na localização de trabalhos científicos, preferencialmente pelo meio digital. Isso decorre do fato de a vigência do programa de Mestrado na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (2020/2022) ter abrangido parte da fase crítica da pandemia de COVID-19 e conseqüente adoção de medidas de restrição e de distanciamento social.

O levantamento bibliográfico preliminar (GIL, 2021) se pautou nos temas objeto do presente estudo, notadamente na busca *on-line* de palavras-chave junto ao Portal de Busca Integrada (PBi), da Universidade de São Paulo (USP) – especificamente em revistas eletrônicas, teses e dissertações –, que reúne o acesso a uma base de dados diversificada, entre os quais se destacam a *HeinOnline*, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP, Biblioteca Digital FGV, Banco de Dados Bibliográfico da USP (Dedalus), Portal de Periódicos Capes, Portal de Revistas da USP, *SAGE Journals*, *SciELO*, entre outras.

Como estratégia metodológica para esta primeira seção, as seguintes etapas foram observadas:

1. delimitou-se o lapso temporal da pesquisa aos últimos cinco anos, isto é, de 2016 a 2021. Considerando a prorrogação do prazo do programa de mestrado em decorrência da licença maternidade da pesquisadora, antes do depósito da dissertação, estendeu-se o lapso temporal para o início de 2023;
2. iniciou-se a busca por palavras-chave específicas do tema da pesquisa e de forma conjunta, como “teletrabalho” + “justiça do trabalho”. Contudo, a utilização de palavras-chave específicas e conjugadas aos temas desta pesquisa levaram ao levantamento de um escasso material, fato que se repetiu nas consultas realizadas com

as palavras-chave “teletrabalho” + “poder judiciário”, “teletrabalho” + “justiça do trabalho”;

3. dada a escassez de material bibliográfico mediante a consulta pelas palavras-chave acima citadas, procedeu-se à consulta por temas na seguinte ordem: “teletrabalho” + “justiça do trabalho”, “teletrabalho” + “poder judiciário”, “teletrabalho” + “serviço público”, “teletrabalho” + “administração pública”. Por meio desta consulta, foram encontradas algumas referências, mas em número pouco expressivo em comparação com a pesquisa realizada apenas sobre o teletrabalho no âmbito privado;
4. passou-se à consulta por meio de palavras-chave em espanhol e em inglês, a saber: “*teletrabajo*”, “*telecommuting*”, “*telework*”, “*working at home*”, “*work from home*”, “*home office*”. Isso redundou em um número considerável de achados. Embora tenha sido encontrado um extenso rol de pesquisas interessantes sobre o tema, isso não se mostrou totalmente aplicável neste estudo, uma vez que se trata de uma abordagem afeta à administração pública nacional – Poder Judiciário –, especificamente à Justiça do Trabalho;
5. todos os achados foram triados a partir da leitura dos títulos, dos resumos, das palavras-chave, e por vezes, da introdução e da conclusão, a fim de constatar a pertinência com o objeto de estudo da seção em epígrafe, seguida do descarte de materiais que não apresentaram pertinência temática;
6. na sequência, iniciaram-se a leitura, o fichamento e/ou destaques nos materiais selecionados, valendo-se da ferramenta *Mendeley* – disponível gratuitamente na internet – para sistematização, organização, leitura, marcação de texto e apontamentos de nota;
7. após a leitura, houve o descarte de materiais sem pertinência com tema da pesquisa, bem como o reconhecimento de referências comuns em determinados estudos, que foram acrescidos ao levantamento realizado. Trata-se de identificação de referências cruzadas e/ou referências em cadeia, que seguiram as etapas 5, 6 e 7 mencionadas.

Além da coleta de materiais mediante as etapas acima narradas, não se desconsiderou a literatura referenciada e reconhecida no âmbito acadêmico relacionada ao tema de pesquisa produzida antes do marco temporal adotado.

Observou-se, portanto, pouca produção científica sobre o teletrabalho na esfera pública nacional, notadamente no Poder Judiciário brasileiro. Ademais, constatou-se certa tendência ao reconhecimento de vantagens na adoção dessa modalidade de trabalho em

detrimento das desvantagens, mesmo nos estudos empíricos em órgãos públicos sobre o teletrabalho.

Diante disso, ressalta-se a relevância e a atualidade do presente estudo, precipuamente por se tratar de tema laboral afeto ao serviço público que ganhou maior notoriedade após a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) e decretação da pandemia de COVID-19, que forçou a adoção massiva do teletrabalho no judiciário nacional como ferramenta resolutive da crise e de continuidade da prestação da atividade jurisdicional.

Portanto, o presente estudo inova ao abordar os institutos jurídicos do teletrabalho a partir da perspectiva da mulher, servidora pública, no contexto da conciliação da vida privada e da profissional.

A partir disso, iniciou-se a construção da seção 2, cujo propósito é analisar o teletrabalho no Poder Judiciário. Especificamente, objetiva-se: *i*) apresentar apontamentos sobre a implantação do teletrabalho no Poder Judiciário; *ii*) destacar as vantagens e as desvantagens do teletrabalho no Poder Judiciário; *iii*) tecer considerações sobre o teletrabalho no Poder Judiciário no contexto da pandemia de COVID-19; *iv*) apontar os principais aspectos formais do teletrabalho no Poder Judiciário e analisar as questões mais importantes da Resolução N.º 227/2016 do CNJ; *v*) expor aspectos relevantes sobre o teletrabalho que se diferenciam no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região.

1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO (II)

No objetivo específico (*ii*), no qual se vê a desconexão do trabalho na fronteira do tempo de trabalho e de não trabalho, valeu-se também da investigação por meio do raciocínio dedutivo – uma vez que se pautou na análise teórica e normativa acerca dos institutos jurídicos da desconexão do trabalho –, bem como do embasamento teórico sobre temporalidades sociais da sociologia (LAKATOS; MARCONI, 2020).

À semelhança do que ocorreu na seção 2, valeu-se da pesquisa documental e bibliográfica sobre a desconexão do trabalho (LAKATOS; MARCONI, 2020), seguida pela revisão de literatura (RICHARDSON, 2017, p. 20), que consistiu na busca e na localização de trabalhos científicos, primordialmente pelo meio digital.

Da mesma forma como ocorreu no levantamento bibliográfico preliminar (GIL, 2021) realizado na seção 2, a pesquisa sobre o tema objeto da segunda seção também se valeu da pesquisa majoritariamente *on-line* de palavras-chave junto ao PBI, da USP – especificamente

revistas eletrônicas, teses e dissertações –, que reúne o acesso a uma base de dados diversificada entre os quais se destacam a *HeinOnline*, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP, Biblioteca Digital FGV, Banco de Dados Bibliográfico da USP (Dedalus), Portal de Periódicos Capes, Portal de Revistas da USP, *SAGE Journals*, SciELO, entre outras.

Como estratégia metodológica para esta primeira seção, as seguintes etapas foram observadas:

1. delimitou-se o lapso temporal da pesquisa aos últimos cinco anos, isto é, de 2016 a 2021, estendido para o início de 2023, conforme esclarecido anteriormente;
2. iniciou-se a busca por palavras-chave específicas do tema da pesquisa e de forma conjunta, como: “teletrabalho” + “justiça do trabalho” + “desconexão do trabalho”. Contudo, a utilização de palavras-chave específicas e conjugadas aos temas desta pesquisa levou ao levantamento de um escasso material, o que se repetiu nas consultas realizadas com as palavras-chave “teletrabalho” + “poder judiciário” + “desconexão”, “teletrabalho” + “poder judiciário” + “desconexão do trabalho”, “teletrabalho” + “justiça do trabalho” + “desconexão do trabalho”;
3. dada a escassez de material bibliográfico mediante a consulta pelas palavras-chave acima citadas, procedeu-se à consulta por temas na seguinte ordem: “desconexão do trabalho”, “teletrabalho” + “desconexão do trabalho”, “desconexão do trabalho”, “tempo de trabalho” + “tempo de não trabalho”, “tempo de trabalho” + “tempo livre”. Por meio dessa pesquisa, foram encontradas algumas referências, notadamente pelo uso do termo mais abrangente “desconexão do trabalho”;
4. passou-se à consulta por meio de palavras-chave em espanhol e em inglês, nomeadamente: “*derecho a la desconexión digital*”, “*desconexión digital*”, “*derecho a la desconexión digital*” + “*teletrabajo*”, “*telecommuting*” + “*right to disconnect*”, “*telework*” + “*right o disconnect*”, “*working at home*” + “*right to disconnect*”, “*workf rom home*” + “*right to disconnect*”, “*home office*” + *right to disconnect*”. Obtiveram-se interessantes estudos sobre o tema, notadamente na língua espanhola. Assim como destacado na subseção anterior, embora pesquisas interessantes sobre o assunto tenham sido encontradas, isso não se mostrou totalmente aplicável neste estudo, uma vez que se trata de matéria afeta à administração pública nacional – Poder Judiciário –, especificamente à Justiça do Trabalho;

5. todos os achados foram triados a partir da leitura dos títulos, dos resumos, das palavras-chave, e, por vezes, da introdução e da conclusão, a fim de constatar a pertinência com o objeto de estudo da seção em epígrafe, seguida do descarte de materiais que não apresentaram adequação temática;
6. na sequência, iniciaram-se a leitura, o fichamento e/ou destaques nos materiais selecionados, valendo-se da ferramenta *Mendeley* – disponível gratuitamente na internet – para sistematização, organização, leitura, marcação de texto e apontamentos de nota;
7. após a leitura, houve o descarte de materiais sem pertinência com tema da pesquisa, bem como o reconhecimento de referências comuns em determinados estudos, que foram acrescidos ao levantamento realizado. Trata-se de identificação de referências cruzadas e/ou referências em cadeia, que seguiram as etapas 5, 6 e 7 mencionadas.

Observou-se, portanto, uma considerável produção científica sobre a desconexão do trabalho, principalmente na Europa, na qual a Espanha se destaca, seguida da França e da Itália. Constatou-se o aprofundamento e a amplitude de discussões sobre o tema, principalmente, pelo fato de nestes países já haver legislação a respeito dele, ao contrário do que ocorre no Brasil, notadamente no Poder Judiciário brasileiro.

Dessa forma, nota-se a relevância e a novidade do presente estudo, por abordar a desconexão do trabalho âmbito do serviço público (Poder Judiciário), especificamente na Justiça do Trabalho.

A inovação consiste, ainda, na utilização de uma perspectiva de gênero na pesquisa sobre a desconexão do trabalho no teletrabalho, sobretudo da mulher, servidora pública, no contexto da conciliação da vida privada e da profissional.

Nesta seção, reflete-se sobre o estudo da desconexão do trabalho na fronteira entre o tempo de trabalho e de não trabalho – apresentada por CARDOSO (2007, 2013, 2017) em seus estudos na área da Sociologia. De forma específica, o propósito desta subseção consiste em: *i)* analisar as repercussões das TICs nas vivências temporais de teletrabalhadores; *ii)* tecer considerações sobre a concepção de tempo de trabalho e tempo de não trabalho e sobre a influência das TICs; *iii)* analisar a desconexão do trabalho no teletrabalho na fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho.

1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO (III)

No objetivo específico (iii), no qual se aborda o tema “teletrabalho da mulher: conciliação da vida profissional, pessoal e familiar”, o raciocínio dedutivo também é utilizado (LAKATOS; MARCONI, 2020), uma vez que se pautou na análise teórica da divisão sexual do trabalho e do cuidado desenvolvida no Brasil primordialmente por Helena Hirata.

Como técnica de pesquisa, valeu-se da pesquisa documental por meio da consulta a documentos oficiais como leis, relatórios, resoluções, portarias, instruções normativas sobre o teletrabalho com perspectiva de gênero (LAKATOS; MARCONI, 2020).

A pesquisa bibliográfica também serviu de parâmetro em relação aos temas que integram o presente estudo, especificamente análises realizadas no Brasil por Helena Hirata e coautoras no ramo de pesquisas relacionadas à divisão sexual do trabalho e do cuidado (LAKATOS; MARCONI, 2020). Publicações de autoras brasileiras sobre o tema divisão sexual do trabalho e cuidado também compuseram o rol de estudos.

Com o objetivo de ampliar o tema trabalhado, procedeu-se à realização da revisão de literatura (RICHARDSON, 2017, p. 20), que consistiu na busca e na localização de trabalhos científicos, preferencialmente pelo meio digital, pelas razões esclarecidas anteriormente.

O levantamento bibliográfico preliminar (GIL, 2021) se pautou nos temas objeto do presente estudo (conciliação trabalho, vida pessoal e familiar sob a ótica da divisão sexual do trabalho e do cuidado no teletrabalho), notadamente na busca *on-line* de palavras-chave junto ao PBi, da USP – especificamente revistas eletrônicas, teses e dissertações –, que reúne o acesso a uma base de dados diversificada entre os quais se destacam a *HeinOnline*, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP, Biblioteca Digital FGV, Banco de Dados Bibliográfico da USP (Dedalus), Portal de Periódicos Capes, Portal de Revistas da USP, *SAGE Journals*, *SciELO*, entre outras.

Como estratégia metodológica para esta primeira seção, as seguintes etapas foram observadas:

1. delimitou-se o lapso temporal da pesquisa aos últimos cinco anos, isto é, de 2016 a 2021, elastecida até o início de 2023, consoante esclarecimentos anteriores;
2. iniciou-se a busca por palavras-chave específicas do tema da pesquisa e de forma conjunta, como: “teletrabalho” + “divisão sexual do trabalho” + “cuidado”. Contudo, a utilização de palavras-chave específicas e conjugadas implicou resultados ínfimos;
3. dada a escassez de material bibliográfico mediante a consulta pelas palavras-chave acima citadas, procedeu-se à consulta valendo-se da combinação das seguintes

palavras-chave: “teletrabalho”, “divisão sexual do trabalho”, “cuidado”, “desconexão do trabalho. Também não foram identificados resultados relevantes;

4. em seguida, passou-se à consulta utilizando os termos “conciliação”, “trabalho” “família” associados a “teletrabalho”, “*home office*” e “desconexão do trabalho”, sem muito êxito nos achados;
5. iniciou-se, então, a busca por meio da combinação das seguintes palavras-chave em espanhol e inglês: “*telework*”, “*telecommuting*”, “*work from home*”, “*sexual division*”, “*division of labor*”, “*care*”, “*gender*”, “*work-life balance*”, “*right to disconnect*”, “*teletrabajo*”, “*conciliación trabajo familia*”, “*mujeres*”, “*cuidado*”, “*género*”, “*trabajo de cuidado*” “*división sexual del trabajo*”. Tal procura redundou em um considerável rol de estudos internacionais sobre a conciliação da vida pessoal e da profissional no teletrabalho, notadamente os realizados no período da pandemia;
6. todos os achados foram selecionados a partir da leitura dos títulos, dos resumos, das palavras-chave e, por vezes, da introdução e da conclusão, a fim de constatar a pertinência com o objeto de estudo da seção em epígrafe, seguida do descarte de materiais que não apresentaram pertinência temática;
7. na sequência, iniciaram-se a leitura, o fichamento e/ou destaques nos materiais selecionados, valendo-se da ferramenta *Mendeley* – disponível gratuitamente na internet – para sistematização, organização, leitura, marcação de texto e apontamentos de nota;
8. após a leitura, houve o descarte de materiais sem pertinência com tema da pesquisa, bem como o reconhecimento de referências comuns em determinados estudos, que foram acrescidos ao levantamento realizado. Trata-se de identificação de referências cruzadas e/ou referências em cadeia, que seguiram as etapas 5, 6 e 7 mencionadas.

Observou-se, portanto, uma extensa produção científica sobre a conciliação da vida privada e da profissional pela mulher, porém nenhum tratando de forma específica o tema associado ao teletrabalho e à desconexão do trabalho da mulher na esfera pública nacional, notadamente no Poder Judiciário brasileiro.

Como salientado anteriormente, os achados demonstram a existência de poucos estudos sobre a desconexão do trabalho no teletrabalho da mulher no serviço público em relação com a conciliação das vidas profissional, pessoal e familiar – o que evidencia o seu caráter de relevância e de inovação.

A partir disso, iniciou-se a construção da seção 4, cujo propósito é analisar o teletrabalho a partir da perspectiva de gênero e a sua correlação com as teorias da divisão sexual do trabalho e do cuidado, primordialmente tratadas por Helena Hirata. Especificamente, objetiva-se: *i*) tecer breves considerações sobre a teoria da divisão sexual do trabalho e do cuidado; *ii*) apresentar apontamentos sobre o teletrabalho com perspectiva de gênero; *iii*) analisar o teletrabalho a partir de uma perspectiva de gênero na conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e a familiar.

1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO (IV)

O objetivo específico (*iv*) retrata a desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região na fronteira entre o tempo de trabalho e de não trabalho, no qual se descreve os resultados da pesquisa empírica realizada por meio da aplicação de questionário em comparação com a literatura referenciada sobre o tema.

Nesta pesquisa, segundo Richardson (2017, p. 58), optou-se por um “estudo descritivo”, com o objetivo de aproximação do grupo focal investigado em busca de conhecimento e de uma melhor observação da realidade sobre o tempo de trabalho e de não trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no TRT 3.

A partir de uma abordagem quantitativa, pretendeu-se identificar, conhecer e descrever as características do grupo objeto do estudo (RICHARDSON, 2017). Como estratégia de coleta de dados, utilizou-se o questionário de perguntas fechadas (RICHARDSON, 2017), – *Survey* –, o qual foi disponibilizado a partir do envio do formulário, partindo do *e-mail* funcional da pesquisadora para o *e-mail* funcional da “lista de servidores” do TRT 3.

Antes de adentrar nos elementos de instrumentalização e aplicação do questionário, cumpre apresentar a estratégia de escolha das respondentes, ou seja, do público-alvo da pesquisa.

Esse processo se pautou em uma amostra (VIEIRA, 2009) entre as pessoas que se identificassem com o gênero feminino e que fossem servidoras públicas ocupantes dos cargos de analista judiciário – área judiciária (sem especialidade) –, analista judiciário – área administrativa (sem especialidade) – e técnico administrativo – área administrativa (sem especialidade) –, lotadas no primeiro grau, em exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região.

Segundo Vieira (2009, p. 117), a “amostra é todo subconjunto de unidades retiradas de uma população para obter a informação desejada”. Diante da impossibilidade de identificação de toda a população de pessoas que se identifiquem com o gênero feminino e que atualmente exercem o teletrabalho no âmbito do Tribunal, optou-se pela estratégia metodológica de amostragem em detrimento da análise da população ou censo (VIEIRA, 2009, p. 116-117).²

Segundo informações colhidas junto ao TRT 3, em virtude da pandemia de COVID-19 e da adoção massiva e obrigatória do teletrabalho como solução emergencial para a continuidade dos serviços, aliadas ao retorno gradual do trabalho presencial, não foi possível mensurar o quantitativo de pessoas em teletrabalho, principalmente setorizado pelo gênero, por se tratar de informação sobre a qual o próprio órgão não detém conhecimento.

A informação disponibilizada pelo Tribunal acerca das pessoas que atuam em teletrabalho diz respeito aos casos formalizados e consta do Portal da Transparência. Logo, o rol de pessoas em teletrabalho formal disponibilizado em tal veículo para consulta pública no sítio eletrônico do TRT 3 não reflete o momento atual de pessoas que atuam em teletrabalho – motivo pelo qual não será utilizado sequer como parâmetro.

Diante disso, adotou-se a técnica de amostragem não probabilística (VIEIRA, 2009), ou seja, constituída de unidades selecionadas pelo critério de lotação (1.º grau do TRT 3), de exercício no cargo (servidores ativos no âmbito do TRT 3) e de seleção de cargos nos quais a natureza das atividades se apresentam mais viáveis à realização do teletrabalho [cargos de analista judiciário – área judiciária (sem especialidade) –, analista judiciário – área administrativa (sem especialidade) – e técnico administrativo – área administrativa (sem especialidade)].

A adoção da técnica de amostragem – e, no caso desta pesquisa, de amostragem não probabilística – integra o rol de justificativas para adoção da amostragem relacionada por Vieira (2009, p. 127), porque, em algumas ocasiões, verifica-se a impossibilidade física de examinar toda a população.

Corroboram os aspectos relacionados ao custo e à demora da realização de pesquisa *survey* por censos ou populações muito grandes, considerando as limitações temporais desta pesquisa (dois anos de programa de pós-graduação) e limitações de pessoal para realização de uma pesquisa tão abrangente.

² Segundo Vieira (2009, p. 116 - 117), “população ou universo é o conjunto de unidades sobre o qual desejamos obter a informação”, “população amostrada é o conjunto de unidades que, efetivamente, podem ser escolhidas para obter a amostra, ou seja, é a população de onde a amostra pode ser retirada” e “censo é o resultado do levantamento de dados de toda a população”.

Ademais, “o valor científico de uma pesquisa baseada em uma amostra pode ser maior do que o estudo de toda a população” (VIEIRA, 2009, p. 128). Considerando que a realização de censo ou de pesquisas em toda a população-alvo de um estudo demandaria tempo, financiamento, formação de equipe interdisciplinar bem-treinada e capacitada, estrutura administrativa e organizacional a fim de evitar erros, manter a qualidade e cientificidade do trabalho realizado.

Feitas as considerações acerca da escolha das respondentes, passa-se à descrição da instrumentalização do questionário de pesquisa.

A instrumentalização do questionário *on-line* se deu em plataforma denominada *SurveyMonkey*, o que possibilitou a criação de formulário/questionário de pesquisa, bem como a coleta, a consolidação, a análise, as tabulações, a comparação, a organização de dados extraídos e a compilação de resultados.

Para a escolha pela ferramenta *SurveyMonkey*, foram considerados alguns fatores, como: *i*) o prazo de duração do programa de pós-graduação do mestrado; *ii*) a realização de pesquisa interdisciplinar por somente uma pesquisadora da área do Direito; *iii*) a personalidade na realização da pesquisa de mestrado – exceto na análise técnica dos dados e no trabalho de planificação destes, na qual se valeu da colaboração especializada de pesquisador integrante do Laboratório de Dados e Pesquisa Empírica da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV/SP); *iv*) a limitação técnica sobre estatística; *v*) o acervo de ferramentas concentradas em uma única plataforma, da criação do questionário à compilação de resultados.

A construção do questionário se baseou no referencial teórico apresentado nas seções 2, 3 e 4 deste estudo, bem como na própria experiência da pesquisadora (RICHARDSON, 2017). Serviu também de parâmetro a literatura específica sobre metodologia de pesquisa quantitativa, especificamente, a elaboração de questionários (VIEIRA, 2009; RICHARDSON, 2017).

Na elaboração das perguntas, buscou-se a objetividade, a relevância, a inclusão, a especificidade nos temas, a utilização de resposta neutra e de escalas adequadas para avaliação; além disso, quando necessário, buscaram-se informações mais clarificadoras sobre os temas envolvidos (VIEIRA, 2009; RICHARDSON, 2017).

Outrossim, evitou-se o uso de perguntas dirigidas, negativas, ambíguas e confusas, bem como a utilização de categorias sem resposta, dirigidas, duplamente negativas e de categorias “outros” e “não sabe” (RICHARDSON, 2017, p. 222, 223, 227), para evitar

confusões, resultados evasivos ou o não comprometimento das participantes com o estudo proposto.

O questionário foi composto de perguntas com respostas variáveis numéricas (dados sociodemográficos, por exemplo), binárias (sim e não), de múltipla escolha e escalonadas (VIEIRA, 2009). Nas questões escalonadas, o método de escala adotado foi o proposto por LIKERT, no qual se apresentam afirmações, e os participantes selecionam o grau de concordância, de frequência, de satisfação e de importância que mais se aproxima da sua opção de resposta (VIEIRA, 2009).

Também foram apresentadas questões contingentes, disponibilizadas para serem respondidas apenas pelas respondentes que elegeram determinadas respostas, que induziam à questão posterior para melhor esclarecimento do tema tratado (VIEIRA, 2009).

O questionário foi dividido em três eixos temáticos: *i*) o conhecimento do perfil da servidora pública do TRT 3.^a Região em teletrabalho; *ii*) o gênero feminino e as tarefas de cuidados e domésticas; e, *iii*) o teletrabalho e as questões laborais no mundo digital.

No eixo (*i*) do questionário, pretendeu-se extrair informações sociodemográficas, do ambiente de trabalho e de alguns aspectos relevantes para a pesquisa acerca do ambiente privado da amostra. No eixo (*ii*), debruçou-se sobre questões concernentes às tarefas domésticas e de cuidado na conciliação entre as vidas profissional, pessoal e familiar da mulher. No (*iii*), abordaram-se os temas afetos ao teletrabalho e à desconexão do trabalho na fronteira entre os tempos de trabalho e de não trabalho.

No questionário, valeu-se da técnica denominada corte transversal (VIEIRA, 2009; RICHARDSON, 2017, p. 131), porque os dados foram coletados no período de 22/02/2022 a 23/03/2022, o que possibilitou a extração de informações correspondentes à situação atual das respondentes no referido período.

Para validação do questionário, foi realizado um pré-teste com 3 (três) servidoras públicas com características distintas (idade, estado civil, cor da pele ou raça, cargo e função ocupados, estrutura familiar, quantidade de pessoas que residem na mesma casa e dependem de cuidados, renda mensal bruta familiar e individual, por exemplo) – em teletrabalho e integrantes de Tribunais Regionais do Trabalho distintos –, e também por 5 (cinco) pessoas, selecionadas pela pesquisadora, com experiência no ramo de estudo abordado e com vivência no teletrabalho.

O pré-teste consistiu no convite às pessoas selecionadas para colaborarem com o desenvolvimento da pesquisa – especialmente de revisão e de direcionamento dos aspectos de

investigação – mediante o envio, no aplicativo de mensagens instantâneas *WhatsApp*, do link do questionário hospedado na plataforma *SurveyMonkey*.

Após a realização do questionário, o grupo apresentou individualmente considerações sobre: *i*) a estrutura de determinadas perguntas, as quais não abordavam características pessoais, embora apresentassem a mesma natureza do grupo focal da pesquisa (por exemplo, as questões 11 e 12); *ii*) o espectro de abrangência das perguntas e das respostas conforme a vivência no teletrabalho (por exemplo, questões 20 a 22); *iii*) a inclusão e a exclusão de vantagens e de desvantagens do teletrabalho (por exemplo, questões 24 e 25); *iv*) a adequação das perguntas a fim de atender aos conceitos jurídicos abordados (por exemplo, questões da terceira temática, o teletrabalho e a desconexão do trabalho); *v*) a adequação das escalas LIKERT em conformidade com as perguntas (por exemplo, escalas de concordância e de frequência e importância); *vi*) a verificação da estimativa de tempo efetivo de participação da pesquisa em paralelo com a estimativa apresentada pela plataforma *SurveyMonkey*; *vii*) a validação da importância das perguntas inseridas no questionário para a investigação proposta, não obstante a quantidade de questões apresentadas nele.

Embora reduzido o grupo de pessoas selecionadas para a realização e para a validação do pré-teste, os resultados se mostraram proveitosos na medida em que auxiliaram na revisão do questionário e no direcionamento dos aspectos de investigação, de modo a abarcar a heterogeneidade existente no público-alvo da pesquisa (RICHARDSON, 2017, p. 226).

Por meio do pré-teste, foi possível detectar as dificuldades e as falhas práticas do questionário, analisar as variáveis e suas relações umas com as outras, de modo a aprimorá-lo e a preparar a pesquisadora para eventuais dificuldades que poderiam surgir na aplicação definitiva dele (RICHARDSON, 2017, p. 227 – 228).

Após a elaboração do questionário, ele foi remetido ao TRT 3, por meio de requerimento de autorização de realização da pesquisa no âmbito do Tribunal, para verificação de questões relativas à política de segurança da informação, tramitando no sistema interno de protocolo e processo administrativo – e-PAD (protocolo 16744/2021, ANEXO A).

Registra-se a tratativa preliminar da pesquisadora com a Diretoria e Seção de Segurança da Informação e Comunicação – SINC – do TRT 3, que aprovou a solicitação de envio da pesquisa aos e-mails das servidoras do Tribunal, mediante determinadas condições: *i*) assinatura de um Termo de Responsabilidade; *ii*) coleta do consentimento das servidoras e informação sobre a finalidade da coleta das informações; *iii*) envio do formulário de pesquisa

para verificação do conteúdo em conformidade com a Política de Segurança da Informação e Comunicação do TRT 3 – de acordo com *e-mail* contido no ANEXO B.

Os requisitos acima solicitados foram preenchidos, mediante apresentação do termo de responsabilidade com fulcro no Anexo Único da Resolução GP N. 59, de 13 de Outubro de 2016, do TRT 3, que dispõe, no âmbito do TRT 3, sobre o acesso a informações e a aplicação da L. N.º 12.527, de 18 de novembro de 2011, devidamente firmado pela pesquisadora; apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que integrou o questionário; e o envio do formulário de pesquisa para verificação do conteúdo em consonância com a Política de Segurança da Informação e Comunicação do TRT 3.

A presente pesquisa foi autorizada pela Seção de Segurança da Informação e Comunicação (SINC), referendada pelo Comitê de Segurança da Informação (CSI), uma vez que “o conteúdo não afronta a Política de Segurança da Informação e Comunicação do TRT 3.ª Região” e por tratar de “questões de caráter pessoal” direcionadas às servidoras “que de livre consentimento se disponham a contribuir com o estudo em tela” – ANEXO C.

Em seguida, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética do *campus* da Universidade de São Paulo de Ribeirão Preto, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP-USP), Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), via submissão na Plataforma Brasil – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). O projeto foi analisado *ad referendum* pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP-USP e aprovado com o CAAE nº 52247321.2.0000.5407 (ANEXO D).

O questionário (APÊNDICE A) foi enviado para o *e-mail* funcional “lista de servidores” do Tribunal, que abarca toda a categoria dos servidores, mediante correio eletrônico funcional da pesquisadora. No corpo do *e-mail*, foram prestados esclarecimentos sobre a pesquisadora, o objetivo da pesquisa e o público-alvo destinatário.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A)³ também foi enviado anexo ao *e-mail* para que cada pessoa disposta a participar da pesquisa salvasse uma cópia devidamente firmada pela pesquisadora, conforme recomendação do CEP/FFCLRP-USP.

O período de disponibilização do questionário foi de 30 dias, especificamente de 24/02/2022 a 25/03/2022. O convite para participação da pesquisa foi enviado no dia

³ O TCLE integrou o questionário de pesquisa, bem como foi encaminhado no corpo do e-mail enviado aos servidores públicos do TRT 3. A concordância e aceite por parte das respondentes foram registrada pela assinalação da primeira pergunta do questionário. No caso de aceite (“Sim, aceito participar da pesquisa”), as participantes foram direcionadas para a segunda pergunta do questionário e assim sucessivamente. No caso contrário (“Não quero participar da pesquisa”) houve o encaminhamento para a página final do questionário concernente ao agradecimento.

24/02/2022 e renovado em 10/03/2022. Também houve a emissão de uma mensagem no grupo de assistentes de juízes e desembargadores do TRT 3, no aplicativo *Telegram*, informando o envio da pesquisa no *e-mail* funcional de cada um deles, solicitando a participação. A mensagem no aplicativo de mensagens no referido grupo foi renovada no dia 10/03/2022.

No total, 128 pessoas que se enquadraram na amostra não probabilística selecionada participaram do processo; dessas, 92 pessoas responderam completamente ao questionário. Apenas a título exemplificativo acerca da relevância da população amostrada, e não como fins de parâmetro, no levantamento do mês de fevereiro realizado pelo TRT 3 a respeito das pessoas em teletrabalho formal, o total dessas correspondia a 268, das quais estima-se que 179 são do sexo feminino.⁴

Importante destacar que, pelo fato de o convite ter sido enviado do *e-mail* funcional da pesquisadora, algumas pessoas se sentiram à vontade para responder a fim de informar o interesse na participação da pesquisa, o que foi obstado pelo fato de não se enquadrar no público-alvo e comunicar sobre a contribuição na pesquisa; além disso, entre esse grupo, várias reforçaram a relevância do tema objeto da pesquisa. No público que entrou em contato informando a contribuição na pesquisa, observaram-se duas pessoas que não se enquadravam na seleção por exercerem suas atividades na segunda instância do TRT 3.

Cumprido salientar que uma pessoa com nome identificável pelo sexo masculino entrou em contato via *e-mail*, informando a participação na pesquisa, primordialmente por estar cursando doutorado com projeto de pesquisa no qual a metodologia *survey*/questionário será utilizada. Aparentemente, a realização da pesquisa pode ter sido motivada pela curiosidade acerca da metodologia aplicada, da plataforma de coleta de dados utilizada, etc.

Contudo, os fatos de as pessoas terem se identificado para a pesquisadora e de poucas pessoas não inseridas no público-alvo terem respondido ao questionário não desvalida a pesquisa realizada, por se tratar de número ínfimo de pessoas, dado que se insere na variação de erro percentual de pesquisa e de respostas.

Os dados consolidados da pesquisa constam do relatório extraído pela ferramenta *SurveyMonkey* (APÊNDICE B) e foram apresentados por meio de tabelas, gráficos e figuras.

Para a apresentação e para a discussão dos resultados adotou-se a descrição quantitativa ou numérica das tendências encontradas (RICHARDSON, 2017, p. 58). Utilizou-

⁴ Para consultar, acessar o site eletrônico do TRT 3 (www.trt3.jus.br), aba “transparência”, “pessoal”, “teletrabalho”, “2022”, documentos “1º Semestre Fevereiro 2022”, por meio do link https://portal.trt3.jus.br/internet/transparencia/pessoal/teletrabalho/download/teletrabalho/portal-transparencia_08_02_2022.pdf. Acesso em: 25 mar. 2022.

se dos recursos de apresentação de dados por tabelas (de frequência) e por gráficos (de barras, de pizza, histograma), com análise e com descrição das porcentagens e das frequências constatadas.

Os resultados de medidas (proporções, porcentagens, distribuição de frequências,) foram sumarizados automaticamente pela ferramenta *SurveyMonkey*, assim como em planilha de Excel, para melhor compreensão dos dados pela pesquisadora.

Da mesma forma que nos demais instrumentos de coleta de dados, no questionário vislumbram-se vantagens e limitações (RICHARDSON, 2017, p. 228 e 300).

Entre as vantagens identificadas na utilização dessa técnica de pesquisa, destacam-se: *i*) a obtenção de um considerável número de respostas em um tempo relativamente curto (128 respondentes em 30 dias); *ii*) a maior possibilidade de as pessoas expressarem suas perspectivas em um questionário anônimo; *iii*) o envio de questionário *on-line* com o tempo estimado, de modo que os respondentes puderam eleger o melhor momento para responderem de forma refletida; *iv*) a análise mais rápida e eficaz dos dados, mediante descrição e tabulação deles.

As limitações e desafios constatados referem-se: *i*) ao fato de a pesquisa ter sido anônima; *ii*) à realização ter sido promovida por pesquisadora que integra o quadro de servidores do referido Tribunal; *iii*) à impossibilidade de mensurar a amostragem pelo número de respondentes por ausência de documentação específica do TRT 3 quanto ao número exato de pessoas em teletrabalho, fundamentalmente de pessoas que se identifiquem com o gênero feminino; *iv*) à validade e à confiabilidade das respostas, pelo contexto narrado nos itens anteriores, *v*) ao prazo (um ano) e ao custo da assinatura da plataforma *SurveyMonkey*, impossibilitando a sua renovação depois do período e da extração de dados individualizados em cruzamentos e em tabulações após a verificação da necessidade na análise e a discussão dos dados.

Quanto ao item *ii*) supra mencionado, salienta-se tratar de um fator ambivalente, porque, ao mesmo tempo em que o fato de integrar o quadro de servidores do Tribunal pode gerar desafios e limitações para a pesquisa no tocante à coleta de dados (receio de participação na pesquisa pelas colegas de trabalho; ausência de neutralidade; desconfiança quanto à cientificidade da pesquisa; etc.), também apresenta vantagens, como o fato de conhecer o campo de trabalho (os assuntos cotidianos do ambiente, as rotinas e práticas de trabalho, as condutas sociais, a gestão, as experiências decorrentes do teletrabalho no tribunal, os desafios enfrentados do público-alvo da pesquisa).

Com base na estratégia e no acervo metodológico acima narrado, na seção 5 do presente estudo, apresentam-se, descrevem-se e discutem-se as perspectivas sobre a desconexão do trabalho na fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região, lotadas na primeira instância, de acordo com a literatura referenciada sobre o tema.

1.5 METODOLOGIA COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: POR QUE PESQUISAR MULHERES?

A presente pesquisa tem como objetivo a investigação acerca da perspectiva de um grupo de mulheres acerca da desconexão do trabalho, no desempenho do teletrabalho, em um Tribunal do Trabalho do país. Questiona-se, pois, por que pesquisar apenas mulheres?

Antes de responder à pergunta, cumpre tecer breves considerações acerca da construção da ciência jurídica e da necessidade de adoção da perspectiva de gênero para interpretação das leis, para os julgamentos e para a construção da ciência do Direito.

Safiotti (2015, p. 45) salienta que a ciência advém de um conhecimento social, que “reflete o momento histórico, social e político de sua produção”. Fenômenos externos, portanto, influenciam na construção do pensamento, inclusive da ciência, desafiando a neutralidade e a imparcialidade almejadas, notadamente no campo jurídico.

A ciência jurídica foi inicialmente construída a partir do contexto pessoal, histórico, social e político dos homens, isto é, a partir da perspectiva do masculino e de seus papéis sociais, ainda que pretendesse a construção de um direito neutro, imparcial e objetivo.

A neutralidade, a imparcialidade e a objetividade pretendidas na construção da ciência jurídica tendo por base o homem e o masculino não apresentam consonância com tal objetivo, na medida em que se excluam a mulher e o feminino – dada a construção e naturalização de seu papel reprodutivo no seio social – da experiência, da participação do processo legislativo, da tomada de decisões, da interpretação e da construção do saber.

Larrea Maccise (2011) reforça tal entendimento ao asseverar que a construção do direito e de seus institutos jurídicos fundados na perspectiva e na experiência do masculino, com exclusão da vivência e da participação da mulher, redundam no comprometimento com a almejada neutralidade, imparcialidade e objetividade do ramo jurídico. Desse modo, “fazer a pergunta pela mulher” no contexto jurídico se apresenta como medida estratégica de correção e de inclusão da pluralidade de sujeitos sociais impactados pelo Direito positivo.

Para a supracitada autora (2011, p. 101, livre tradução), questionar o papel da mulher no Direito “significa examinar como a lei deixa de levar em consideração as experiências e valores que estão mais relacionados às mulheres do que aos homens, por qualquer motivo, ou como as normas e conceitos jurídicos existentes podem ser desvantajosos para as mulheres”.

Ela prossegue asseverando a falácia da neutralidade e da objetividade apregoada pelo Direito (LARREA MACCISE, 2011), por entender que tal ciência só seria justa se considerasse as vivências e experiências de todas as pessoas por ela afetadas por meio da imparcialidade e da inclusão.

Lerner (2019, p. 271) ressalta que “enquanto os homens acreditarem que suas experiências, seu ponto de vista e suas ideias representam toda a experiência humana e todo o pensamento humano, serão não só incapazes de definir o que é abstrato de modo correto, como também incapazes de descrever a realidade de maneira adequada”.

Neste estudo, indagar a um grupo de mulheres as suas experiências, vivências pessoais e profissionais relacionadas a institutos jurídicos, como a desconexão do trabalho no teletrabalho, implica a possibilidade de se constatar ou não a existência (ou o reforço) de estereótipos de gênero, a garantia e a efetividade de direitos e da não discriminação.

Ademais, pode contribuir com a construção do estudo científico do Direito mediante a participação e a integração da mulher com vista à igualdade substancial e à correção de distorções advindas de normas consideradas neutras ou objetivas – construídas a partir do masculino –, que excluem, discriminam e desconsideram os demais sujeitos sociais, no caso, a mulher.

Lerner (2019) reflete sobre o estigma da insignificância e da desvalorização das atividades realizadas pela mulher no seio social, notadamente as domésticas e de cuidado, que são associadas ao imanente da mulher. A autora questiona que tipo de sabedoria e conhecimento pode extrair das atividades corriqueiras do dia a dia, de condições e de situações biológicas que influenciam nas vivências das mulheres, como na menstruação, na amamentação e na realização das atividades domésticas, por exemplo.

A escritora arremata tal reflexão asseverando (LERNER, 2019, p. 274):

As mulheres lidam com o particular irredimível: vivenciam a realidade todos os dias, a cada hora, em sua função de servir (cuidando da comida e da sujeira); em seu tempo, que pode ser interrompido sempre; em sua atenção dividida. Pode alguém generalizar enquanto a vida particular clama por ela a todo o momento? Ele, que faz símbolos e explica o mundo, e ela, que cuida de suas necessidades de corpo e mente e dos filhos – a disparidade é enorme.

O gênero como categoria de análise de institutos jurídicos trabalhistas ora adotada consiste, portanto, em trazer luz ao estudo da mulher a partir de um grupo social de profissionais (servidoras públicas) acerca de dois institutos jurídicos – a desconexão do trabalho e o teletrabalho – em paralelo com a conciliação do trabalho, da vida pessoal e familiar sob a ótica da divisão sexual do trabalho e do cuidado, mediante a realização de uma pesquisa empírica que busca compreender as suas vivências, experiências, relações sociais, familiares e institucionais.

Busca-se também analisar os referidos institutos jurídicos nos contextos social e institucional, de modo a apreender eventuais relações de poder decorrentes do sexo e consequências (LARREA MACCISE, 2011) para as servidoras públicas em teletrabalho.

Por meio da adoção de uma perspectiva metodológica com enfoque no gênero, vale-se dos métodos e técnicas científicas como “ferramentas adicionais às tradicionais e úteis para identificar e corrigir a discriminação gerada por normas e práticas institucionais, com o objetivo de contribuir para a redução das lacunas de desigualdade entre as pessoas” (LARREA MACCISE, 2011, p. 81).

Assim, nesta pesquisa, investiga-se os institutos jurídicos da desconexão do trabalho e do teletrabalho, a partir da análise em paralelo com os estudos de gênero, para melhor apreensão de sua aplicação na realidade, a fim de identificar eventuais distorções de gênero e consequentes violações a direitos trabalhistas.

De forma específica, a literatura afeita aos estudos de gênero sob a ótica da divisão sexual do trabalho e do papel de cuidado fundamenta a análise dos institutos jurídicos abordados no contexto social das servidoras públicas em teletrabalho no TRT 3.

No mesmo sentido, apresenta-se de grande valia a aplicação do questionário de pesquisa à população-alvo selecionada, elaborado com base na literatura referenciada, por meio do qual se extrairão informações acerca da experiência e da vivência dessas mulheres.

Feitas as considerações acerca da metodologia de pesquisa adotada, passa-se ao estudo teórico do tema de pesquisa.

2 TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO

O propósito desta subseção consiste em: *i)* apresentar apontamentos sobre a implantação do teletrabalho no Poder Judiciário; *ii)* destacar as vantagens e as desvantagens do teletrabalho no Poder Judiciário; *iii)* tecer considerações sobre o teletrabalho no Poder Judiciário no contexto da pandemia de COVID-19; *iv)* apontar os principais aspectos formais do teletrabalho no Poder Judiciário e analisar as questões mais importantes da Resolução N.º 227/2016 do CNJ; *v)* expor aspectos relevantes sobre o teletrabalho que se diferenciam no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região.

Antes, porém, cumpre prestar esclarecimentos terminológicos acerca dos temas abordados nesta seção e realizar breves apontamentos sobre implantação do teletrabalho no Poder Judiciário.

2.1 ESCLARECIMENTOS TERMINOLÓGICOS

Por meio da pesquisa bibliográfica e documental, verificou-se que o termo teletrabalho já foi objeto de bastante discussão acerca de sua origem, conceituação e classificação. Sem mencionar as questões acerca dos aspectos jurídicos normativos.

A definição de teletrabalho não é unívoca, consoante destacam Rocha e Amador (2018). No exercício de conceituação do termo, as definições se apresentam com certa “polissemia” (SIERRA BENITEZ, 2011). Sakuda e Vasconcelos (2005, p. 41) ressaltam a “falta de conceitos comuns” sobre ele, o que é “agravado pelo fato de que o teletrabalho é explorado sob uma variedade de nomes, como *flexplace*, *homework*, *flexwork*, *telework*, *telecommuting* e outros”.

A forma distinta de análise sobre os aspectos da tecnologia, do local de realização do trabalho, da relação havida entre as partes, por exemplo, contribui para a fragmentação dos estudos sobre o teletrabalho (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005).

O fator geográfico é um dos elementos utilizados pelos teóricos para caracterização do termo, porém o tecnológico é o que tem diferenciado o trabalho realizado a distância do teletrabalho (OLIVEIRA, 2020).

Nota-se, assim, uma pluralidade de definições acerca do tema, bem como a sua conceituação mediante determinadas características, quais sejam: tipo de conexão, local de prestação de serviços, espaço de trabalho, horário/tempo de trabalho, tipo de contrato, uso das

TICs, competências requeridas (ROSENFELD; ALVES, 2011; SIERRA BENITEZ, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018; OIT, 2019; BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020).

Atualmente, é possível entender que o teletrabalho, de forma geral e sucinta, é uma modalidade de trabalho executada fora das dependências físicas do empregador ou do órgão, mediante o uso de TICs (ROSENFELD; ALVES, 2011; SIERRA BENITEZ, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018; OIT, 2019; OLIVEIRA, 2020; BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020).

Considerando que o objetivo da presente pesquisa não se relaciona à discussão teórica da origem, da definição e da tipologia do teletrabalho, opta-se pela utilização do conceito apresentado na Resolução N.º 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, aliado às definições de teletrabalho integral e parcial da Resolução N.º 151/2015 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, por se apresentarem adequadas ao estudo do tema no âmbito do Poder Judiciário, especificamente da Justiça do Trabalho.

No âmbito do Poder Judiciário, o teletrabalho é definido como a “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”⁵ (CNJ, 2016).

O CSJT, no ano de 2021, por meio da Resolução N.º 293, I-A e I-B, por sua vez, apresentou uma distinção entre o teletrabalho integral e parcial, nos seguintes termos:

I-A – Teletrabalho integral: modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências do órgão com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação e que compreende a totalidade da jornada de trabalho do servidor dispensado do controle de frequência.

I-B - Teletrabalho parcial: modalidade em que o trabalho é executado de forma híbrida entre os regimes presencial e de teletrabalho, de acordo com o cronograma específico e utilização de recursos tecnológicos e de informação e de comunicação.

Por sua vez, a concepção de “servidores públicos” utilizada nesta pesquisa advém da definição empregada por Di Pietro (2022), em sentido amplo, e diz respeito às pessoas físicas que prestam serviços ao Estado. Notadamente, àqueles ocupantes de cargos públicos sujeitos ao regime jurídico estatutário.

No caso deste estudo, o termo “servidoras públicas” refere-se às pessoas que se identificam com o gênero feminino e que se sujeitam ao regime jurídico único dos servidores públicos civis da União (Lei N.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990) e do Poder Judiciário da União (Lei N.º 11.416, de 15 dezembro de 2006).

De forma específica, trata-se de servidoras públicas estatutárias ocupantes dos cargos de analista judiciário – área judiciária (sem especialidade) –, analista judiciário – área

⁵ Art. 2º, I, da Resolução 227/2016 do CNJ.

administrativa (sem especialidade) – e técnico administrativo – área administrativa (sem especialidade) –, lotadas no primeiro grau, em exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região – TRT 3, no regime de teletrabalho.

Excluem-se, portanto, da terminologia adotada nesta pesquisa as magistradas e as desembargadoras, submetidas à disposição da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar N.º 35, de 14 de março de 1979), bem como as servidoras públicas ocupantes dos cargos de analista judiciário – área apoio especializado –, técnico judiciário – área apoio especializado – e auxiliar judiciário, dada a natureza dos cargos (externa ou cuja atividade seja realizada primordialmente de forma presencial).

A seguir, serão apresentados alguns apontamentos sobre a implantação do teletrabalho, especificamente no Poder Judiciário.

2.2 APONTAMENTOS SOBRE IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO

Cumprе salientar que a incorporação do teletrabalho nas organizações privadas e públicas decorreu das transformações advindas da 3.^a Revolução Industrial – revolução digital ou do computador (a partir de 1960) –, especificamente a partir do desenvolvimento dos computadores pessoais (década de 1970) e da criação da internet (década de 1990) (SCHWAB, 2016).

De modo especial, tal incorporação se deu em decorrência de estudos sobre cibernética realizados por Nобert Wiener, na década de 60 (SIERRA BENITEZ, 2011), e dos trabalhos desenvolvidos por Jack Nilles, na década de 70. Este ficou conhecido como o “pai do teletrabalho”, em virtude de seus estudos acerca da possibilidade de eliminação do tempo de deslocamento entre a residência e o trabalho (e vice-versa) mediante o uso da tecnologia para realização do trabalho denominado *telecommuting* – (SIERRA BENITEZ, 2011; LIMA, 2018; CHARALAMPOUS *et. al.*, 2019; ANTUNES; FISCHER, 2020; BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020).

Castells (2019) destaca que a década de 70 foi marcada por ter apresentado um novo paradigma tecnológico, fundado na tecnologia da informação, que penetrou em todas as esferas da atividade humana.

No contexto atual da denominada 4.^a Revolução Industrial – também chamada de Indústria 4.0 –, na qual os instrumentos da TIC apresentam-se cada vez mais sofisticados e

acessíveis (SCHWAB, 2016), o teletrabalho foi sendo introduzido nos ambientes de trabalho, integrando os processos produtivos de instituições privadas e públicas, assim como de trabalhadores autônomos.

Trata-se de um fenômeno global, dadas a velocidade, a amplitude e a profundidade das transformações advindas a partir da 3.^a Revolução Industrial, as quais vêm ocasionando transformações sistêmicas no modo de ser, de relacionar e de trabalhar da humanidade (SCHWAB, 2016).

Assim, com o desenvolvimento, o avanço e o uso das TICs, o trabalho realizado fora das dependências das organizações (privadas e públicas) passou a ser viabilizado, possibilitando o seu desenvolvimento por trabalhadores de forma remota.

Sierra Benitez (2011) salienta que, embora o teletrabalho tenha surgido na década de 70, no cenário de crise energética, expandiu-se no universo do trabalho em diversos setores a partir dos anos 80 e 90, como medida de inclusão social de mulheres e de pessoas com deficiência, bem como de flexibilidade no trabalho.

No mesmo sentido, abordam Rocha e Amador (2018) ao salientarem a aceitação do teletrabalho e o seu rápido crescimento em países como Espanha, Portugal, França, Itália, Argentina, Chile, Estados Unidos da América, assim como a existência de regulamentação formal sobre o tema.

Tal fenômeno também pôde ser observado no Brasil, embora a regulamentação do referido instituto, no setor privado, tenha ocorrido apenas com a Reforma Trabalhista (Lei N.º 13.467, de 2017), seguida da alteração pela Lei N.º 14.442, de 2022.

Na mesma esteira seguiu o setor público, apesar dos aspectos legais e burocráticos que ocasionaram um movimento tímido na experiência com o teletrabalho inicialmente (IPEA, 2016).

Entre os órgãos públicos pioneiros na implantação do teletrabalho, destaca-se a empresa pública de tecnologia Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), que, já no ano de 2005, dispunha de um programa de teletrabalho com 75 profissionais atuando neste regime⁶.

⁶ Segundo agência de notícias da Serpro, especificamente a matéria “Aumenta o leque de profissionais virtuais”, o programa de teletrabalho da empresa foi criado em 2005, e, em 18.10.2007, data da referida notícia, havia 75 trabalhadores nessa modalidade de trabalho. Disponível em: https://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-antigas/copy_of_20071019_01. Acesso em: 20 jan. 2023.

Cita-se, ainda, o Tribunal de Contas da União (TCU), cuja regulamentação ocorreu no ano de 2010, nos termos da Portaria N.º 99, de 5 de abril de 2010⁷, seguida de investigação e de aprovação da referida modalidade de Trabalho pela Procuradoria Da República do Distrito Federal, em razão de alegação de violação aos princípios da isonomia e moralidade ao “criar direitos a uma classe restrita de servidores do tribunal”⁸.

Destaca-se também o caso da Controladoria Geral da União (CGU), por meio do Programa de Gestão de Demandas – PGD⁹, no qual grande parte dos trabalhadores atuava no regime de teletrabalho, apesar da extinção do órgão, uma vez que se trata de um caso relevante no âmbito público.

Nas últimas décadas, outros órgãos como a Advocacia Geral da União, a Receita Federal, a Câmara dos Deputados, o Banco do Brasil, o Instituto Nacional de Propriedade Industrial e a Cobra Tecnologia também adotaram o teletrabalho com o escopo de aumento da produtividade e de redução do impacto urbano (IPEA, 2016; SANTOS; REIS, 2021).

No Poder Judiciário¹⁰, a incorporação do teletrabalho se tornou possível após a implantação da informatização do processo judicial eletrônico advindo com a Lei N.º 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que possibilitou “o uso do meio eletrônico na tramitação de processos judiciais, comunicação de atos e transmissão de peças processuais”, assim como da certificação dos referidos atos por assinatura eletrônica (BRASIL, 2006).

Desde então é possível constatar reconfigurações nas relações de trabalho no Poder Judiciário mediante a incorporação das TICs, o que tem levado a um processo de modernização da gestão pública pautada no incremento da produtividade, da eficiência, da eficácia e da efetividade dos serviços públicos¹¹ (LIMA; RAMOS NETO, 2020; GUERRA, 2020, p. 99).

⁷Portaria n.º 99, de 05 de abril de 2010, que dispôs sobre a realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependência. Disponível em: https://apesp.org.br/wp-content/uploads/2015/07/HOME-OFFICE-TCU_19.01.2016.pdf. Acesso em: 21 jan. 2023.

⁸ PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA. MPF/DF aprova teletrabalho no Tribunal de Contas da União. Disponível em: <https://pgr.jusbrasil.com.br/noticias/147672038/mpf-df-aprova-teletrabalho-no-tribunal-de-contas-da-uniao>. Acesso em: 21 jan. 2023

⁹ O PGD foi implantado no CGU pela Portaria N.º 1.242, de 15 de maio de 2015. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/41910>. Acesso em: 21 jan. 2023.

¹⁰Conforme o artigo 2.º da Constituição Federal, “são Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário”. O presente estudo tem por foco o Poder Judiciário, o qual possui função típica de julgar e atípica de administrar (mediante gestão de seus órgãos, serviços e servidores) e legislar. De forma específica, nesta pesquisa analisa-se o Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região, integrante da Justiça do Trabalho, ramo especializado do Poder Judiciário, notadamente em sua função atípica de gestão do trabalho (em sentido amplo) de seus servidores.

¹¹ Segundo Di Pietro, o conceito de “serviço público” corresponde a “toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público” (2022, *on-line*).

Há claros efeitos também na desburocratização dos serviços judiciários, na celeridade dos atos processuais, como forma de iniciativa contra a morosidade, a fim de efetivar os princípios da eficiência e da legalidade na entrega dos serviços (PEREIRA, 2020). Além de ser considerada ferramenta de publicidade e de transparência da gestão pública (PEREIRA, 2020).

Embora o teletrabalho, na prática, já estivesse sendo implantado em diversos Tribunais, como no Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme Resolução N.º 1.144, de 1.º de fevereiro de 2012, a regulamentação no âmbito nacional ocorreu posteriormente.

Pautado no princípio da eficiência, na promoção da motivação e no comprometimento dos servidores, na produtividade, na otimização do tempo de trabalho e na melhoria das condições de vida dos servidores públicos, o teletrabalho foi normatizado em âmbito nacional.

No ramo especializado da Justiça do Trabalho, a regulamentação do teletrabalho se deu pelo CSJT, por meio da Resolução N.º 109, de 29 de junho de 2012, do CSJT – Resolução N.º 109/2012 do CSJT –, a qual estatuiu o teletrabalho a título experimental no judiciário trabalhista.

A experiência exitosa advinda desta Resolução redundou na promulgação da Resolução N.º 151, de 29 de maio de 2015, do CSJT – Resolução N.º 151/2015 do CSJT –, que instituiu a modalidade de teletrabalho nas práticas institucionais do Judiciário Trabalhista, de primeiro e segundo graus.

Na mesma toada, considerando a experiência bem-sucedida de incorporação do teletrabalho por outros órgãos do Poder Judiciário – como no CSJT e no TST –, o CNJ regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário por meio da Resolução N.º 227/2016 do CNJ.

A partir de então, diversos tribunais do país têm regulamentado a matéria no âmbito de seus órgãos, com fulcro na Resolução N.º 227/2016 do CNJ – o que ocorreu no âmbito do TRT 3 –, que será analisada ainda nesta seção. Por ora, cumpre-se analisar as vantagens e desvantagens do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.

2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO

Constata-se, na literatura referenciada sobre o tema, um amplo rol de pesquisas e de estudos acerca das vantagens e das desvantagens do teletrabalho no setor privado. Isso pode

ser visto em estudos relacionados às áreas de administração, de psicologia, de sociologia, de direito e de medicina (ROCHA; AMADOR, 2018).

Nesta pesquisa, analisa-se o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, de modo que o foco desta subseção será a análise das suas vantagens e das suas desvantagens, observadas em estudo e em pesquisas realizados no âmbito do serviço público, especificamente do Poder Judiciário (LIMA, 2018; GUERRA, 2020; PEREIRA; OLIVEIRA; SILVA; MENDONÇA, 2020; PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; SALDANHA, 2022).

A partir da literatura referenciada, as principais vantagens para os servidores públicos em regime de teletrabalho são: *i*) a flexibilidade de jornada; *ii*) a autonomia no trabalho; *iii*) a autonomia na gestão da rotina; *iv*) a organização da rotina; *v*) a melhoria na qualidade de vida; *vi*) o melhor relacionamento familiar; *vii*) o melhor planejamento familiar; *viii*) o maior equilíbrio na conciliação entre o trabalho e a vida pessoal/familiar; *ix*) a importância de se ter mais tempo para projetos pessoais ou profissionais; *x*) a dedicação de mais tempo para as atividades como *hobbies*, exercícios físicos, cuidado da casa, de animais; *xi*) o aumento da comodidade; *xii*) a maior mobilidade geográfica; *xiii*) a maior satisfação no desempenho do trabalho; *xiv*) a maior concentração no desempenho das atividades; *xv*) a maior segurança; *xvi*) a maior privacidade no desempenho do trabalho; *xvii*) a redução do tempo gasto com deslocamento; *xviii*) a redução dos custos com deslocamentos; *xix*) a redução dos gastos com vestuário e alimentação; *xx*) a redução do estresse; *xxi*) a redução das interrupções durante o trabalho.

Do ponto de vista dos órgãos públicos, foram constatadas nos estudos as seguintes vantagens: *i*) mobilidade organizacional; *ii*) valorização e retenção de talentos; *iii*) transparência e colaboração no trabalho; *iv*) gerenciamento por objetivos ou resultados; *v*) padronização das rotinas de trabalho e agilidade na tramitação dos processos; *vi*) aprimoramento do desempenho organizacional; *vii*) criação de métricas; *viii*) estímulo à capacitação de servidores; *ix*) readequação de cargos sem aumento de custos para os tribunais; *x*) inclusão de pessoas com deficiência e de idosos; *xi*) melhoria na distribuição da carga de trabalho; *xii*) ampliação do acesso à justiça; *xiii*) aumento da efetividade dos serviços judiciários; *xiv*) aumento do número de casos solucionados; *xv*) otimização dos espaços prediais; *xvi*) ganho de produtividade; *xvii*) aumento da motivação; *xviii*) melhoria no desempenho; *xix*) maior satisfação no desempenho do trabalho; *xx*) melhor aproveitamento da força de trabalho; *xxi*) aproveitamento de servidores em lotações críticas do órgão; *xxii*) menor tempo de estoque processual; *xxiii*) redução dos custos (água, luz, telefone, internet,

manutenções, limpeza, aluguel, material de higiene, café, etc.); *xxiv*) redução dos espaços físicos; *xxv*) redução de infraestrutura física e de mobiliário; *xxvi*) redução da rotatividade de servidores e do absenteísmo; *xxvii*) redução de custos para o tribunal; *xxviii*) redução de assédios a questões processuais de advogados e superiores; *xxix*) redução do preconceito ante a cultura de produtividade por resultados.

As vantagens identificadas na literatura que se relacionam com a sociedade dizem respeito: *i*) à descentralização geográfica dos grandes centros urbanos; *ii*) à inclusão social e profissional; *iii*) à melhoria no meio ambiente, *iv*) à melhoria do tráfego urbano; *v*) à melhoria da mobilidade urbana; *vi*) à redução da poluição; *vii*) à redução da exposição à violência.

Por outro lado, as desvantagens apontadas para os servidores públicos são: *i*) não adaptação ao teletrabalho ou a dificuldade de adaptação ao teletrabalho no período inicial de implantação dessa modalidade; *ii*) dificuldade de autogerenciamento e de organização das atividades no período inicial de adoção do teletrabalho; *iii*) isolamento profissional e social; *iv*) aumento da demanda de trabalho; *v*) dificuldade de concentração; *vi*) dificuldade de estabelecimento dos limites entre a vida pessoal e a profissional; *vii*) distração com atividades domiciliares; *viii*) dificuldades de crescimento na empresa, de controle, de desenvolvimento, de motivação; *ix*) falta de reconhecimento; *x*) falta de supervisão; *xi*) maior cobrança; *xii*) percepção de perda de *status*; *xiii*) receio de má avaliação; *xiv*) conflito entre trabalho e vida familiar; *xv*) sedentarismo; *xvi*) distração; *xvii*) cobranças; *xviii*) distanciamento social dos colegas; *xix*) ansiedade; *xx*) pressão; *xxi*) disponibilidade para ser contratado por meio das TICS; *xxii*) perda do senso de pertencimento; *xxiii*) problemas técnicos (queda de energia, internet, acesso a sistemas); *xxiv*) dificuldade no manuseio das TICS; *xxv*) excesso de trabalho; *xxvi*) aumento da jornada de trabalho; *xxvii*) falta de infraestrutura adequada para o teletrabalho nas residências; *xxviii*) necessidade constante de aperfeiçoamento; *xxix*) falta de comunicação; *xxx*) perda do vínculo com a instituição; *xxxi*) problemas psicológicos; *xxxii*) aumento de gastos com infraestrutura pelos servidores; *xxxiii*) gastos com equipamentos e estrutura.

Para os órgãos públicos, destacam-se como desvantagens: *i*) a resistência, a desconfiança e o preconceito por parte de gestores; *ii*) a cultura organizacional do trabalho presencial; *iii*) o contingenciamento orçamentário dos tribunais para realização de capacitação no teletrabalho; *iv*) o comprometimento da saúde de teletrabalhadores; *v*) as tecnologias sem o desempenho esperado; *vi*) a falta de treinamento e de capacitação específicos para o

teletrabalho; *vii*) as dificuldades organizacionais; *viii*) a ausência de comunicação imediata; *ix*) a segurança da informação; *x*) a preocupação da instituição quanto à saúde ocupacional.

Não foram verificadas desvantagens para a comunidade.

Rocha e Amador (2018), em revisão sistemática sobre o teletrabalho, identificaram 3 (três) linhas de publicações: *i*) a primeira e mais difundida enaltece as vantagens e os benefícios do teletrabalho; *ii*) a segunda, ao contrário, ressalta as desvantagens do teletrabalho e a possibilidade de precarização do trabalho; *iii*) a terceira e crescente apresenta análise crítica, percorrendo uma via mista, que não tende aos extremos.

Na revisão de literatura realizada para esta pesquisa sobre o teletrabalho no âmbito da Administração Pública, notadamente no Poder Judiciário, observa-se uma aproximação dos achados à primeira linha de publicações apresentadas por Rocha e Amador (2018), na qual os benefícios para a sociedade, para os órgãos públicos e para os servidores são destacados em detrimento dos malefícios (LIMA, 2018; GUERRA, 2020; PEREIRA; OLIVEIRA; SILVA; MENDONÇA, 2020; PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; SALDANHA, 2022), conforme se verifica na descrição acima.

Nota-se, assim, uma tendência empírica de avaliação positiva da incorporação do teletrabalho para a Administração Pública e para os servidores (LIMA, 2018; GUERRA, 2020; PEREIRA; OLIVEIRA; SILVA; MENDONÇA, 2020; PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; SALDANHA, 2022).

Verifica-se, ainda, no levantamento bibliográfico realizado acerca do tema, que determinados órgãos do Poder Judiciário, na incorporação do teletrabalho às suas práticas institucionais, pautaram as suas ações em projetos, em estudos aprofundados, em pesquisas e em capacitação, com vistas a melhores estruturação, regulamentação e aprimoramento do teletrabalho, visando, ainda, a melhoria da qualidade de vida de seus servidores.

Exemplo disso foi o que Guerra (2020) verificou na pesquisa realizada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8.^a Região, TRT 8, o qual instituiu o projeto “Teletrabalho Estruturado”, a partir de experiências exitosas da implementação do teletrabalho em outros órgãos do Poder Judiciário.

Os achados da supracitada pesquisa foram no sentido de um aumento considerável na adesão dos servidores públicos ao regime de teletrabalho aliada à satisfação destes e de seus gestores e à melhoria da produtividade e do clima organizacional (GUERRA, 2020).

No mesmo sentido, ressalta-se a experiência do Tribunal de Justiça do Amapá, no qual se constatou, por meio de um estudo empírico, um alto coeficiente no nível de satisfação entre

teletrabalho e qualidade de vida entre os servidores (PEREIRA; OLIVEIRA; SILVA; MENDONÇA, 2020).

Dignas de nota são também as experiências do Tribunal de Justiça de Santa Catarina e do Tribunal de Justiça do Amazonas, nos quais foram identificados empiricamente um aumento da qualidade de vida dos teletrabalhadores e impactos positivos para os respectivos órgãos (LIMA, 2018).

Por fim, salienta-se que, apesar da verificação da suplantação de vantagens na incorporação do teletrabalho no âmbito público, em especial no Poder Judiciário, a sua adesão ocorria de forma paulatina e pouco estruturada – ao contrário do que se verificou no TRT 8 (GUERRA, 2020).

O cenário mudou após a decretação da pandemia de COVID-19 e a necessidade de adoção massiva e obrigatória do teletrabalho para continuidade dos serviços públicos e para prevenção da doença. Fato que evidenciou os desafios, as dificuldades e as desvantagens do teletrabalho no momento de adaptação, o que será abordado a seguir.

2.4 TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO: PANDEMIA DE COVID-19

Como visto na subseção anterior, a incorporação do teletrabalho na Administração Pública ocorreu de forma paulatina. O cenário mudou a partir da decretação da pandemia, em 11.03.2020, pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (OPAS BRASIL, 2020).

Com a recomendação de adoção de medidas de distanciamento social para contenção da disseminação do vírus Sars-CoV-2 e para prevenção da contaminação pela doença COVID-19, a implantação do teletrabalho pelo Poder Judiciário, que até então vinha ocorrendo de forma gradual, passou a ser obrigatória e massiva para todos os órgãos em âmbito nacional.

Com o objetivo de conciliar as medidas supracitadas com a continuidade da prestação do serviço público¹², especificamente, da prestação jurisdicional, o teletrabalho foi a modalidade de trabalho elegida, retomando, assim, a condição de modalidade de trabalho resolutivo de crise.

O teletrabalho, na conjuntura da crise sanitária de COVID-19, no âmbito do Poder Judiciário, passou a ser denominado “Plantão Extraordinário” pelo CNJ (2020; LIMA;

¹² A continuidade do serviço público constitui princípio da Administração Pública. Segundo Di Pietro (2022), as atividades desempenhadas pelo Estado devem ser contínuas, ou seja, não podem ser paralisadas, por serem funções essenciais ou necessárias à coletividade.

RAMOS NETO, 2020). Permitiu-se a realização do trabalho remoto por todos os servidores e magistrados, com a utilização de TIC para realização de atos processuais, de audiências por vídeo conferências, de julgamentos por meio eletrônico.

Após a decretação da pandemia, 79% dos servidores passaram a atuar em trabalho remoto, somando-se 84% da força de trabalho do Poder Judiciário, enquanto que, no período anterior, apenas 5% dos integrantes do Poder Judiciário atuavam em teletrabalho, conforme se constatou em pesquisa realizada pelo CNJ (2020) sobre os impactos da pandemia nos processos de trabalhos dos tribunais.

Identificou-se, ainda, uma adaptação pelos tribunais aos impactos da pandemia de COVID-19, assim como a suficiência dos atos normativos e regulamentares do Poder Judiciário no respectivo período. Contudo, medidas concernentes à regulamentação da forma de comunicação por meio eletrônico, ao aperfeiçoamento das regulamentações sobre o teletrabalho e ao incremento de investimentos na área de tecnologia da informação foram sugeridas pelo CNJ.

Com o decorrer da crise sanitária na vigência do “Plantão Extraordinário”, as administrações de diversos tribunais do país verificaram uma redução dos custos com infraestrutura e com equipamentos, essencialmente a redução do consumo de papéis, de energia elétrica, de água e dos demais bens e serviços disponibilizados (LIMA; RAMOS NETO, 2020).

As vantagens do teletrabalho para os tribunais, para a sociedade e para os jurisdicionados foram bastante ventiladas no noticiário administrativo dos órgãos do Poder Judiciário, ressaltando a redução dos custos, o aumento da produtividade e a celeridade dos atos processuais.

Elencam-se também como algo vantajoso a correlação entre a incorporação do teletrabalho e a política de contribuição para a melhoria de programas socioambientais por parte do judiciário nacional e para a incorporação do teletrabalho (CNJ, 2016).

No entanto, em pesquisa realizada por Baccili e Cruz (2021), verificou-se que, para os servidores, a adoção massiva e obrigatória do teletrabalho não foi positiva, principalmente no período inicial de adaptação (BACCILI; CRUZ, 2021).

Pandini e Pereira (2020) ressaltam que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar se apresentou como o maior desafio no teletrabalho para os servidores públicos, seguida do isolamento social.

García (2020) evidenciou que as vantagens iniciais do teletrabalho foram substituídas pela constatação da hiperconectividade, da disponibilidade para ser contratado a qualquer momento, do aumento da carga de trabalho, da exigência por produtividade e por cumprimento de metas, de problemas na conciliação entre as vidas profissional e pessoal – o que levou a impactos na saúde mental dos trabalhadores. Também salientou a visibilidade dada pela pandemia para a falta de estruturação no trabalho remoto, especificamente quanto à regulamentação e a políticas de desconexão do trabalho.

A necessidade de readequação das estruturas físicas nos espaços residenciais para a implantação do posto de trabalho, a conciliação de papéis no âmbito das residências – sobretudo por pessoas que exercem responsabilidade de cuidados de crianças, de idosos, de pessoas doentes, de pessoas com deficiência –, o distanciamento social e familiar, a delimitação das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre, assim como na comunicação virtual, entre outros, endossam o quadro de desvantagens para os servidores públicos no teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 (PANDINI; PEREIRA, 2020; LIMA; RAMOS NETO, 2020; SANTOS; REIS, 2021).

Entretanto, as pesquisas empíricas realizadas no respectivo período em órgãos públicos e no Poder Judiciário concluíram que, superado o período de adaptação, a percepção dos servidores públicos quanto ao teletrabalho foi substituída pelos aspectos positivos em detrimento dos negativos (PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021).

A flexibilidade, o aumento da produtividade, o maior convívio familiar, a redução de tempo com deslocamento, a redução do estresse, o aumento do tempo livre, a autonomia na organização da rotina e trabalho, a economia com alimentação, com vestuário e com transporte, bem como a otimização do tempo foram alguns dos aspectos positivos evidenciados pelos servidores e denotam a melhoria da qualidade de vida a partir da realização do teletrabalho (PANDINI; PEREIRA, 2020; SANTOS; REIS, 2021).

Diante do abrandamento da pandemia de COVID-19 e da relativização de medidas de distanciamento social pelas unidades da federação e pelos municípios, o CNJ (2021) estabeleceu ações para retomada dos serviços presenciais no âmbito do Poder Judiciário.

Em 2022, o CNJ determinou a retomada do trabalho presencial em todo o Poder Judiciário, por magistrados e servidores, destacando que a faculdade de adoção do referido regime deve se pautar nos critérios previstos na Resolução N.º 227/2016 do CNJ¹³.

¹³ A decisão do CNJ se deu no julgamento do Procedimento de Controle Administrativo 0002260-11.2022.00.0000. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-define-regras-para-o-retorno-ao-trabalho-presencial-de-magistrados-e-servidores/>. Acesso em: 23 jan. 2023.

Assim, nas subseções seguintes, serão analisados os aspectos formais do teletrabalho na Resolução N.º 227/2016 do CNJ e da Portaria sobre o teletrabalho no âmbito do TRT 3.

2.5 TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO: PRINCIPAIS ASPECTOS FORMAIS DA RESOLUÇÃO 227/2016 DO CNJ

Na presente seção, pretende-se evidenciar os principais aspectos formais do teletrabalho na Resolução N.º 227/2016 do CNJ que encontram consonância com o presente estudo, a fim de se evitar a mera repetição do texto normativo.

A opção pela análise da referida resolução, em detrimento da Resolução N.º 151/2015 do CSJT, pauta-se na sua hierarquia, uma vez que compete ao CNJ zelar pela autonomia do Poder Judiciário e expedir atos regulamentares de sua competência (BRASIL, 1988).

A incorporação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário visa ao cumprimento de determinados objetivos previstos no artigo 3.º, que são: *i*) o aumento da produtividade e da qualidade de trabalho dos servidores; *ii*) a promoção de mecanismos para atração, para motivação e para comprometimento dos servidores com os objetivos da instituição; *iii*) a economia de tempo e a redução de custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; *iv*) a melhoria de programas socioambientais por parte da Administração; *v*) a inclusão no trabalho de pessoas com dificuldade de deslocamento; *vi*) o aumento da qualidade de vida dos servidores; *vii*) a promoção da cultura orientada a resultados e o foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; *viii*) o respeito à diversidade das pessoas que atuam no Judiciário; *ix*) a concepção e a implementação de mecanismos de avaliação e de alocação de recursos da Administração considerando a multiplicidade das tarefas, de produção e de condições de trabalho.

No que tange à realização do teletrabalho pelos servidores públicos, destaca-se não ser um direito ou um dever por parte da Administração Pública, mas uma faculdade conferida a critério de cada órgão do Poder Judiciário (artigo 4.º).

As atividades aptas ao desempenho na modalidade de teletrabalho estão restritas àquelas em que seja possível a mensuração por metas de desempenho ou resultado e a critério da Administração (artigo 4.º).

Ademais, recomenda-se a adoção do trabalho remoto às atividades que “demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras” (artigo 5.º, §3.º).

O perfil e as competências dos servidores também constituem requisitos para a indicação ao teletrabalho pelos gestores de cada unidade, condicionada à aprovação formal da Presidência do Tribunal ou de autoridade por ele delegada (artigo 5.º, §5.º).

O pleito para o teletrabalho, integral ou parcial, poderá ser feito por todos os servidores, inclusive para residir fora da sede do Tribunal e no exterior, desde que autorizado pelo órgão competente e não incida em vedações (artigo 5.º, §11).

Segundo o artigo 5.º, I, “a”, “d” e “e”, estão vedados à realização do teletrabalho os servidores que: *i*) estejam no primeiro ano do estágio probatório; *ii*) apresentem contraindicação por motivo de saúde, constatadas em perícia médica; *iii*) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação.

Por outro lado, conforme o artigo 5.º, II, terão prioridade para a realização do teletrabalho as pessoas: *i*) que tenham deficiência; *ii*) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; *iii*) que sejam gestantes e/ou lactantes; *iv*) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização; *v*) que estejam gozando de licença para acompanhamento do cônjuge.

O processo de indicação, de verificação de competências e de habilidades, de apresentação de plano formal de trabalho e de estipulação de metas de desempenho no âmbito da unidade depende de aprovação prévia da Presidência de cada órgão (CNJ, 2016).

No que tange ao quantitativo de servidores em teletrabalho, em recente alteração¹⁴, estabeleceu-se a limitação do número máximo de servidores em teletrabalho para 30% do quadro permanente da Vara, do Gabinete ou da Unidade Administrativa (artigo 5.º, III), retornando ao modelo anterior à pandemia.

Contudo, no texto original do referido artigo, constava a limitação de 30% de servidores de sua lotação para a adoção do teletrabalho, mas admitia-se excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do órgão.

Quanto à estipulação de metas, destaca-se que serão ajustadas em consenso com os servidores, mediante comunicação à Presidência do Tribunal ou autoridade competente, bem como expressas no plano de trabalho individualizado (artigo 6.º).

Porém, no § 2.º do artigo 6.º, há previsão expressa da estipulação de metas de desempenho superiores aos servidores que estejam em regime de teletrabalho em relação aos demais que exerçam as mesmas atividades nas dependências do órgão.

¹⁴ Resolução N.º 481, de 22.11.2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 23 jan. 2023.

Christofoli e Fincato (2016) criticam o teor do referido parágrafo por entenderem a ocorrência de violação à igualdade substancial entre os trabalhadores que desempenham as mesmas atribuições, uma vez que o único fator de distinção restringe-se ao local de desempenho das atividades laborais.

Para Antunes e Fischer (2020), há um contrassenso entre o §2.º do artigo 6.º e o artigo 5.º, II, ou seja, a estipulação de metas de trabalho superiores justamente para servidoras que estejam gestantes e/ou lactantes, as que tenham deficiência e aquelas que sejam responsáveis por filhos ou por pessoas que necessitem de cuidados.

De modo geral, as autoras questionam se a previsão de cumprimento de metas superiores para os teletrabalhadores ocorre pelo fato de os administradores entenderem tal modalidade de trabalho como um privilégio (ANTUNES; FISCHER, 2020).

Além disso, destacam a previsão expressa no artigo 6.º da CLT, inserido pela Lei N.º 12.551/2011¹⁵, que inspirou a Resolução N.º 227/2016 do CNJ, que prevê a igualdade entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado a distância ou na residência do empregado (ANTUNES; FISCHER, 2020).

Ao tecer considerações sobre o artigo 6.º da CLT, Silva (2017) ressalta a identidade das tarefas e das atividades do trabalho realizado dentro ou fora das dependências físicas, de modo que o local no qual ele é exercido não constitui fator distintivo. A mesma interpretação pode ser dada para o trabalho realizado a distância com auxílio das TICs, o teletrabalho.

Tem-se, pois, que as críticas são pertinentes por apresentarem um fator de diferenciação que estipula maior demanda de trabalho para trabalhadores de iguais condições. Embora tal dispositivo não tenha sido objeto de revogação na Resolução em enfoque, nota-se que alguns tribunais em suas regulamentações internas deixaram de consignar tal exigência – a exemplo do que ocorreu na Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N.º 78, de 24 de março de 2022, do TRT 3.

A situação se torna mais preocupante no caso das pessoas sob circunstâncias especiais (artigo 5.º, II), para as quais a flexibilidade do trabalho e da rotina e a gestão do trabalho por resultados sob igualdade substancial em relação aos demais colegas de trabalho poderia apresentar vantagens, como é o caso de lactantes, por exemplo. Destaca-se esse exemplo para demonstrar o contrassenso existente entre o aumento das metas de trabalho e as normas

¹⁵ Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

existentes em determinados tribunais que estabelecem o Programa de Mãe Nutriz¹⁶, no qual a jornada de trabalho é reduzida a fim de garantir a amamentação.

Logo, não há pressupostos lógicos para manutenção do referido dispositivo diferenciador de metas pelo critério de encontrar-se ou não em situação de teletrabalho, notadamente em face das pessoas para as quais o teletrabalho é prioritário em virtude da sua própria condição, sob pena de violação ao princípio da igualdade substancial.

Nos termos do artigo 5.º, §1.º, a realização do teletrabalho “não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre”.

O §2.º do supracitado artigo apresenta recomendação aos órgãos do Poder Judiciário para comparecimento à unidade pelos servidores em teletrabalho integral, com o objetivo de proporcionar a vivência da cultura organizacional e o aperfeiçoamento.

A recomendação citada merece destaque, porque visa amenizar os efeitos desvantajosos do teletrabalho para os servidores, como o isolamento profissional e social, assim como a sensação de não pertencimento ao órgão – o que pode levar a riscos psicossociais e a dificuldades de promoção ou de mobilidade na carreira (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020; PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021).

No que tange ao aperfeiçoamento, verifica-se a criação de uma Comissão de Gestão de Teletrabalho instituída em cada órgão do judiciário com o objetivo de acompanhamento e de capacitação de gestores e de servidores envolvidos no teletrabalho (artigos 11 e 12).

Tal iniciativa encontra consonância com as normas de saúde e de segurança do meio ambiente do trabalho, contribuindo para a melhoria do meio ambiente do trabalho no teletrabalho (GUERRA, 2020).

Segundo o artigo 10, no caso de descumprimentos dos deveres dos servidores previstos no artigo 9.º (por exemplo: não cumprimento da meta de desempenho, não preservação do sigilo dos dados acessados de forma remota, a não apresentação dos resultados dos trabalhos desenvolvidos, e outros mais), o teletrabalho será suspenso.

Por sua vez, conforme os artigos 16 e 17, o desligamento do regime de teletrabalho pelo servidor pode ocorrer a qualquer momento, por meio de solicitação pessoal ou de cancelamento justificado do gestor da unidade.

¹⁶ Por exemplo no TRT 3, conforme Portaria GP N.º 119, de 21 de março de 2019. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/responsabilidade-socioambiental/download/legislacao/Portaria_GP_N.119_2019_Programa_de_Assistencia_a_Mae_Nutriz_do_TRT3.pdf. Acesso em: 06 fev. 2023.

Destaca-se a revogação das alíneas “b” e “c” do artigo 5.^o¹⁷, que vedavam o teletrabalho para pessoas que tivessem subordinados ou ocupassem cargo de direção e chefia; assim como a criação da Equipe de Trabalho Remoto (CNJ, 2021).

Cita-se, ainda, a criação das Equipes de trabalho Remoto, “compostas por magistrados e servidores lotados em quaisquer unidades jurisdicionais ou administrativas, inclusive pertencentes a tribunais diversos, que deverão atuar em teletrabalho” (artigo 12-A, §1.^o)¹⁸.

O objetivo da Equipe consiste na “constituição de grupos de trabalho ou forças-tarefas especializadas para o desenvolvimento de teses jurídicas, soluções teóricas, pesquisas empíricas e estudos de questões complexas” (artigo 12-A).

A regulamentação formal do teletrabalho e sua constante revisão parecem indicar um caminho de comprometimento com a estruturação do teletrabalho no judiciário nacional. No entanto, há muitos desafios a serem enfrentados, notadamente no que diz respeito aos direitos dos servidores.

Não se verifica na resolução em enfoque a previsão de pagamento de horas extras, de benefício de auxílio transporte, de adoção de banco de horas, de fornecimento ou de pagamento de ajuda de custo para aquisição de bens para estrutura física, para mobiliário, para equipamentos e para serviços voltados à prestação do teletrabalho.

A ausência de garantia de tais direitos causa a impressão de que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho vantajosa (em detrimento da física), conforme um dos vieses identificados por Rocha e Amador (2018) em sua revisão sistemática citada anteriormente.

Tal situação também leva a questionar se a omissão de garantia de tais direitos seria um nítido repasse de custos ou de supressão de direitos aos trabalhadores no âmbito do judiciário.

Para Antunes e Fischer (2020), algumas áreas-chave do teletrabalho no Poder Judiciário merecem enfrentamento e resoluções pelo CNJ. São elas: *i*) privacidade; *ii*) segurança e saúde organizacional (equipamentos, estresse e saúde mental); *iii*) compensação de custos para o desenvolvimento do teletrabalho ou auxílio/ajuda de custo para aquisição de bens e serviços; *iv*) capacitação completa das pessoas que atuam no trabalho remoto ou que estão envolvidas com ele; *v*) acidente de trabalho e questões formais relacionadas ao tema; vistoria dos locais de trabalho para verificação do atendimento às normas de saúde, segurança e proteção no ambiente de trabalho.

¹⁷ Revogada pela Resolução N.º 371, de 12.2.2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original190621202102236035522dda5ff.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2023.

¹⁸ Incluído pela Resolução N.º 375, de 02.03.2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original12414020210303603f840466f11.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2023.

Por ora, competia salientar os principais aspectos formais do teletrabalho no Poder Judiciário mediante análise da Resolução N.º 227/2016, que tem servido de fundamento para estruturação e para normatização interna dos tribunais do país. Na subseção seguinte, serão analisados os aspectos relevantes da Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N.º 78, de 24 de março de 2022, que regulamentou o teletrabalho no TRT 3.

2.6 TELETRABALHO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3.^a REGIÃO: ASPECTOS RELEVANTES

O teletrabalho no âmbito do TRT 3, antes mesmo da decretação da pandemia de COVID-19, já vinha sendo instituído paulatinamente mediante autorização de gestores da cada uma das unidades – notadamente acompanhado e autorizado pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

Entre os requisitos necessários para a indicação ao teletrabalho no TRT 3, é necessário: *i*) obter a indicação da chefia imediata e do gestor da Unidade para realizar o teletrabalho; *ii*) não estar no estágio probatório; *iii*) não ter sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação; *iv*) não apresentar contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica; *v*) não ocupar cargo de diretor, de secretário, de chefe de núcleo, de chefe de gabinete de apoio e de chefe de seção.

Além dos requisitos acima destacados, o servidor deverá apresentar formulário de indicação para o teletrabalho e plano de trabalho individualizado devidamente firmado por ele e pelo gestor imediato. Ademais, deve firmar declaração de cumprimento dos requisitos necessários para a realização do teletrabalho, assinar termo de responsabilidade e apresentar comprovante de realização do exame médico periódico.

A etapa seguinte de autorização do teletrabalho é composta por uma autoavaliação de competências, por entrevista social e por aprovação no curso EaD “Saúde e Segurança do teletrabalhador”. No caso de autorização, esta será concedida pelo prazo de dois anos, podendo ser renovada por igual período sucessivamente¹⁹.

Em 24 de março de 2022, publicou-se a Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N.º 78, de 24 de março de 2022, que regulamentou o teletrabalho no TRT 3 com fulcro no princípio da eficiência, na produtividade aliada à otimização do tempo e na

¹⁹ As informações sobre a autorização para o teletrabalho no âmbito do TRT 3 constam na intranet, em seção específica sobre o teletrabalho, na qual há informações sobre autorização, sobre renovação, sobre cancelamento, sobre condições especiais de trabalho. Assim como orientações para o teletrabalho, responsabilidades do gestor, instrumentos normativos aplicáveis e informações gerais. Acesso em: 24 jan. 2023.

melhoria da qualidade de vida dos servidores, bem como na Lei n. 8.112/90²⁰ e Portaria GP n. 14 do TRT 3²¹.

Condições especiais, como a inclusão da pessoa com deficiência e/ou daqueles por quem são responsáveis²², a assistência a servidores e magistrados que demandam condições especiais para tratamento e acompanhamento de filho ou dependentes²³ e o Programa de Assistência à Mãe Nutriz do TRT 3 serviram de base para a regulamentação do teletrabalho no TRT 3. Assim como as Resoluções N.º 151/2015 do CSJT e a N.º 227/2016 do CNJ.

Passa-se à análise da Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N.º 78, de 24 de março de 2022, em comparação com a Resolução N.º 227/2016 do CNJ.

O teletrabalho, para fins da Instrução Normativa Conjunta N.º 78/2022 do TRT 3, foi definido como:

modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências físicas deste Tribunal, com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação, sendo que eventual necessidade de comparecimento presencial não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Observa-se que, no conceito supracitado, o TRT 3 optou por destacar a preponderância do trabalho fora das dependências físicas do órgão, à semelhança do que ocorreu com o artigo 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)²⁴.

A realização do teletrabalho, portanto, deve ocorrer majoritariamente a distância, embora possa haver atividades eventuais nas dependências do órgão, tais como a realização de trabalho, a capacitação e a participação de reuniões para fins de convívio social, por exemplo.

²⁰ Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

²¹ Portaria GP n. 14. De 24 de fevereiro de 2010, que estabelece a jornada de trabalho dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região.

²² Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 24 jan. 2023; Resolução N. 343, de 9 de setembro de 2020, do CNJ, que institui condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459#:~:text=Institui%20condi%C3%A7%C3%B5es%20especiais%20de%20trabalho,condi%C3%A7%C3%A3o%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias..> Acesso em: 24 jan. 2023; Instrução Normativa GP n. 69, de 1.º de março de 2021, que institui, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região, condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/64222/IN%20TRT3_GP%2069_2021%20ORIG.pdf?sequence=6. Acesso em: 24 jan. 2023.

²³ Resolução n. 308, de 24 de setembro de 2021, do CSJT. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/192713>. Acesso em: 24 jan. 2023.

²⁴ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de TICs que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

O teletrabalho é facultativo para os servidores que demonstrem comprometimento, disciplina e habilidades para trabalhar longe da supervisão direta da chefia imediata, em atribuições que sejam compatíveis com a realização fora das dependências do órgão, sem prejuízo dos resultados (artigos 3.º e 5.º).

Entre os objetivos elencados pela instrução normativa em estudo, destaca-se o de proporcionar o incentivo à lotação e à permanência de servidores em ocupações críticas do Tribunal (artigo 4.º, V). Os demais dizem respeito: *i*) ao aumento da produtividade, sem prejuízo da qualidade; *ii*) à promoção da cultura orientada a resultados com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços; *iii*) ao incremento do desenvolvimento de talento, do trabalho criativo e da inovação (artigo 4.º, I a IV).

No que tange ao quantitativo de servidores em teletrabalho, o TRT 3 fixou em 30% por unidade – à semelhança do estabelecido pelo CNJ. Contudo, excluíram-se da limitação os servidores que atuam como assistentes de juízes e de desembargadores. O percentual poderá ser majorado mediante justificativa fundamentada à Diretoria de Pessoas (artigo 11, *caput* e parágrafos).

Com o objetivo de proporcionar a vivência da cultura organizacional, fortalecer a noção de pertencimento e a integração das pessoas em regime de teletrabalho, o TRT 3 estabeleceu o cumprimento de trabalho presencial por 5 (cinco) dias consecutivos a cada trimestre como parâmetro, assim como a realização de reuniões presenciais pelo gestor da unidade (artigo 12). No caso de servidores em condições especiais ou no exterior, a referida integração será preferencialmente por meios virtuais (artigo 12, parágrafo único).

Ao contrário do que ocorreu na regulamentação nacional do CNJ e do CSJT sobre o teletrabalho, há previsão expressa na Instrução Normativa em enfoque de que os custos para a realização do teletrabalho, como estrutura física e tecnológica, energia elétrica, telefone, internet, etc., ficarão a cargo exclusivo dos servidores (artigo 22). Cabíveis aqui as críticas apresentadas na subseção anterior acerca do repasse de custos com infraestrutura aos servidores públicos.

No que concerne à estipulação de metas, registra-se que, na regulamentação em análise, não há previsão de que as metas de desempenho dos servidores no regime de teletrabalho deverão ser superiores às dos demais servidores que cumprem as mesmas atribuições nas dependências do órgão – ao contrário do que preveem as resoluções do CNJ e CSJT. Para o TRT 3, o alcance das metas restringe-se ao cumprimento da jornada de trabalho regular.

A instrução normativa, portanto, optou por regulamentar o alcance de metas ao cumprimento da jornada de trabalho, a critério do teletrabalhador, exceto nas atividades nas quais se exige a atuação síncrona, como atendimento de balcão virtual, secretários de audiência, etc. (artigo 23 e parágrafo único).

A regulamentação em enfoque destacou a necessidade de participação dos servidores em teletrabalho e de seus gestores em ações de capacitações e de trocas de experiências, no mínimo, de forma anual, a ser promovida pela Escola Judicial do Tribunal em parceria com a Diretoria de Gestão de Pessoas (artigo 25).

A iniciativa atende às sugestões da literatura científica sobre o tema quanto à necessidade de realização de ações de capacitação entre as partes envolvidas no teletrabalho, de forma a minimizar os efeitos negativos da adoção da referida modalidade de trabalho (ANTUNES; FISCHER, 2020; GUERRA, 2020).

No mais, a instrução normativa se assemelha às normas gerais sobre o tema em âmbito nacional e da justiça especializada, de modo a serem aplicáveis as considerações críticas apresentadas na subseção anterior, notadamente pela ausência de previsão sobre as áreas-chave elencadas por Antunes e Fischer (2020), de pagamento de horas extras, de benefício de auxílio transporte, de adoção de banco de horas, de fornecimento ou de pagamento de ajuda de custo para aquisição de bens para estrutura física, para mobiliário, para equipamentos e para serviços voltados à prestação do teletrabalho.

As discussões realizadas na presente seção objetivaram apresentar apontamentos sobre o teletrabalho no Poder Judiciário, inclusive no contexto da pandemia de COVID-19, destacando as vantagens e desvantagens, além de expor os principais aspectos formais da regulamentação em âmbito nacional e no TRT 3. Superada a análise sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, especificamente no TRT 3, passa-se ao tema sobre a desconexão do trabalho e sua relação com o teletrabalho.

3 DESCONEXÃO DO TRABALHO NA FRONTEIRA ENTRE O TEMPO DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO

Apresentada a análise sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, especificamente no TRT 3, avança-se ao estudo sobre a desconexão do trabalho na fronteira entre o tempo de trabalho e de não trabalho. De forma específica, o propósito desta subseção consiste em: *i)* analisar as repercussões das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) nas vivências temporais de teletrabalhadores; *ii)* tecer considerações sobre a concepção de tempo de trabalho e de tempo de não trabalho e sobre a influência das tecnologias da informação e comunicação; *iii)* analisar a desconexão do trabalho no teletrabalho na fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. Antes, cumpre tecer um importante esclarecimento terminológico.

3.1 ESCLARECIMENTO TERMINOLÓGICO: TEMPORALIDADES SOCIAIS

A noção de “temporalidades sociais” refere-se aos pressupostos de natureza teórica e metodológica trabalhados por Cardoso (2007) em sua tese de doutoramento apresentada ao Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, da Universidade de São Paulo.

Como ideia central, a noção de “temporalidades sociais” remete às vivências cotidianas sobre os “tempos de trabalho” e sobre os “tempos de não trabalho” como construções sociais, bem como as suas inter-relações com os demais tempos sociais (de lazer, de estudo, etc.).²⁵

Feitas essas considerações, pretende-se analisar as repercussões das TICs nas vivências temporais de teletrabalhadores.

3.2 REPERCUSSÕES DAS TICS NAS VIVÊNCIAS TEMPORAIS DE TELETRABALHADORES

Desde o início do processo tecnológico e do seu progresso, a partir da década de 70, as tecnologias da informação têm permeado todas as esferas da sociedade e da atividade humana (CASTELLS, 2019). Para o autor, as abrangências e as transformações decorrentes das TICs

²⁵ Cardoso utiliza “tempos”, no plural, para designar as vivências temporais cotidianas dos sujeitos – o que remete a uma pluralidade temporal.

na produção, na comunicação, na gestão e na vida se confundem com o próprio desenvolvimento da sociedade.

Tais transformações transpassaram a esfera do trabalho, apresentando novas modalidades de organização e de gestão do trabalho. A penetrabilidade, o progresso e o uso generalizado das TICs constituem fator primordial para o desenvolvimento do teletrabalho (ZUCARO, 2019; PÉREZ CAMPOS, 2019; BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020; PUCHETA; COSTA, 2023).

A incorporação das TICs na esfera do trabalho – de modo especial, no teletrabalho –, aliada às noções de flexibilidade, de liberdade e de autonomia, tem acarretado uma dualidade de análise por apresentar, de um lado, vantagens para as instituições privadas e públicas, e, por outro, fatores de riscos para saúde dos trabalhadores (SALERT; RIEFFEL, 2018; PÉREZ CAMPOS, 2019; ZUCARO, 2019; FERREIRA; AGUILERA, 2021; LOPEZ AHUMADA, 2021).

Entre os benefícios decorrentes da incorporação das TICs nas relações e nas organizações de trabalho, destacam-se a digitalização, a inovação, a economia, a celeridade, a produtividade, a eficiência, a autonomia, a flexibilidade (horária e geográfica), o aumento da produtividade, o aumento do engajamento com o trabalho, a redução do estresse, a redução do gasto com infraestrutura, a redução de custos, a possibilidade do aumento de tempo livre e a possibilidade de conciliação entre a vida privada e a profissional (PÉREZ CAMPOS, 2019; MAGAGNOLI, 2021; AYERRA DUESCA, 2022; PUCHETA; COSTA, 2023).

Quanto aos fatores de risco, observam-se os relacionados aos distúrbios osteomusculares, visuais, auditivos (VICENTE PACHÉS, 2020), assim como os psicossociais. Os últimos são os mais citados na literatura sobre o tema, notadamente por terem relação estreita com o teletrabalho e conseqüentemente suscitarem discussão acerca da desconexão do trabalho.

Os principais fatores de riscos psicossociais destacados na literatura referenciada sobre o tema são a hiperconectividade (conexão permanente pela sensação de urgência, de disponibilidade, de imediatidade nas trocas de comunicações), a tecnofadiga (fadiga informática, cujos sintomas são cansaço física e a mental, dores de cabeça, ansiedade), a tecnoadição (necessidade de estar constantemente conectado), a telepressão (necessidade de permanecer conectado em virtude de preocupação e de necessidade de disponibilidade para o trabalho), o assédio cibernético, a nomofobia (medo irracional de permanecer sem o *smartphone*), a fomofobia (FOMO – *Fear of missing out* ou “medo de ficar de fora”, de não

estar por dentro das informações, cujo acesso se dá pelo uso das TICs), assim como a ansiedade, o cansaço, os esgotamentos físico, mental e emocional, a falta de motivação, a insônia, a depressão e a síndrome de *burnout* (MOREL, 2017; BEDIN, 2018; SALERT; RIEFFEL, 2018; PÉREZ CAMPOS, 2019; GARCÍA, 2020; VICENTE PACHÉS, 2020; TRUJILLO PONS, 2021a, 2021b; AYALA DEL PINO, 2022; AYERRA DUESCA, 2022).

O sedentarismo, o isolamento, a invisibilidade, a falta de solidariedade, a perda do senso de coletividade também são fatores negativos associados ao uso inadequado das TICs no teletrabalho (PUCHETA; COSTA, 2023). Por último, e não menos importante, soma-se a dificuldade de delimitação do tempo de trabalho e de não trabalho, o que se relaciona diretamente com a discussão sobre a desconexão do trabalho.

Quanto à influência das TICs nas vivências – pessoais e de trabalho – de trabalhadores, prossegue-se apresentando os paradoxos.

De Masi (2000) é um dos grandes defensores do uso da tecnologia para uma vida melhor, notadamente pela gama de oportunidades que ela oferece para a humanidade, pela possibilidade de transferir parte da execução das tarefas de trabalho para os aparelhos tecnológicos, ocasionando a eliminação do cansaço, do sofrimento e o aumento do tempo livre.

O uso das TICs no trabalho, substancialmente na realização do teletrabalho, é visto pelo citado autor como vantajoso, na medida em que reduz o tempo de trabalho e aumenta o tempo livre a ser destinado para o ócio criativo.

Schwab (2016) também discorre sobre a tecnologia e as transformações sistêmicas na humanidade, apresentando os impactos positivos e os negativos. Todavia, entende que o fim profícuo da tecnologia é a sua criação, o seu desenvolvimento e a sua utilização em prol da humanidade.

Maior (2003) reconhece a inevitabilidade dos benefícios da incorporação e do desenvolvimento das tecnologias, porém alerta acerca do seu uso como ferramenta em prol de benefícios e a serviço da humanidade.

Sobre a incorporação das tecnologias no ambiente de trabalho, Silva e Maciel (2018) salientam que ela não cumpre a promessa de redução do desgaste, ao contrário, ocasiona maior sobrecarga ao trabalho.

Praun e Antunes (2019) apresentam uma visão crítica acerca da promessa de flexibilidade, de liberdade e de autonomia atrelada ao desenvolvimento tecnológico e à incorporação das TICs no trabalho. Entendem que esse novo tempo, caracterizado pela

digitalização e pela inovação, traz em si novas formas de exploração do trabalho, reforçando a precarização do trabalho.

Nessa linha de raciocínio, destacam-se Antunes (2020) e Maior (2003), ao ressaltarem que a incorporação das tecnologias nas relações de trabalho tem repercutido na precarização do trabalho, levando os profissionais que se valem desses instrumentos a uma verdadeira “escravidão digital”²⁶.

Especificamente sobre o teletrabalho, Praun e Antunes (2019) apresentam um paralelo entre a gestão por metas de produtividade e de avaliações de desempenho e a possibilidade de violações de direitos relacionados à jornada de trabalho e à desconexão do trabalho.

Terradillos Ormaechea (2021) relembra as históricas discussões acerca do prolongamento da jornada de trabalho e os riscos advindos, como os acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais, a redução da qualidade de vida, a adoção de comportamentos contraproducentes – como o alcoolismo, o isolamento social e o familiar, a não realização de atividades físicas, por exemplo. O autor salienta, ainda, a possibilidade de permanente conexão com o trabalho fora da jornada de trabalho, no regime de teletrabalho.

No mesmo sentido, Lopez Ahumada (2021) aborda, ao destacar os riscos da extensão da jornada de trabalho no teletrabalho e a necessidade de delimitação do tempo de trabalho a fim de garantir a conciliação entre o trabalho e o descanso necessário.

Com efeito, verificam-se, em estudos teóricos e empíricos acerca do uso das TICs na realização do trabalho, os riscos da hiperconexão, do elastecimento da jornada de trabalho e da dificuldade de diferenciação entre o tempo destinado às atividades pessoais e às profissionais, o que reflete diretamente nas vivências e na saúde dos trabalhadores (SALERT, RIEFFEL, 2018; FINCATO; LEMONJE, 2019; PEREZ CAMPOS, 2019; GARCÍA, 2020; TERRADILLOS ORMAECHEA, 2021; LOPEZ AHUMADA, 2021).

A dificuldade de delimitação das fronteiras entre a vida profissional e a pessoal em virtude da hiperconectividade, da disponibilidade e da imediatidade decorrente do uso das TICs pode afetar, inclusive, os relacionamentos familiares, porque as fronteiras se apresentam nebulosas, fluidas, indistintas (FINCATO; LEMONJE, 2019).

Acentua-se a indefinição dos limites nos tempos de trabalho e de tempo livre em virtude das constantes interrupções de uma esfera na outra e da dificuldade de desconectar do trabalho, o que tem ocasionado tensões e conflitos que exigem atenção e o manejo de novos

²⁶ Nomenclatura dada por Antunes (2020, p. 11 - 22).

ajustes por parte de todos os atores envolvidos na relação de trabalho remoto (OIT; INAPI, 2020; UNICEF; OIT; ONU MUJERES, 2020).

Fatores como a disponibilidade de conexão permanente, o sentimento de imediatismo na recepção e na transmissão de informações pelas TICs, a ausência de limites claros acerca do modo, do meio e do horário para comunicação relacionada ao trabalho, por exemplo, levam ao desrespeito às normas concernentes às pausas para descanso, para refeição, para lazer, aos adoecimentos decorrentes do trabalho, entre outros.

Cardoso (2013, 2017) considera que o uso das TICs no trabalho contribui para o processo de intensificação do tempo de trabalho, em virtude da simultaneidade e do imediatismo, que invadem outros tempos sociais, como o tempo de não trabalho.

Em um estudo sobre a organização e sobre a intensificação do tempo de trabalho, Cardoso (2013, p. 369) salienta que os fatores que desencadeiam a percepção dos trabalhadores na intensidade do tempo de trabalho são: *i*) o aumento do ritmo de trabalho; *ii*) a multiplicação de tarefas; *iii*) as constantes alterações nos fluxos de trabalho – o que demanda mais tempo para capacitação e para aprendizado; *iv*) o aumento da densidade do trabalho em virtude da redução de pausas e descansos; *v*) o controle rígido de cumprimento de prazos; *vi*) as constantes interrupções de uma atividade de trabalho sobre outra; *vii*) a disponibilidade e a imediatidade nas respostas relacionadas ao trabalho.

O processo de intensificação do tempo de trabalho gera reflexos nas percepções e vivências do tempo de não trabalho, não apenas pela quantidade, mas pela qualidade, que se resume às recuperações biológica e física para o início de nova jornada de trabalho (CARDOSO, 2007).

Nesse sentido a OIT (2020), evidencia o aumento da intensificação do trabalho pela incorporação do teletrabalho, notadamente pela interferência entre as esferas privada e profissional do trabalhador, o que poderá redundar na sensação de bem-estar.

O aumento da percepção da intensidade no trabalho pode ser relacionado à sofisticação e ao acesso amplo às novas TICs, que impõem aos usuários o compartilhamento de geolocalização, de *status on-line* e *off-line*, a disponibilidade, a imediatidade, as constantes interrupções em virtude de notificações nos aparelhos tecnológicos, primordialmente em *smartphones*, a sensação de vigilância e de controle constantes.

Tal situação pode levar a adoecimentos – como visto acima –, bem como à percepção de insatisfação com o trabalho em virtude da confusão entre os tempos destinados ao trabalho e ao tempo livre (CARDOSO, 2013).

No teletrabalho, tais questões se tornam mais evidentes, notadamente ante a ausência ou a incipiência de capacitação de trabalhadores e de gestores (GUERRA, 2020); de regulamentação específica e detalhada sobre o tema; e da delimitação dos tempos destinados ao trabalho e ao não trabalho pelas partes integrantes da relação jurídica.

Embora o uso de tais tecnologias devesse se apresentar como mecanismo de facilitação e de auxílio nos fluxos de trabalho, de modo a influenciar na redução do tempo de trabalho e no aumento do tempo livre pelo contínuo e célere processo de inovação, verifica-se um aumento do tempo de trabalho velado pela aparente disponibilidade não contabilizada no tempo de trabalho (CARDOSO, 2013; SILVA; MACIEL, 2018; SALERT; RIEFFEL, 2018; PEREZ CAMPOS, 2019; ZUCARO, 2019; LOPEZ AHUMADA, 2021).

O aumento do tempo de trabalho e a sua intensificação também podem ser justificados pela cobrança por aumento de produtividade, de qualidade e da carga de trabalho, pela redução do quadro de pessoal e pelo aumento do ritmo do trabalho, que se apresentam como fatores de eficiência para os gestores do teletrabalho – inclusive para a Administração Pública, como visto na subseção anterior.

Salienta-se, ainda, que o aumento do tempo de trabalho pela hiperconexão se apresenta de forma distinta para diversos tipos de trabalhadores em virtude do cargo e/ou da função que exerce, do fato de ser trabalho que demande maior nível intelectual ou não, por exemplo (PÉREZ CAMPOS, 2019).

No caso do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, embora o §2.º, artigo 6.º, da Resolução 227/2016 do CNJ preveja a estipulação de metas superiores aos servidores em regime de teletrabalho, sem o comprometimento da proporcionalidade e da razoabilidade e sem embaraçar o direito ao tempo livre, é possível que tal disposição reforce a necessidade de disponibilidade, de imediatidade e de hiperconexão no trabalho – o que levaria à suplantação do tempo de não trabalho pelo tempo de trabalho a fim de que se cumpra um dos objetivos do teletrabalho: o aumento da produtividade.

Como visto, no TRT 3 não há previsão normativa sobre o cumprimento de metas superiores pelos servidores em teletrabalho. Ademais, consta expressamente que o trabalho deve respeitar a jornada de trabalho regulamentar, embora o teletrabalho se baseie no aumento da produtividade, sem comprometimento da qualidade (artigo 23, da IN N.º 78 do TRT 3).

Sabe-se, contudo, que previsões normativas, por si só, não são capazes de inibir a cobrança de metas elevadas, de controle rígido de prazos, de aumento de qualidade, de maior ritmo de trabalho, de multiplicação das tarefas, de alterações nos fluxos de trabalho que

demandem constantes capacitações, de disponibilidade para o trabalho, de imediatidade para recepção e para transmissão de mensagens relacionadas ao trabalho, de interrupções no tempo livre para responder a chamados do trabalho, por exemplo, por meio do uso das TICs no teletrabalho.

Quaisquer das situações destacadas, ocorridas isolada ou concomitantemente, podem levar à intensificação do trabalho mediante o aumento da jornada e a violação ao direito à desconexão do trabalho, dado que implica na superposição e na confusão entre o período destinado ao trabalho e ao tempo livre.

A seguir, serão analisados o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho na concepção das temporalidades sociais apresentadas por CARDOSO (2007) e a sua influência na desconexão do trabalho.

3.3 TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE NÃO TRABALHO E A INFLUÊNCIA DAS TICS

Adota-se neste estudo a noção de tempo de trabalho e de não trabalho que Cardoso (2007) apresentou em sua tese de doutorado, sem a pretensão de aprofundar nas discussões históricas e sociológicas sobre o tema.

Na sua pesquisa, a autora debruçou o olhar sobre a construção social do tempo de trabalho de trabalhadores da Volkswagen do ABC no Brasil, comparando-o com as demais vivências temporais destes trabalhadores.

Passa-se a apresentar, de forma sucinta, a base sobre a autora estabelece a noção de tempo de trabalho e tempo de não trabalho que inspiraram o presente trabalho no campo teórico e empírico.

Cardoso (2007) analisa as vivências sobre o tempo com base em 3 (três) pressupostos teóricos metodológicos: *i*) o primeiro pressuposto considera a noção de tempo de trabalho e tempo de não trabalho como construções sociais²⁷ – e suas reconstruções; *ii*) o segundo pressuposto é a análise histórica sobre a construção social da definição do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho; e, *iii*) o terceiro pressuposto consiste no reconhecimento de que há uma multiplicidade de tempos sociais – por isso o uso do substantivo “tempos sociais”, no plural.

²⁷ Por “construção social”, entende-se a ideia de que o tempo nada mais é do que o somatório de vivências inseridas em distintas culturas, sociedades e momentos históricos.

Para a autora, o processo de compreensão dos tempos de trabalho e de não trabalho passa por análise de questões normativas, legais e negociais que os envolvem, bem como das vivências, dos valores e das representações sociais cotidianas de cada pessoa, aos quais vêm sendo construídos e desenvolvidos no decorrer da história (CARDOSO, 2007).

Aduz a existência de uma multiplicidade de tempos sociais e, em cada cultura, de um tempo que predomina sobre os demais, o que torna imprescindível a análise sobre a sua construção nos diversos momentos históricos, o que ressalta a especificidade e a particularidade de cada vivência e experiência pessoal acerca dos diversos tempos existentes no cotidiano dos sujeitos (CARDOSO, 2007).

Segundo a autora, para conhecer essa variedade de tempos sociais, importa analisar as “vivências”, as “experiências” e as “representações temporais cotidianas dos sujeitos”. Como exemplos de categorias englobadas pela noção de “tempos sociais”, ela cita os tempos de trabalho, de lazer e de estudos.

Tal ideia apresenta a noção de “temporalidades sociais” trabalhadas por Cardoso (2007) e diz respeito à vivência da diversidade de tempos sociais pelos trabalhadores, assim como à influência de um tempo sobre o outro. Fatores como a idade, o gênero, a profissão e a família também interferem na percepção de experiências e de vivências dos tempos sociais.

Não se pode desmerecer o fator tecnologia, que, desde a sua incorporação nas diversas atividades humanas, tem influenciado o modo de viver e de trabalhar, gerando influência nos diversos tempos sociais, notadamente na dificuldade de harmonizá-los.

A incorporação das TICs nas diversas atividades humanas reforça a sensação de aceleração do tempo pelo imediatismo, pela simultaneidade, pela ausência de limites claros acerca dos tempos sociais, pela dificuldade de separação entre o tempo de trabalho e o tempo livre inerente a tais tecnologias (CARDOSO, 2007).

No que tange ao tempo de trabalho, ele é considerado como elemento que alicerça a Sociedade Industrial e a Pós-Industrial, primordialmente ante as transformações ocorridas durante tais períodos, como a denominada Revolução Digital e atualmente a Indústria 4.0.

Cardoso (2007) reflete sobre as construções acerca do período atrelado ao tempo do relógio e ao dinheiro, o que remete à noção de escassez. Desse modo, o tempo passa a ser entendido como um objeto preciso, quantificado, contabilizado, gasto, rentabilizado, regular, reiterado, rígido, restrito, ativo, mecanizado, concentrado e ritmado.

Como exemplo de tempo de trabalho, cita-se o período gasto no seu local de exercício, o despendido com deslocamento até lá, o dedicado à qualificação/capacitação profissional, bem como as horas de sobreaviso e as de prontidão.

A partir do momento em que a sociedade constrói a noção do tempo atrelada à sua mercantilização, este se torna o primordial nas vivências e nas experiências cotidianas relacionadas ao trabalho e ao tempo gasto nos espaços/locais de trabalho (CARDOSO, 2007).

Nem mesmo a flexibilidade decorrente da implantação das TICs no modo e na forma de trabalho, por si só, implica maior liberdade ou redução do tempo de trabalho, considerando-se as novas formas de controle e de supervisão instauradas por essa mesma inovação.

Em decorrência disso, os tempos destinados às relações pessoais, às experiências afetivas, ao lazer, ao descanso, às tarefas domésticas e ao cuidado passam a integrar um segundo plano no cotidiano dos sujeitos – ou são simplesmente negligenciados, embora sejam exercidos, ainda que de forma reduzida, de distintas maneiras no decorrer da história conforme a representação individual ou coletiva dos sujeitos e da sociedade (CARDOSO, 2007).

Observa-se, assim, uma correlação entre os diversos tempos, e, em algumas culturas – notadamente nas sociedades capitalistas –, o tempo de trabalho se apresenta como o dominante, sobrepondo-se aos demais tempos sociais. Tal constatação não implica dizer que o tempo de trabalho passou a excluir os demais tempos de vida.

Cardoso (2007) pondera sobre a vivência cotidiana no processo de aceleração contínua do tempo e na ausência de uma reflexão crítica sobre os tempos sociais, principalmente sobre o de trabalho.

O tempo de trabalho corresponde não só ao tempo efetivamente gasto “no” e “para” o desenvolvimento do trabalho, mas também ao que, de forma direta ou indireta, relaciona-se com o trabalho e gera reflexos na vida do trabalhador (CARDOSO, 2007).

Por sua vez, os tempos que, direta ou indiretamente, referem-se ao trabalho são denominados “tempos dedicados ao trabalho” e não são computados nem remunerados, mas ocasionam desgaste físico e desorganizam a sociabilidade do trabalhador (CARDOSO, 2017).

Como exemplo de tempo dedicado ao trabalho, não computado nem remunerado, é o decorrente da comunicação síncrona no teletrabalho mediante o envio de mensagens, e consequentemente notificações, em aplicativos de mensagens instantâneas pessoais, relacionadas ao trabalho e em horários atípicos.

Dessa mesma forma é entendido o tempo gasto na busca de soluções de problemas do trabalho e a conexão mental com ele (problemas, metas, produção, gestão, prazos), mesmo após o término do efetivo tempo de trabalho.

O tempo de não trabalho pode ser entendido como o relacionado a atividades que não estejam ligadas ao trabalho, ou seja, o tempo livre, fora do ambiente de trabalho, e destinado ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, ao estudo, à prática de atividade física, ao cuidado pessoal, à saúde, à cultura (CARDOSO, 2007).

O tempo livre não se relaciona somente à quantidade e à qualidade do tempo destinado a atividades distintas do trabalho, mas também às idealizações, às vontades, às motivações a serem realizadas neste tempo – quando possível (CARDOSO, 2007).

Nas vivências desses tempos sociais, evidencia-se a concorrência entre eles, assim como uma hierarquização, por exemplo, a sobreposição dos tempos de trabalho ou destinados a ele, em detrimento dos tempos de não trabalho.

Os tempos destinados à família, ao lazer, ao estudo, ao ócio, em caráter de exemplo, são relegados à fugacidade dos fins de semana – muitas vezes insuficientes quantitativa e qualitativamente para vivência do trabalhador (CARDOSO, 2007).

No teletrabalho, a vivência do tempo de trabalho não se limita ao local e à jornada de trabalho previamente fixada, tendo em vista a flexibilidade inerente a este arranjo laboral, que, via de regra, ampara-se no trabalho fora das dependências físicas das empresas ou dos órgãos públicos, na gestão de metas por resultados, na autonomia dos trabalhadores quanto ao seu tempo de trabalho e na organização de suas atividades laborais em conciliação com os demais tempos sociais.

Desse modo, a vivência sobre o tempo de trabalho no teletrabalho é construída a partir do cotidiano da pessoa teletrabalhadora, de suas características pessoais, de seus valores, de suas necessidades, de sua infraestrutura, de suas relações sociais, pessoais e profissionais.

Também fazem parte desse processo de construção questões regulamentares ou normativas da empresa ou da instituição para a qual se presta serviço, da relação de trabalho construída com a chefia imediata, das metas estipuladas e do processo de adaptação ao modelo de trabalho.

No teletrabalho, o uso excessivo e inadequado das tecnologias pode contribuir para a indistinção das fronteiras, de modo que os tempos de trabalho e os dedicados a ele se sobreponham aos de não trabalho.

A interferência por notificações em aparelhos tecnológicos relacionada a chamados ao trabalho pode levar o trabalhador à conexão com a ocupação ou a determinada demanda de trabalho no seu tempo livre, acometendo-lhe da sensação de constante sobreaviso.

Nesse caso, a conexão com o trabalho fora do tempo adequado pode interferir negativamente nas temporalidades e nas vivências do trabalhador, entremeando o tempo de trabalho ao tempo de não trabalho, tornando-se este um tempo dedicado ao trabalho. Essa situação leva à intensificação do trabalho, ao desgaste mental e à desorganização dos tempos sociais, em virtude da violação ao direito ao não trabalho.

Tal situação se intensifica quando trata da questão de gênero e consequente trabalho reprodutivo, que para muitos sequer é contabilizado como tempo de trabalho ou dedicado a ele, mas integrante da noção de tempo de não trabalho inerente à responsabilidade pessoal e familiar – que, na maior parte das vezes, recai majoritariamente sobre a mulher.

Relevante destacar a análise feita por Cardoso em seu estudo (2007), a partir de uma perspectiva de gênero, uma vez que a sobreposição entre os tempos de trabalho e não trabalho da mulher soa como algo inerente à sua condição.

Tal análise importa ao presente estudo porque se busca conhecer um pouco mais acerca das vivências temporais das mulheres nos tempos dedicados “no” e “para” trabalho e dos tempos de não trabalho no teletrabalho, de que modo são percebidos na realidade por aquelas que hoje conciliam o trabalho produtivo e o reprodutivo.

Em sua pesquisa de doutorado, Cardoso (2007) identificou a influência dos fatores sociodemográficos das trabalhadoras em face das vivências temporais, notadamente do tempo de não trabalho destinado ao lazer. Essa situação se apresenta em virtude do papel social da mulher na divisão sexual do trabalho, o qual atribui a ela o papel reprodutivo em detrimento do produtivo ou em conciliação com ele.

Assim, as mulheres em relacionamentos civis e/ou com dependentes dedicam o tempo livre à família e aos afazeres da casa – mesmo que desejassem usufruir de tempo para o lazer –, sem alterar o tempo destinado ao trabalho. A vivência do seu tempo livre fica restrita, pois, às atividades de cuidado da família e à recuperação da força física e da mental (repouso), confundindo-se como tempo de lazer (CARDOSO, 2007).

Por outro lado, muitas trabalhadoras que eram jovens e solteiras e que residiam com os pais buscavam quebrar o estereótipo da mulher que destina o seu tempo única e exclusivamente à família ou à família e ao trabalho – como suas mães. Diante disso, postergavam à maternidade, ocupavam o seu tempo de não trabalho em capacitação e estudo

na construção de um futuro diferente de mulheres de suas referências e de uma independência financeira (CARDOSO, 2007).

A possibilidade de redução do tempo de trabalho é algo que, na pesquisa feita por Cardoso (2007), despertou interesse nas mulheres, visto que entenderam que poderiam conciliar a vida pessoal com a profissional. Na visão da autora, contudo, a eventual redução do tempo de trabalho não contribuiria para superação da divisão sexual do trabalho, podendo até reforçar esse paradigma (CARDOSO, 2007, p. 279).

Em síntese, verificou-se que o tempo dedicado “no” e “para” o trabalho profissional não repercutiu na redução do tempo destinado ao trabalho doméstico, mas ambos se somaram de modo a “reduzir e/ou comprimir os outros tempos sociais” (CARDOSO, 2007, p. 279).

Como visto na subseção anterior, a inserção das TICs na esfera profissional gerou benefícios relacionados aos fluxos e aos processos de trabalho, bem como à sua modalidade, mas também foi objeto de críticas por não cumprir a promessa de redução do tempo de trabalho e por apresentar diversos fatores de risco aos trabalhadores.

Pela análise supra, verifica-se a existência de um tempo dominante, via de regra, o de trabalho, em relação aos demais tempos sociais. Além disso, vê-se uma fronteira nebulosa entre as “temporalidades sociais”, notadamente o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho da mulher. Importa, pois, refletir sobre o direito à desconexão do trabalho na fronteira entre ambos os tempos.

3.4 DESCONEXÃO DO TRABALHO NO TELETRABALHO: TEMPO DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO

Nas subseções anteriores, analisou-se a relação entre a incorporação e o uso das TICs nas relações de trabalho, em especial no teletrabalho, bem como a sua influência nos tempos sociais. Passa-se, então, à investigação da desconexão do trabalho a partir da compreensão do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho.

Como visto, o uso das TICs nos ambientes laborais tem levado ao prolongamento da jornada de trabalho em virtude da conexão permanente, da disponibilidade, do imediatismo nas respostas ao chamado para o exercício da função, das constantes interrupções do tempo de trabalho no período livre (e vice e versa), da demanda por maior produtividade e qualidade no cumprimento das metas, por exemplo.

Corolário têm sido a intensificação do trabalho, o aumento dos riscos psicossociais à saúde dos trabalhadores, os acidentes e adoecimentos ocupacionais, a dificuldade de conciliar a vida profissional com a pessoal e a familiar, os conflitos familiares e principalmente a sobreposição do tempo de trabalho sobre o tempo de não trabalho.

Antes mesmo da incorporação massiva das TICs nas relações do trabalho, a questão acerca da delimitação do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho já se apresentava.

Lafargue (2016), em seu manifesto de refutação ao direito do trabalho de 1848 (publicado em 1880, nova edição em 1883), evocou o direito à preguiça em resposta à “loucura”, ao “amor” e à “paixão” pelo trabalho na sociedade capitalista, propondo uma jornada de (três) horas diárias a fim de que os trabalhadores tivessem momentos de descanso, de lazer, de relacionamento social e afetivo, de desenvolvimento das artes e de nobres virtudes.

Em seu manifesto, o autor denuncia as condições extenuantes de trabalho – jornadas de trabalho de 12 (doze) a 15 (quinze) horas de homens, mulheres e crianças nas minas, nas fábricas, nas oficinas –, tecendo críticas no sentido de que tal situação “assassina” o organismo com doenças físicas, “ressaca o cérebro” e “atanaza os nervos”²⁸.

Mesmo com a incorporação das máquinas nos processos produtivos, a crítica persiste, pelo fato de o autor entender que o aumento da produtividade e o receio do desemprego levam os trabalhadores a competirem com ela, aumentando o seu tempo de trabalho em vez de reduzi-lo (LAFARGUE, 2016).

Nota-se que a questão da predominância do tempo de trabalho sobre as demais temporalidades e que a necessidade de garantia do gozo do tempo livre remete a discussões que perpassam os séculos. A pauta, via de regra, é a delimitação do tempo de trabalho mediante a redução de jornadas e a garantia de pausas a fim de se efetivar o descanso e a sociabilidade dos trabalhadores.

Para Süsskind (2010), a limitação da duração do trabalho cumpre 03 (três) objetivos: *i*) biológico, *ii*) social, *iii*) econômico. O primeiro diz respeito ao tempo para o descanso e para a recuperação física e psicológica dos trabalhadores. O segundo remete ao tempo utilizado para fins recreativos, culturais, físicos, de capacitação ou de qualificação e para convivência social e familiar. Por fim, com a efetiva limitação da jornada de trabalho, pode haver uma redução do desemprego e o aumento da produtividade do trabalhador.

²⁸ A utilização das aspas remete às expressões utilizadas pelo autor.

Tanto na esfera privada quanto na pública, verificam-se previsões normativas constitucionais, infraconstitucionais e regulamentares estipulando a delimitação da duração do tempo de trabalho e a garantia de tempos de não trabalho (como o descanso semanal, as férias, os intervalos, etc.); embora não se observe a efetividade prática que se espera. Por isso a discussão sobre a instituição de direitos e de garantias para consecução do tempo de não trabalho soa atual.

Lopez Ahumada (2021) relembra a relevância da discussão acerca da delimitação do tempo de trabalho fazendo menção à sua relação com o nascimento do direito internacional do trabalho, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a adoção da primeira convenção na, também primeira, Conferência Internacional do Trabalho (1919), concernente à limitação da jornada de trabalho para 08 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) horas semanais. Tal regulamentação internacional respondeu às reivindicações operárias e sindicais do fim do século XIX e do início do século XX mencionadas acima.

Para Pérez Campos (2019), a delimitação do tempo de trabalho e de descanso tem objetivo duplice, de um lado, a garantia à saúde e à segurança do trabalhador e, de outro, o aumento da produtividade para as instituições públicas e para as privadas. O aumento da produtividade, inclusive da qualidade do trabalho, dá-se pela redução do cansaço e da fadiga, pela redução dos equívocos cometidos nos fluxos e nos processos de trabalho e pelo aumento da motivação.

Diante disso, e considerando a influência da internet e a incorporação das TICs nas relações do trabalho, emerge a necessidade de delimitação dos tempos sociais, o que origina, ainda que implicitamente, o direito à desconexão do trabalho.

Maior (2003), um dos primeiros autores a tratar do tema no Brasil, analisa a desconexão a partir da noção de tempo livre como meta de garantia do direito ao descanso. O autor salienta que o citado direito se refere a uma visão técnico-jurídica do bem da vida consubstanciado no direito de não trabalhar de forma concreta – que pode ser objeto, inclusive, de pretensão jurídica.

Refere-se, pois, ao descanso ou à pausa no trabalho, ao gozo do tempo livre desvinculado do trabalho passível de gerar reflexos sobre o trabalhador, sobre a família e sobre toda a sociedade. Para ele, o direito de se desconectar do trabalho promove o resgate da saúde física e da mental do trabalhador, bem como da sua própria subjetividade (MAIOR, 2003).

Cardoso (2017), por sua vez, entende que a desconexão do trabalho constitui-se em direito e em dever, que emergem da corresponsabilidade entre atores sociais integrantes da relação de trabalho, com o escopo de delimitação dos tempos de trabalho e de não trabalho.

A autora entende que o direito e o dever à desconexão do trabalho se consubstanciam numa “aspiração ao controle dos tempos sociais”, como mecanismo de conciliação entre as temporalidades com respeito ao tempo livre.

A desconexão do trabalho pode se atrelar à garantia da conciliação da vida profissional com a pessoal (CIALTI, 2017; OIT, 2020), ao passo que, para Sarlet e Rieffel (2018), diz respeito à garantia da integridade física e psíquica sustentada nos princípios da dignidade humana e nos valores sociais do trabalho.

Alguns autores (AVOGARO, 2018; PÉREZ CAMPOS, 2019; TRUJILLO PONS, 2021a) associam a garantia da desconexão do trabalho ao descanso e conseqüentemente à prevenção ou ao impedimento de riscos psicossociais, assim como ao direito de não se conectar com quaisquer ferramentas de TIC durante o tempo de não trabalho.

A desconexão do trabalho também é vista como direito fundamental implícito do trabalhador, na medida em que garante efetividade a outros direitos constitucionais do trabalho, tais como: a educação, a saúde, o lazer e a vida privada (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020; MAGAGNOLI, 2021).

Esse direito, para determinados autores, corresponde a um benefício básico dos trabalhadores e implica a limitação do tempo de trabalho, reduzindo a dependência dos dispositivos digitais e os riscos psicossociais, bem como garantindo a compatibilização das vidas pessoal e familiar com os projetos de trabalho. Relaciona-se o direito à desconexão do trabalho, ainda, ao direito à saúde, à privacidade e à intimidade na esfera do trabalho (ZUCARO; 2019; VICENTE PACHÉS, 2020; LOPEZ AHUMADA, 2020; OIT, 2021).

O equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho e a conseqüente possibilidade de conciliação entre exercício da função e descanso é, para determinados autores, um traço elencado da desconexão. (AVOGARO, 2018; OIT, 2021; LOPEZ AHUMADA, 2021; PUCHETA; COSTA, 2023).

Da mesma forma, tem total relevância o controle do tempo de trabalho como forma de proteção das vidas privada e pessoal em relação com a limitação do tempo de trabalho (LOPEZ AHUMADA, 2021; PUCHETA; COSTA, 2023). Portanto, importa ter em mente a noção do que é o tempo de trabalho, de modo a harmonizá-lo com o tempo de não trabalho.

Ayerra Duesca (2022) analisa o direito à desconexão do ponto de vista da prevenção à saúde e da segurança no trabalho, entendendo ser um direito e um dever do trabalhador. Assevera ainda que a garantia de tal direito refletiria na melhor conciliação entre o trabalho e a vida privada, além de assegurar o respeito à intimidade dos trabalhadores.

Destaca-se também a relação entre a desconexão e a regulação da duração do trabalho, evitando-se o prolongamento da jornada de labor e garantindo a segurança e a saúde no trabalho (TRUJILLO PONS, 2021).

Veja-se que a desconexão apresenta um conteúdo diverso, multifocal, plúrimo, (MOREL, 2017; GARCÍA, 2020). Percebe-se, assim, que, na análise e na interpretação de tal direito, ele pode se apresentar também como dever e como instrumento para a garantia de benefícios fundamentais.

A desconexão do trabalho também pode ser analisada sob dois vieses, o direito de desligar do trabalho e o direito de desligar no trabalho. A primeira vertente corresponde ao direito de se desconectar das atividades laborais com o fim de garantia do descanso (férias, pausas, intervalos, etc.) e do gozo de tempo livre para atividades da vida pessoal. Já a segunda se relaciona com a hiperconectividade e com a busca por qualidade de vida no trabalho pela desconexão (MOREL, 2017).

Nesse sentido, o direito à desconexão se apresentaria como garantia do direito ao descanso e do gozo de tempo livre, assim como solução dos problemas psicossociais e físicos decorrentes do uso das TICs (MOREL, 2017).

Para Pérez Campos (2019), a desconexão do trabalho atende a uma necessidade bidirecional de garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores e responder aos anseios produtivos das instituições.

Ademais, o direito à desconexão do trabalho pode ser analisado sob as perspectivas da horizontalidade e da verticalidade; a primeira é concernente à proteção em face do direito de se desconectar entre colegas de trabalho, ao passo que a segunda diz respeito à garantia de tal direito entre gestores e trabalhadores (ZUCARO, 2019).

Em outra visão, a desconexão do trabalho pode apresentar uma perspectiva ativa e uma passiva; esta corresponde ao direito de o trabalhador não responder aos chamados, às demandas e às notificações de trabalho emitidas pelos gestores ou colegas fora do tempo de trabalho, e aquela diz respeito ao direito de abster-se de manejar as TICs durante o tempo de não trabalho (MAGNOLI, 2021).

García (2020), ao analisar o direito à desconexão do ponto de vista dos trabalhadores do setor público, aponta uma natureza jurídica tríplice, isto é, como direito dos empregados públicos, como dever dos referidos empregados e como obrigação da Administração Pública.

O referido autor entende ainda que o direito à desconexão do trabalho tem natureza multifocal por abarcar uma série de bens jurídicos, tais como: pausas, licenças e férias do trabalho, intimidade pessoal e familiar, conciliação das vidas profissional e pessoal, saúde dos trabalhadores, meio ambiente de trabalho, seguridade social.

Em uma visão oposta ao que foi apresentado até o momento sobre a desconexão do trabalho, cabe destacar o ponto de vista de Naranjo Colorado (2017), que, ao analisar as vicissitudes desse direito, afirma a sua ineficácia e inefetividade, por, em sua visão, não passar de mero instrumento de flexibilização de direitos trabalhistas.

O autor chega a questionar se a desconexão do trabalho seria um simples “sofisma jurídico” ou uma “aspiração à inovação” jurídica, uma vez que pretende garantir ou viabilizar o gozo de direitos que já se encontram englobados na regulamentação da duração da jornada de trabalho.

Ele entende que a única aplicabilidade de tal direito seria a de abster-se de realizar tarefas no tempo de não trabalho, o que não implicaria efetividade porque sequer há previsão de sanção nos casos de descumprimentos – em normas legais (por exemplo, a regulamentação espanhola), em normas coletivas ou em contratuais.

Quanto aos mecanismos de implantação da desconexão do trabalho, observam-se, na literatura referenciada, alguns mecanismos de implantação da desconexão do trabalho sob o ponto de vista das instituições privadas e públicas, dos trabalhadores, dos sindicatos e do Estado, a seguir elencados (PÉREZ CAMPOS, 2019; OIT, 2019; OIT, 2021; TRUJILLO PONS, 2021b; AYERRA DUESCA, 2022).

Do ponto de vista do Estado, apresenta-se como mecanismo de garantia e de implantação da desconexão a regulação formal no ordenamento jurídico nacional mediante a definição clara acerca das garantias e das proteções abarcadas, bem como de meios de coerção ou de penalidades no caso de descumprimento.

Segundo Pérez Campos (2019), a regulamentação de tal direito apresentaria uma dimensão tríplice: social, jurídica e econômica. A primeira delas teria como finalidade a proteção da integridade física e moral dos trabalhadores. A segunda representaria mais um mecanismo de imposição de limites à duração da jornada de trabalho. A última dimensão

corresponderia a benefícios e à redução de custos para as instituições contratantes, pelo aumento da produtividade e da qualidade.

Aliados ao Estado, os sindicatos se apresentam como partícipes essenciais na construção de uma complementação formal de tal regulação, considerando o diálogo social e a concretude de análise no âmbito das vivências cotidianas a partir de um categoria e/ou empresa/órgão específico.

Da parte das instituições públicas e das privadas, as seguintes medidas são apresentadas: *i)* avaliação dos riscos psicossociais; *ii)* planificação das atividades preventivas; *iii)* capacitação profissional quanto ao tema; *iv)* garantia de autonomia e de flexibilidade ao trabalhador na gestão do horário de trabalho, das pausas, da rotina; *v)* garantia de se desligar ou permanecer *off-line* das TICs e aplicativos relacionados ao trabalho, sem sanção ou retaliações no caso de exercício desse direito; *vi)* implantação de sistemas que bloqueiem o acesso às TICs fora do tempo de trabalho; *vii)* implantação de sistemas de alertas quanto à desconexão do trabalho aos trabalhadores que insistam na realização de atividades fora do tempo adequado; *viii)* mudança na cultura da empresa de forma a não estimular, premiar ou promover pessoas que extrapolam a jornada de trabalho – ou costumam levar tarefa para casa, ou realizá-la nos tempos que seriam destinados ao gozo do tempo livre, notadamente pela cultura da competitividade –nem motivar o cumprimento de prazos em tempos curtos, aliado ao aumento de produtividade; *ix)* estímulo à confiança de seus gestores em seus trabalhadores, precipuamente no teletrabalho, de modo a restringir o controle e a vigilância intrusiva no tempo de não trabalho; *x)* estabelecimento de horários fixos de disponibilidade com os trabalhadores.

Essas medidas também exercem fator primordial na implantação e na efetivação da desconexão, na medida em que dependem de vontade e de iniciativa pessoal para o estabelecimento de limites claros sobre os tempos de trabalho e de não trabalho.

De forma prática, elas correspondem: *i)* ao desligamento de dispositivos eletrônicos relacionados ao trabalho ou ao não acesso (nem por notificações via *banners* nos aplicativos móveis eletrônicos); *ii)* à implantação de comunicação assíncrona e utilização de ferramentas de trabalho (aplicativos, por exemplo) que viabilizem tal tipo de comunicação; *iii)* ao compartilhamento de dados e de projetos, acompanhamento de tarefas e de atividades por meio de ferramentas digitais na modalidade de nuvem para facilitar a comunicação assíncrona e a gestão remota sem interferência; *iv)* à abstenção do uso de aplicativos de mensagens eletrônicas de cunho pessoal para o trabalho; *v)* à programação de mensagens automáticas

informando o período de não conexão e o encaminhamento para outro colega/setor de trabalho ou a data de retorno; *vi*) à abstenção de realizar tarefas de trabalho nos denominados “tempos mortos”, a fim de se evitar a substituição do tempo livre pelo tempo dedicado ao trabalho ou de efetivo trabalho; *vii*) à mudança na cultura do presentismo, ou seja, a necessidade de demonstrar para os superiores ou gestores a disponibilidade constante para o trabalho.

Cumprido salientar que, mesmo com todas as medidas apresentadas, a mudança mental e comportamental do trabalhador apresenta condição essencial à desconexão, independentemente da modalidade de trabalho. Muitos trabalhadores, mesmo sem a interferência das TICs, mantêm uma constante atenção ao trabalho na busca por soluções para projetos e para atividades, bem como para metas e prazos a serem cumpridos, que podem levar à constante conexão com o trabalho e à configuração de tempo dedicado ao trabalho em detrimento do gozo do tempo livre (CARDOSO, 2017; TRUJILLO PONS, 2021b).

Como consequências da efetivação da desconexão, destacam-se o bem-estar, a felicidade, a satisfação pessoal e profissional, a melhor gestão de responsabilidades pessoais e familiares (LOPEZ AHUMADA, 2021; TRUJILLO, 2021b). Soma-se a isso o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho tão almejada no teletrabalho – inclusive no âmbito público.

Além da participação dos atores sociais supracitados, mediante adoção de mecanismos para regulamentação e para efetividade da desconexão, é importante superar a ideia de que tal direito se apresenta apenas como instrumento garantidor de regalias privadas e sociais com viés programático.

Embora não seja regulamentada no âmbito privado e no Poder Judiciário da União – inclusive da Justiça do Trabalho –, a desconexão do trabalho se apresenta como um direito elementar na era digital de transformações e de penetrabilidade das TICs na vida e na atividade laborativa dos seres humanos.

Pucheta e Costa (2023) levantam uma reflexão interessante no sentido de que o direito à desconexão corresponde à limitação da jornada de trabalho e à garantia do direito ao descanso por exprimir uma visão binária. Tal interpretação pode levar à desconsideração das denominadas “zonas cinzentas” entre as temporalidades sociais, notadamente o tempo dedicado ao trabalho – ao qual se acresce ao entendimento dos autores.

Outro ponto de reflexão no tocante à desconexão do trabalho decorre do tipo de relação jurídica na qual o trabalhador está inserido e a (in)capacidade de impor tal direito (MAGAGNOLI, 2021).

Em uma relação jurídica empregatícia, por exemplo, o empregado pode apresentar uma necessidade de permanecer conectado e disponível ao chamado e às demandas de trabalho emitidos pelo empregador como forma de garantia de emprego, ante a sua hipossuficiência e aos índices de desemprego no país. Na relação jurídica estatutária, o elemento motivador do presentismo digital pode ser o cumprimento de metas superiores por determinação legal, a fim de garantir a permanência no regime de teletrabalho ou a promoção à função de confiança ou ao cargo comissionado, a título exemplificativo.

Não se verifica, ainda, previsão expressa no ordenamento jurídico nacional acerca da desconexão do trabalho. Algo que não foi apontado nem pela instituição da Reforma Trabalhista que regulamentou parcialmente o teletrabalho, tampouco pela L. Nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, de conversão da Medida Provisória N.º 1.108, de 2022, que entre outros temas, dispunha sobre o teletrabalho. Também não se vislumbra qualquer menção ao tema na L. Nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Como visto nas subseções 2.2.3 e 2.2.4, nas quais analisaram-se as Resoluções 227/2016 do CNJ e a Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N. 78, de 24 de março de 2022, que regulamentou o teletrabalho no TRT 3, também não se avista a garantia expressa ao direito à desconexão do trabalho.

Há apenas uma menção a tal direito, mediante a previsão do tempo livre para o convívio familiar e o social na Resolução 227/2016 do CNJ, que embasa o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. A adoção do regime de teletrabalho, portanto, não “deve obstruir o convívio social e laboral” “nem embaraçar o direito ao tempo livre”²⁹

Segundo salientado anteriormente, o tema em análise merece enfrentamento pelo Poder Judiciário e seus tribunais, de forma a regulamentar e a efetivar o direito à desconexão do trabalho como viés obrigacional.

A ausência de regulamentação – nos âmbitos público e privado – acerca da desconexão do trabalho não impede que os atores sociais envolvidos no teletrabalho prevejam acordos próprios a fim de efetivá-la.

Independentemente de sua natureza e do seu conteúdo principal, a desconexão do trabalho no teletrabalho tem por escopo limitar ou restringir a interferência das TICs nas

²⁹ Artigo 5.º, §1.º, da Resolução 227/2016 do CNJ.

relações profissionais, de modo a trazer equilíbrio no desempenho cotidiano dessa forma de trabalho (TRUJILLO, 2021a, 2021b).

Para fins deste estudo, a desconexão do trabalho se apresenta como um direito, como um dever, como uma garantia e como um instrumento de limitação ao uso das TICs relacionadas ao ofício fora do tempo de expediente, refletindo no direito ao não trabalho, ao descanso, ao lazer, ao esporte, à cultura, à ciência, à saúde, à segurança, à intimidade, à privacidade, à dignidade, à qualificação profissional, à conciliação harmônica entre o trabalho e as vidas pessoal e familiar.

Aspira-se, pois, ao estabelecimento de limites mais claros entre as temporalidades sociais, de modo a garantir as vivências dos trabalhadores em cada uma delas, sem que o tempo de trabalho se sobreponha aos demais.

Essa circunstância tem maior relevância no caso da mulher teletrabalhadora, considerando a interferência das TICs nos tempos de não trabalho (e vice-versa), dada a naturalização da conciliação de papéis (produtivo e reprodutivo) e da sobrecarga decorrente (PUCHETA; COSTA; 2023).

Conforme se apresentou, essa interferência pode levar a reflexos na conciliação entre a vida profissional, a pessoal e a familiar, gerando conflitos e riscos psicossociais. Sem mencionar o reforço aos estereótipos de gênero decorrentes da adoção do teletrabalho pela mulher.

Do ponto de vista da mulher teletrabalhadora, a garantia da desconexão do trabalho pode contribuir para o maior equilíbrio entre a vida profissional, a pessoal e a familiar. Tal harmonia também pode decorrer da adoção do teletrabalho por homens e da consequente participação nas responsabilidades familiares – nas tarefas domésticas e no cuidado. Sem adentrar na discussão, neste momento, da institucionalização e do arraigamento da divisão sexual do trabalho na sociedade.

Os reflexos do direito à desconexão na fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho para fins de conciliação das vidas profissional e familiar da mulher constituem o objeto de análise empírica do presente estudo – o que será analisado posteriormente.

As discussões efetivadas nesta seção, portanto, objetivaram analisar a desconexão do trabalho a partir da fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, levando-se em consideração as repercussões das TICs na realização do teletrabalho. Na seção seguinte, o

teletrabalho será analisado a partir da perspectiva de gênero, na conciliação entre a vida profissional, a pessoal e a familiar.

4 TELETRABALHO DA MULHER: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, DA PESSOAL E DA FAMILIAR

O propósito deste capítulo é analisar o teletrabalho a partir de uma perspectiva de gênero. Especificamente, objetiva-se: *i*) tecer breves considerações sobre a teoria da divisão sexual do trabalho e do cuidado; *ii*) apontar as razões para adoção de uma perspectiva de gênero no estudo do teletrabalho; *iii*) analisar o teletrabalho a partir de uma perspectiva de gênero na conciliação entre a vida profissional, a pessoal e a familiar. Antes, cumpre prestar um esclarecimento terminológico acerca da expressão “gênero” o qual permeia todo o trabalho.

4.1 ESCLARECIMENTO TERMINOLÓGICO: GÊNERO

Conforme salienta Scott (2019, p. 51), a definição de gênero “comporta um elenco tanto de posições teóricas quanto de simples referências às relações entre os sexos”.

Assim, não se desconsidera a existência de debates e de estudos relacionados à origem, à definição, à aplicação e à abrangência da palavra gênero e a sua relação com o sexo e com as suas diferenças (tanto entre os sexos, como entre os grupos de mulheres e de homens, por exemplo), o seu caráter multidimensional, as suas relações sociais, tampouco a crítica à dicotomia contida na definição ora adotada. Entretanto, aprofundar-se nesse tema fugiria do escopo da presente pesquisa.

Nesse sentido, a expressão “gênero” adotada neste estudo se baseia em um viés social, que se distingue do “sexo”. Este, por sua vez, atrela-se à concepção biológica de homem e de mulher (MATHIEU, 2009).

De acordo com Saffioti (2015, p. 47), “o gênero é a construção social do masculino e do feminino”. Refere-se às relações sociais nas quais homens e mulheres se inserem e atuam (CONNEL; PEARSE, 2015).

A palavra “gênero”, portanto, diz respeito à construção social dos papéis da mulher e do homem na sociedade em que estão inseridos e às suas relações sociais. Feito esse esclarecimento sobre a definição acolhida para a expressão “gênero” neste estudo, passa-se às considerações acerca da teoria da divisão sexual do trabalho e do cuidado.

4.2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A TEORIA DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E DO CUIDADO

Segundo Hirata e Kergoat (2020), a problematização e a teorização da divisão sexual do trabalho surgiu no campo das ciências sociais na década de 1970, merecendo revisitações no decorrer dos anos diante de suas novas e constantes reconfigurações (MARUANI; HIRATA, 2003; HIRATA; KERGOAT, 2020).

A divisão sexual do trabalho consiste na distinção do trabalho entre os homens e as mulheres e imputa a eles o trabalho produtivo (profissional, remunerado) e a elas o reprodutivo (doméstico e de cuidado, não remunerado) (HIRATA; KERGOAT, 2003, 2020).

Essa categorização pode apresentar alguns vieses, como o de conciliação entre os sexos e o de relações sociais antagônicas entre eles (HIRATA; KERGOAT, 2003, p. 113). O primeiro viés parte da noção de que os sexos são iguais, de modo que os papéis sociais seriam complementares. A segunda noção, por sua vez, diz respeito à oposição de forças e de valores das relações sociais entre os sexos.

A partir do último ponto de vista, precipuamente, constrói-se a noção de hierarquização entre os sexos, de supremacia do homem, de valorização do trabalho produtivo, de desvalorização do trabalho reprodutivo e de naturalização do determinismo biológico, cultural e social da mulher acerca do trabalho reprodutivo (HIRATA, 2002).

O trabalho realizado pelo homem, segundo essa concepção, vale mais do que o da mulher, tanto no plano da simbologia como no da economia. Estatui-se, assim, a separação entre “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”, com o valor agregado e amparado no poder, na supremacia e na hierarquização entre os sexos (HIRATA; KERGOAT, 2003, 2020).

Hirata e Kergoat (2003, p. 113) aduzem que essa noção de imputação de mais valor ao trabalho produtivo do homem revela-se em uma verdadeira hierarquização social, com aparências múltiplas e variáveis no decorrer dos anos, mas permanece desvalorizando o trabalho da mulher, notadamente o reprodutivo.

Para as supracitadas autoras, a “divisão sexual do trabalho está no âmago do poder que os homens exercem sobre as mulheres” (2003, p. 114), porque, ao retirarem a responsabilidade do trabalho reprodutivo das mulheres, as relações sociais desmoronariam juntamente com a opressão, com a dominação e com as violências.

Como efeito disso, desde a tenra idade, as crianças são socializadas sob a premissa dessa divisão sexual do trabalho. Especificamente às meninas cabe o aprendizado de

comportamentos e de tarefas relacionados ao ambiente doméstico e familiar, notadamente ligados aos afazeres domésticos e de cuidado. Destaca-se que a assunção prioritária de tal trabalho servirá de base para a manutenção da atividade produtiva dos homens (HIRATA, 2002).

Assim, afazeres relacionados ao cuidado do lar e de pessoas (familiares) se apresentam como um típico trabalho de mulher, de origem natural, determinada pelo sexo. Alia-se a isso a noção de que tais tarefas constituem obrigação das mulheres no seio familiar e de que, quando realizadas, apresentam-se permeadas de emoções e de sentimentos relacionados ao amor (HIRATA; KERGOAT, 2020).

O cuidado, por sua vez, apresenta-se como uma das dimensões da divisão sexual do trabalho que se mantêm e se perpetuam como sendo algo tipicamente de mulher, por envolver ações, emoções e sentimentos que fazem parecer natural, vocacional, nato, fácil e corriqueiro (HIRATA, 2022). Por isso mesmo, relacionado a uma atividade que é desvalorizada ou que não demanda compensação, retribuição, contraprestação, nem sequer o reconhecimento do tempo gasto para tanto.

Hirata (2022, p. 19) define o cuidado por meio da análise de seu verbo cuidar, como uma ação no sentido de “ser solícito, ajudar, preocupar-se com os outros”. Prossegue asseverando que “o cuidado não é apenas uma atitude atenciosa, ele abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consiste em trazer uma resposta concreta às necessidades dos outros”, trazendo em si um “senso de responsabilidade pela vida e pelo bem-estar do outro” (HIRATA, 2022, p. 30). Para a autora (2021), o cuidado, além de uma ação de atenção, é um ato, uma prática, uma profissão, um trabalho material (produtivo e também reprodutivo) que se relaciona com o gênero.

Para Guimarães (2021, p. 11), “o cuidado é aquele fenômeno que está no coração da vida social”, “associado ao sentido de vulnerabilidade” humana e que se apresenta de forma plural – “em uma “multiplicidade de relações” de natureza produtiva e reprodutiva. O autocuidado também se apresenta como uma faceta da variabilidade das relações de cuidado.

Neste estudo, a noção de cuidado atrela-se à esfera familiar, inserida no trabalho reprodutivo da mulher, algumas vezes delegado a profissionais como domésticas, babás, cuidadoras de pessoas dependentes (idosas, com deficiência, etc.). Nessas condições, o cuidado entremeia-se a emoções e a sentimentos como o amor, o afeto, a atenção, o respeito, a paciência, a felicidade, a satisfação, mediante a dedicação de tempo para tanto.

A pandemia trouxe visibilidade para a centralidade do cuidado na sociedade, assim como para a noção de interdependência dos seres humanos no ato de cuidar e de ser cuidado, independentemente do sexo, da cor, da origem, da classe social, da orientação sexual, etc. O cuidado se apresentou em seu caráter de solidariedade e mutualidade (GUIMARÃES; HIRATA, 2020; HIRATA, 2022), tornando-se imprescindível à própria manutenção da vida (CORRÊA VIEIRA, 2020).

A pandemia também escancarou as desigualdades no âmbito do cuidado, notadamente no tocante ao trabalho não remunerado, no interior das famílias. Nesses casos, o cuidado permaneceu centrado nas mulheres, na condição de esposas, mães, irmãs e filhas. Reafirmou-se a divisão sexual do trabalho de cuidado como “trabalho de mulher”. E, quando delegado e remunerado, o cuidado deixa de ser somente “generizado” e passa a ser “racializado” às mulheres negras. Em quaisquer das situações, mantém-se a noção de um trabalho feminino desvalorizado (GUIMARÃES; HIRATA, 2020; HIRATA, 2022).

A desigualdade também se apresentou no tocante às formas de trabalhar; enquanto uma parcela de pessoas pôde exercer os seus ofícios por meio remoto, outra parcela teve que enfrentar os receios e os riscos da exposição ao vírus nos locais físicos de trabalho, notadamente os profissionais de cuidado (GUIMARÃES; HIRATA, 2020).

Segundo Guimarães e Hirata (2020), a viabilidade do teletrabalho esteve restrita às pessoas mais escolarizadas, com nível intelectual elevado e com instrução formal superior, como professores, pessoas que atuam na gerência, na administração e nos escritórios. Dado que escancarou a exclusão digital de uma parcela da sociedade, assim como as desigualdades sociais.

Isso trouxe à tona a reflexão acerca do teletrabalho no contexto da divisão sexual do trabalho, notadamente do cuidado. Temas como a intensificação do trabalho, a desigualdade de acesso ao trabalho, as dificuldades quanto à adaptação, à infraestrutura, à capacitação, à gestão e à organização da rotina se mostraram imprescindíveis para a manutenção do teletrabalho (GUIMARÃES; HIRATA, 2020).

Também de grande importância é a conciliação do trabalho e das vidas privada e familiar, principalmente em decorrência das atividades domésticas e de cuidado e do aumento das responsabilidades familiares sobre as mulheres, o que denotou apenas uma reconfiguração da arraigada divisão sexual do trabalho (GUIMARÃES; HIRATA, 2020).

No contexto da pandemia, as atividades domésticas e de cuidado tiveram de ser redistribuídas entre os membros da família, ainda que no período inicial. Isso porque, com o

passar do tempo, tal situação passou a ser insustentável para diversas famílias e profissionais, o que acarretou o retorno do trabalho doméstico remunerado para muitas famílias, expondo, mais uma vez, a vulnerabilidade e a sobrecarga das mulheres, de modo especial, das mulheres negras (GUIMARÃES; HIRATA, 2020).

Isso levou a uma intensificação do trabalho da mulher na conciliação entre o trabalho produtivo e o reprodutivo, ainda que com a participação dos homens na realização dos afazeres domésticos e de cuidado, dada a multiplicidade de atividades dos membros familiares confinadas na esfera do lar (GUIMARÃES; HIRATA, 2020).

Uma questão digna de reflexão neste período que se aproxima do que será denominado “pós pandêmico” é que, mesmo sobre pessoas saudáveis, autônomas, capazes, competentes, ativas e independentes, o cuidado estará presente nelas de alguma forma, seja na delegação dos afazeres domésticos, seja na delegação do cuidado de filhos, pais, irmãos, seja no seu cuidado pessoal com saúde, corpo, mente, estética, alimentação, etc., seja na busca por bem-estar, saúde, cura, equilíbrio e descanso.

Isso porque o cuidado é intrínseco e central à existência humana, ainda que como ação invisível ou naturalizada, de modo que, em algum momento, o cuidar e o ser cuidado atravessarão a vida de todos – muitas vezes como “condição definidora de um indivíduo” (GUIMARÃES, 2021, p. 12).

Também por isso é preciso superar a ideia de que o trabalho de cuidado – remunerado e não remunerado, no âmbito produtivo e no reprodutivo – não tem valor, por isso desvalorizado e precarizado, posto que, em algum momento, todos seremos receptores de cuidado, assim como agentes do cuidado (HIRATA, 2022).

O fato de as mulheres terem ingressado no mercado de trabalho redundou na transferência das atividades tidas como típicas da mulher, como os afazeres domésticos e de cuidado, para outras mulheres – principalmente mulheres negras e pobres. Isso se dá em razão da permanência da divisão sexual do trabalho, arraigada em nossa sociedade de origem patriarcal.

Não se vislumbra, assim, uma ruptura de tal padrão mediante a assunção igualitária do trabalho reprodutivo pelos homens. Ao contrário, cabe às mulheres conciliarem o trabalho produtivo com o reprodutivo, sendo aquele constantemente pautado e interrompido por este – notadamente em virtude de situações como o casamento e a maternidade (HIRATA, 2002).

Nem mesmo o advento da tecnologia e a sua inserção nas modalidades e nas formas de desempenhar o trabalho geraram reflexos no sentido de uma equalização entre o trabalho

produtivo de homens e de mulheres, tampouco de redução da desigualdade no trabalho reprodutivo.

Para Hirata (2002), a inserção das tecnologias pode gerar um aumento da marginalização das mulheres e um risco para permanência no emprego de mulheres não qualificadas. Notadamente em razão da correlação entre flexibilidade no trabalho e a sua relação com a família.

Além disso, Hirata (2022, p. 120) alerta acerca da chamada “crise do cuidado”, que decorre justamente da conciliação da mulher no trabalho produtivo e no reprodutivo – e que nada tem de novo para as mulheres negras, para as pobres e para as trabalhadoras. A referida crise também pode ser relacionada ao aumento da expectativa de vida, ao envelhecimento da população e à escassez de serviços públicos e privados de qualidade para bebês, para crianças e para outras pessoas que demandam cuidados (CÔRREA VIEIRA, 2020).

A superação dessa crise implica a superação da divisão sexual do trabalho, que demandaria uma verdadeira transformação consciente quanto às questões de gênero, de classe, de raça, teórica e prática (HIRATA, 2022). Para essa autora (HIRATA, 2022, p. 124), “a reconfiguração das relações entre vida profissional e familiar, entre privado e público, encontra-se no centro da evolução recente do mundo do trabalho”. Diante disso, ela ressalta a importância de pesquisas sobre o tema no Brasil ante o aumento do desemprego e a incorporação do trabalho remoto (GUIMARÃES; HIRATA, 2020; HIRATA, 2022).

De modo geral, constatam-se modificações no tocante à divisão sexual do trabalho e do cuidado desde o início de seu estudo na década de 70 até os dias atuais, porém a noção de que a relação entre os sexos baseia-se no poder, na dominação, na superioridade de um sexo – no caso o masculino – sobre o outro se mantém (BIROLI; QUINTELA, 2020).

Uma das formas de reconfiguração e de tentativa de ruptura com esse sistema se dá de forma individual, nas relações cotidianas e familiares entre os sexos, mediante ajustes, negociações, conscientização do trabalho produtivo e do reprodutivo, mas sempre envolta na tradicional divisão sexual do trabalho (BIROLI; QUINTELA, 2020).

Na tentativa de proceder a tais ajustes, as autoras salientam a manutenção da divisão sexual do trabalho que desvaloriza o trabalho da mulher sendo mais sentida por aquelas “que não têm acesso à profissionalização e às ocupações mais valorizadas”. De modo que “a possibilidade de desafiar a divisão sexual do trabalho está aberta a poucas” mulheres (BIROLI; QUINTELA, 2020, p. 112).

Nesse contexto, revistar o tema divisão sexual do trabalho e do cuidado é um desafio constante e necessário, notadamente após a pandemia de COVID-19 e o desenvolvimento veloz, sistêmico e profundo decorrente da inovação, da digitalização, da automação, da globalização, da flexibilização, todas oriundas da inserção no trabalho de TICs cada vez mais sofisticadas.

Exemplo disso é o teletrabalho da mulher, objeto do presente estudo, o qual pode levar a uma nova reconfiguração da divisão sexual do trabalho e do cuidado, ou apenas a um reforço da hierarquização do trabalho, da desigualdade nas relações sociais, da desvalorização do trabalho produtivo da mulher e do aumento da responsabilidade do trabalho reprodutivo das trabalhadoras.

Isso porque o teletrabalho apresenta paradoxos decorrentes da conciliação de papéis sociais da mulher, que pode levar à manutenção da hierarquização dos sexos, da sobrecarga do trabalho reprodutivo, à invisibilidade de tal situação, à dificuldade de tais trabalhadoras acessarem sistemas de proteção social e trabalhista devido aos isolamentos social e profissional.

Da mesma forma, pode gerar o ocultamento de condições prejudiciais de trabalho, como a falta de assistência psicossocial, médica, previdenciária, as violações de direitos trabalhistas, o assédio moral, entre outras que redundam na precarização do trabalho da mulher.

Hirata e Kergoat (2003, p. 122), ao revistarem o tema do ponto de vista da redução do tempo de trabalho, alertaram acerca das consequências políticas da idealização dessa modalidade de trabalho em cotejo com a estabilidade da divisão sexual do trabalho. Para elas, tal situação “traz à tona uma continuidade, até mesmo um reforço dos papéis sexuais, os quais são convenientes questionar”.

Feitas tais considerações, passa-se à reflexão sobre o teletrabalho a partir da perspectiva de gênero, para na sequência tratar sobre a conciliação trabalho, vida pessoal e vida familiar no regime de teletrabalho.

4.3 APONTAMENTOS SOBRE O TELETRABALHO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

O Direito necessita ser concebido, interpretado, analisado e estudado a partir de uma perspectiva de gênero ante a identificação de que a construção originária advém do ideal masculino, sob o manto da neutralidade.

Temas relacionados à esfera do trabalho – ainda que não se enquadre numa relação empregatícia – demandam atenção, dada a assimetria das relações jurídicas. De um lado, a pessoa trabalhadora e, do outro, uma organização (pública ou empresarial). Tal assimetria implica a hipossuficiência da pessoa trabalhadora em relação à organização para a qual presta os seus serviços.

Assim, ao analisar temas jurídicos afetos à área do trabalho, como o teletrabalho, faz-se necessário o enfoque a partir de uma perspectiva de gênero, a fim de corroborar a busca pela redução das desigualdades e das discriminações e pela promoção da saúde e da segurança no trabalho.

Dessa forma, as vivências e as experiências da mulher nos contextos social e jurídico do trabalho, que ainda se fundamentam sobre as bases do patriarcado³⁰, precisam ser consideradas na elaboração, na interpretação e na aplicação das normas, a fim de se alcançar a igualdade.

Como visto na subseção anterior, a divisão sexual do trabalho, embora tenha apresentado reconfigurações no decorrer das últimas décadas, permanece presente nas relações sociais entre os sexos (HIRATA; KERGOAT, 2003). Disso decorre a perpetuação da desvalorização do trabalho da mulher, tanto na esfera pública como na privada (HIRATA; KERGOAT, 2003, 2020).

No que tange ao teletrabalho, a OIT (2021, p. 66) alerta para o fato de que essa modalidade de trabalhar apresenta “claras expressões de gênero”. Por isso é importante a sua análise utilizando-se a categoria “mulher” associada ao “trabalho”, a fim de que se perquirir as distintas repercussões entre os sexos.

Corroborar esse pensamento Corrêa Vieira (2019) ao asseverar que o gênero, como categoria de análise na relação entre o trabalho e a saúde, demonstra as distintas repercussões na vida de homens e de mulheres. Salienta, ainda, a necessidade de se considerarem os fatores sociais e laborais relacionados ao ambiente de trabalho, à forma de ingresso no mercado de

³⁰ Para Lerner (2019, p. 261-270) o patriarcado é uma construção histórica na qual se destinaram papéis e comportamentos aos sexos feminino e masculino, o que reflete nos costumes, nas leis e nos valores, evidenciando o poder, a dominação, o controle, a exploração, a produção e a opressão deste em detrimento daquele. Na visão dela, o patriarcado consiste na “dominação paternalista”, isto é, na relação entre um grupo dominante (masculino) e um grupo dominado (feminino), na qual aquele é considerado superior e este, inferior, mantendo-se uma relação de mutualidade e trocas desiguais. Segundo bell hooks (2020, p. 13), o patriarcado consiste numa “outra maneira de nomear o sexismo institucionalizado”. Para Saffioti (2015, p. 37), o sexismo é uma estrutura de poder na qual há um desequilíbrio entre os homens e as mulheres, em detrimento dessas. O patriarcado, portanto, “apoia-se neste desequilíbrio resultante de um desenvolvimento desigual” do masculino e do feminino (SAFFIOTI, 2015, p. 39).

trabalho, bem como os fatores imateriais decorrentes das relações entre os sexos e seus reflexos sobre os indivíduos.

Além disso, as circunstâncias decorrentes da pandemia de COVID-19 também merecem relevância na análise do teletrabalho a partir de uma perspectiva de gênero. Dadas as medidas de isolamento e de distanciamento social, o espaço privado foi invadido pelo público, tornando-se o lar um emaranhado de extensão laboral, social e educacional para os integrantes que o compartilham.

Nesse contexto, Loyola (2020), ao analisar os reflexos da pandemia de COVID-19 em torno das questões de gênero, propôs uma agenda de pesquisa envolvendo trabalhadoras no *home office*, ante a divisão sexual do trabalho – uma vez que, historicamente, à mulher coube o “espaço do lar”, ao passo que ao homem, o “espaço da rua”.

No mesmo sentido, Guimarães e Hirata (2020), ao tratarem do papel do cuidado em situações de crises, especificamente de COVID-19, salientaram os desafios enfrentados na agenda de pesquisa do *home office*.

Logo, a análise do teletrabalho com perspectiva de gênero, notadamente no contexto da crise sanitária, mostra-se relevante como categoria de análise que propõe revelar eventuais distorções, desigualdades, assimetrias entre os sexos e o reforço aos estereótipos de gênero.

No presente estudo, a discussão se concentrará no tema relativo à conciliação do teletrabalho com as vidas pessoal e familiar das mulheres e a sua repercussão no tempo de trabalho e de não trabalho, assim como na desconexão do trabalho – a partir de uma revisão de literatura sobre o tema, apresentada na sequência.

4.4 TELETRABALHO E A CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO, A VIDA PESSOAL E A FAMILIAR

Diversas são as razões para a adoção do teletrabalho. Para os homens, a principal é a flexibilidade, ao passo que, para as mulheres, é a possibilidade de conciliação e de redução de conflitos entre o trabalho e a família, além de ser uma porta de entrada para o mercado de trabalho. Diante disso, as mulheres foram identificadas como as pessoas mais propensas ao teletrabalho (OIT, 2021).

A maternidade apresenta um papel relevante na motivação e na opção da mulher para o teletrabalho (SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021; TOMEI, 2021; ÇOBAN, 2022; ZANELLO *et. al.*; 2022; KARJALAINEN, 2023). As mulheres com responsabilidade de

cuidados de filhos pequenos são as que mais se identificam com as expectativas geradas pelo teletrabalho, mas também são as que podem ter maior impacto quanto ao conflito trabalho-família (ZHANG *et al.*, 2020; ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et al.*, 2021; TOMEI, 2021; AGUIAR *et al.*; 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ÇOBAN, 2022; ZANELLO *et al.*; 2022; ANTUNES *et al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

A pandemia de COVID-19 contribuiu para a percepção das dificuldades oriundas do teletrabalho, principalmente na conciliação do trabalho remunerado com as tarefas domésticas e de cuidado familiar, que já se apresentavam como um fator desafiante (ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; OIT, 2020, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; AGUIAR *et al.*, 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; ANTUNES *et al.*, 2023).

Segundo a OIT (2021), a dificuldade de adaptação ao teletrabalho se apresenta nos primeiros dois anos de implantação, redundando na maior dificuldade de delimitação entre o trabalho e a família.

Apesar das vantagens decorrentes do teletrabalho no contexto da pandemia, como a permanência no emprego e a continuidade na prestação de serviços, parece que a sua adoção reforça, sob nova modelagem, a divisão sexual do trabalho por manter as mulheres no espaço privado, acumulando sobre si o trabalho produtivo e o reprodutivo (ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; GUIMARÃES; DAOU, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et al.*, 2021; TOMEI, 2021; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; GARCIA, 2022; KARJALAINEN, 2023).

Embora as vantagens e desvantagens do teletrabalho tenham sido apresentadas na seção 2, percebe-se que algumas delas se tornam ainda mais evidentes para as mulheres (OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017; ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et al.*, 2021; AGUIAR *et al.*, 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ANTUNES *et al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

Entre as vantagens identificadas pelas mulheres na adoção do teletrabalho, destacam-se: *i)* a flexibilidade horária; *ii)* a possibilidade de conciliar as responsabilidades familiares e

de cuidado; *iii*) o aumento da produtividade; *iv*) o aumento da eficiência; *v*) a autonomia para organizar o trabalho; *vi*) a redução do tempo de deslocamento; *vii*) a melhoria na qualidade de vida; *viii*) a mobilidade; *ix*) a economia financeira; *x*) a redução do tempo gasto com locomoção; *xi*) a participação mais ativa na vida dos filhos e de familiares idosos; *xii*) o aumento do tempo para a prática de atividades físicas, religiosas, de *hobbies*, de introspecção ; *xiii*) o aumento do tempo para o descanso e para o lazer.

As desvantagens identificadas relacionam-se com: *i*) o desrespeito à duração da jornada de trabalho; *ii*) o trabalho em horas suplementares, *iii*) a sobrecarga de tarefas; *iv*) o excesso de horas de trabalho doméstico não remunerado, *v*) o isolamento social e o profissional; *vi*) a perda da sensação de pertencimento; *vii*) a dificuldade de concentração; *viii*) o aumento das horas totais de trabalho no dia (remunerado e não remunerado); *ix*) a redução da visibilidade no trabalho; *x*) o receio de não ser promovida; *xi*) o receio de ser penalizada por priorizar responsabilidades familiares quando necessário; *xii*) a assunção de maior carga de trabalho doméstico e de cuidado; *xiii*) o aumento da fadiga mental e do estresse; *xiv*) as interferências da vida profissional no trabalho e vice-versa; *xv*) o sofrimento mental; *xvi*) a autopressão; *xvii*) a ansiedade, o cansaço, o estresse e a sobrecarga decorrentes da obrigatoriedade de produtividade elevada; *xviii*) a disponibilidade excessiva; *xix*) o aumento de problemas técnicos no trabalho; *xx*) o aumento de dores físicas; *xxi*) o consumo de álcool; *xxii*) a perda da motivação; *xxiii*) a insegurança no trabalho; *xxiv*) a solidão; *xxv*) o risco de alienação em relação ao emprego, à carreira e às identidades profissionais; *xxvi*) a dificuldade no relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho; *xxvii*) a redução da empatia entre colegas de trabalho e gestores; *xxviii*) a diminuição do autocuidado; *xxix*) a dificuldade de realizar pausas para descanso durante o tempo de trabalho; *xxx*) a sensação de introversão e de retração; *xxxi*) a perda de controle sobre o tempo de trabalho; *xxxii*) as dificuldades de interação, de aprendizado, de qualificação, de cooperação e de inovação.

Guimarães e Hirata (2020, p. 259) destacaram, entre as desvantagens, os desafios de infraestrutura domiciliar necessária, de logística, de convivência com mecanismos tecnológicos de fiscalização do trabalho remoto, de desigualdade de acesso, de exercício, de intensidade e de retribuição pelo trabalho profissional realizado em domicílio agregada à “acumulação, nos ombros das mulheres, de responsabilidades domésticas, de cuidado, associadas à vida reprodutiva, e das responsabilidades profissionais remotamente realizadas”.

Esses desafios se intensificam no caso de mulheres – principalmente para mães solo – com filhos pequenos (menores de 6 anos), responsáveis pelos cuidados deles ou de pessoas

com deficiência. De modo que, para as mulheres, os impactos positivos das vantagens do teletrabalho nas vivências pessoais são menos percebidos se comparados aos dos homens, conforme destacado em algumas pesquisas (OIT, 2021).

A percepção de maior dificuldade e de prevalência das desvantagens do teletrabalho também foi identificada entre as professoras do Instituto Federal de Minas Gerais, sobretudo no período de pandemia, por meio de uma pesquisa qualitativa e descritiva (GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022).

Para as professoras, o teletrabalho no respectivo período levou à redução da qualidade de vida – redundando em um aumento da carga e da jornada de trabalho – e da concentração na realização do trabalho; ao aumento das interrupções no trabalho, de problemas técnicos no trabalho, das responsabilidades domésticas e da exaustão; ao isolamento profissional; e ao conflito entre a vida profissional e a privada. Como fator positivo, evidenciou-se a flexibilidade de tempo para o gozo de atividades no tempo-livre, inclusive as familiares (GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022).

Em um estudo sobre maternidade e cuidado na pandemia entre brasileiras de classe média e de média alta, de que 5.643 mulheres brasileiras participaram, das quais 69,7% passaram a atuar em teletrabalho durante a pandemia, constatou-se que, nada obstante a questão econômica dessas mulheres, a desigualdade de gênero relacionada aos papéis sexuais no trabalho doméstico e de cuidado permanecia presente. Tal situação implicou sobrecarga, cansaço, solidão e excesso de disponibilidade para os outros, ressaltando-se primordialmente a permanência de divisão sexual dos papéis e as consequências negativas para as mulheres (ZANELLO *et. al.*, 2022).

Isso foi constatado em uma pesquisa realizada na Turquia com mulheres casadas, com filhos, de classe média, atuando no regime de teletrabalho (ÇOBAN, 2022), no qual se identificou uma tendência de precarização do trabalho da mulher, o reforço dos estereótipos de gênero da mulher como a “dona de casa” e a possibilidade de evasão feminina do mercado de trabalho. Ressaltou-se, ainda, a invisibilidade do trabalho não remunerado da mulher no cotidiano e principalmente em situações de crise, assim como a manutenção do ritmo de trabalho dos maridos, ao passo que houve redução do ritmo do trabalho da mulher e aumento do tempo gasto com os cuidados de filhos pequenos.

Um dado que merece destaque na supracitada pesquisa é o papel passivo do homem no tocante às atividades domésticas e de cuidados, o qual aguarda a solicitação das mulheres para a prestação de um mero auxílio, realizando-o muitas vezes de forma insatisfatória, o que leva

a mulher à impressão de que o trabalho ter sido realizado por um “segundo filho” que demanda mais atenção e não contribui para o alívio da carga doméstica (ÇOBAN, 2022).

A indistinção entre as fronteiras do trabalho e as da vida privada pela interposição mútua no teletrabalho da mulher também foi verificada no estudo realizado por Karjalainen (2023) em uma empresa de consultoria que atua na Finlândia. A dificuldade de delimitar os tempos de trabalho e de não trabalho ficou caracterizada por questões decorrentes do gênero, notadamente pela divisão sexual do trabalho.

A interferência da vida privada na profissional acarreta a adoção de comportamentos pelas mulheres, tais como: a renúncia às pausas durante o tempo de trabalho; o aumento da sobrecarga mental, pelo fato de os afazeres domésticos estarem entremeados com os profissionais; a constante interferência dos filhos; a diminuição do autocuidado e do cuidado estético, comparado ao tempo em que atuava presencialmente; a sensação de diminuição do seu valor profissional pelo descuido estético no trabalho realizado a partir de sua residência; a dificuldade de progressão na carreira; a dificuldade de cumprimento de seus deveres profissionais (KARJALAINEN, 2023).

O efeito negativo da realização do teletrabalho no binômio trabalho-família também foi sentido pelos teletrabalhadores da Indonésia, notadamente no que tange ao aumento da duração do tempo de trabalho (IRAWANTO; NOVIANTI; ROZ, 2021). Segundo a pesquisa, o desequilíbrio ou os conflitos na relação trabalho e família leva a uma redução do nível de satisfação no trabalho.

Diversamente, na pesquisa realizada sobre a percepção da conciliação da vida profissional e familiar das mulheres em teletrabalho na Gerência Geral de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados (GGPAF) da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), amparadas na qualidade de vida, no convívio familiar, na produtividade e na motivação, na organização pessoal e na percepção de satisfação com o teletrabalho como categorias de análise, os achados demonstraram a maior identificação com os benefícios decorrentes do teletrabalho e consequentes reflexos na melhoria da qualidade de vida, em detrimento das principais desvantagens, como a sobrecarga de tarefas e o isolamento (AGUIAR *et. al.*, 2022).

Para essas mulheres, a redução no tempo gasto com deslocamento e a redução de despesas (mesmo com os gastos para instalação de escritório residencial e custos mensais), geraram reflexos positivos, como a possibilidade de haver mais tempo para os cuidados pessoais (atividades físicas, *hobbies*) e para a convivência familiar, mesmo que isso tenha

significado trabalhar em horários ou em dias atípicos (à noite, em dias de feriado, em fins de semana), para evitar a interrupção do espaço privado no público e maiores demandas de trabalho decorrente da necessidade de produção aumentada para 20% pela realização do teletrabalho (AGUIAR *et. al.*, 2022).

A partir da revisão da literatura acerca do teletrabalho da mulher, identificou-se um estudo realizado no judiciário federal durante a pandemia de COVID-19 (ANTUNES *et. al.*, 2023), no qual se denota a manutenção da cultura sexuada de papéis, nos quais a mulher se apresenta como a principal responsável pela administração do lar e pelos cuidados dos filhos ou dos demais membros da família.

Mesmo no contexto limitado da referida pesquisa, evidenciou-se a sobreposição do tempo de trabalho nas demais temporalidades das servidoras públicas, o que redundou em sobrecarga de trabalho, em prolongamento do tempo de trabalho, na realização de trabalhos em horários e em dias atípicos e na necessidade de novos arranjos familiares. Tal achado reforça a ideia de permanência da divisão sexual do trabalho, apesar da estabilidade profissional e da boa remuneração das mulheres (ANTUNES *et. al.*, 2023).

Para Antunes, Santos, Incerti e Fischer (ANTUNES *et. al.*, 2023), o teletrabalho parece não ter trazido tantos benefícios quanto parecia, principalmente no tocante ao aumento da qualidade de vida e do tempo livre, por reforçar papéis sexuais decorrentes do sexo que implicam a apropriação do tempo de trabalho, reprodutivo e produtivo, sobre o tempo de não trabalho.

Cumprir destacar também que, para essas mulheres, o teletrabalho não se tornou uma novidade com a pandemia, porque muitas já atuavam no regime de forma integral ou parcial, com o objetivo de melhor conciliação entre o trabalho e a família. Fato é que, com a crise sanitária e com as medidas de distanciamento social, o espaço do lar passou a ser o local de trabalho, a escola dos filhos, o local de lazer, etc., elevando a sobrecarga de trabalho e o mental dessas mulheres (ANTUNES *et. al.*, 2023).

Outro fato interessante apontado na pesquisa supracitada (ANTUNES *et. al.*, 2023) é a opção, mesmo por mulheres qualificadas e capacitadas, por trabalhos de menor complexidade. É citado, por exemplo, o caso de uma entrevistada que solicitou para a gestora a saída da função de confiança no gabinete de magistrado em virtude da maior necessidade de concentração, de atenção e de foco para elaboração de minutas de sentenças, para uma tarefa com menor complexidade em virtude das constantes interrupções no seu trabalho decorrentes das demandas decorrentes do cuidado de filho pequeno.

Interessante, ainda, observar a constatação das autoras (ANTUNES *et. al.*, 2023) de que, após a aprovação no concurso e a estabilidade decorrente do cargo e da remuneração, o trabalho doméstico e de cuidado passa a ser delegado para outras mulheres, a fim de reduzir a sobrecarga nas horas totais de trabalho.

Sobre a delegação do trabalho doméstico e de cuidado, cumpre destacar que esse ofício, via de regra, é repassado para outras mulheres, principalmente para as negras – as pessoas que mais oferecem cuidados e menos os recebem (ZANELLO *et. al.*; 2022).

Mulheres sobre as quais a sobrecarga mental e de trabalho se apresenta em seu pior viés, uma vez que sofrem de discriminação por racismo, por sexismo e por classe social. Mulheres sobre as quais incide a dupla jornada de cuidados e de afazeres domésticos, iniciando-os em suas residências, para então seguir a jornada em casas de famílias, retomando-os novamente em sua residência após o expediente de trabalho. Mulheres sobre as quais a conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e a familiar se apresenta mais desafiadora. (GONZALEZ, 2020).

Na tentativa de equilibrar o trabalho com a vida pessoal e a familiar, as mulheres se apresentam como as maiores responsáveis pelo exercício das tarefas domésticas e de cuidado, bem como pela gestão dessas atividades, em virtude da delegação para outras mulheres, notadamente negras. De modo que, sobre as mulheres, permanece a cultura da feminização do cuidado incondicional, do qual quem mais se beneficia com a manutenção desse papel são os homens brancos – principais receptores de cuidado por estarem envoltos e focados no exercício (construído socialmente) que lhes compete: o cumprimento do seu papel produtivo na sociedade (ZANELLO *et. al.*, 2022).

De outra perspectiva, apresenta-se estudo realizado por Garcia (2022) com homens heterossexuais no Reino Unido. Tanto os homens como as mulheres passaram a atuar no regime de teletrabalho – com jornadas de trabalho praticamente iguais – após a decretação da pandemia, de modo que houve um aumento considerável do tempo gasto por ambos nas tarefas domésticas e de cuidado.

Contudo, o aumento do tempo gasto pelo homem no trabalho reprodutivo não implicou uma suposta redução ou superação de desigualdade de gênero no exercício desse papel. Notadamente pelo fato de a maior parte das atividades permanecer sob a responsabilidade das mulheres, as quais se mostraram mais propensas a reduzir ou a flexibilizar o seu tempo de trabalho para o melhor equilíbrio com as atividades familiares,

enquanto os homens pretendiam resguardar o seu tempo de trabalho produtivo do tempo de trabalho doméstico e de cuidado (GARCIA, 2022).

Evidenciou-se ainda uma abordagem individual dos homens ao requererem tempo para si como justificativa para não se dedicarem ao trabalho doméstico, ao passo que as mulheres, quando detinham tal tempo, estavam acompanhadas de seus filhos. Sem mencionar outras estratégias adotadas pelos homens para redução do tempo de trabalho reprodutivo, como agendar reuniões para o horário que seria dedicado aos cuidados dos filhos ou tecer argumentos com as suas parceiras acerca da necessidade de maior dedicação de tempo para o trabalho produtivo – quando de fato não necessitavam (GARCIA, 2022).

De todo modo, identificou-se, no estudo supracitado, uma maior conscientização masculina acerca da desigualdade no âmbito do trabalho reprodutivo familiar, o que, para Garcia (2022), origina projeções positivas para um futuro mais igualitário – embora a ansiedade pelo retorno ao trabalho presencial fosse majoritariamente dos homens.

Essa conscientização pode ser fundamentada no reconhecimento do valor, do peso e da intensidade do trabalho reprodutivo; na vergonha por não ter se dado conta antes de como tais atividades demandava tempo, disposição física e mental; e na falta de confiança para realização de tais tarefas (GARCIA, 2022).

Os resultados de um estudo sobre o teletrabalho da mulher durante pandemia de COVID-19 na Índia (JASROTIA; MEENA, 2021) identificaram que, embora os cônjuges tenham compartilhado mais das tarefas domésticas e de cuidado, a maior responsabilidade por esse trabalho reprodutivo permaneceu a cargo das mulheres, reforçando os estereótipos de gêneros fundados no patriarcado.

Em um estudo realizado na França, também ao longo da pandemia, com casais heterossexuais, nos quais o homem disponibilizava de mais tempo em casa enquanto a mulher desempenhava o trabalho produtivo, identificou-se uma divisão mais equilibrada no trabalho reprodutivo por parte daquele, embora persistissem desigualdades relacionadas ao gênero. Porém, em todas as variáveis utilizadas na pesquisa, observou-se que o trabalho doméstico era realizado primordialmente por mulheres (DOMINGUEZ-FOLGUERAS, 2021).

A divisão mais equânime dos papéis no trabalho não remunerado também foi observada nos casos em que ambos trabalhavam no regime de teletrabalho, porque, segundo Dominguez-Folgueras (2021), a presença de ambos na residência permite melhores gerenciamento, compartilhamento e divisão da atividade doméstica entre eles.

No mesmo sentido, houve um estudo, também merecedor de destaque, realizado no Canadá acerca a divisão do trabalho não remunerado no decorrer da pandemia (SHAFER; SCHEIBLING; MILKIE, 2020), e nele se observou uma divisão mais equilibrada entre os parceiros que estavam atuando em teletrabalho ou estavam desempregados nos primeiros meses do confinamento, sob o fundamento de uma maior exposição dos pais às necessidades diárias do cuidado e das tarefas domésticas para manutenção do lar.

Embora tenham constatado uma reconfiguração da divisão sexual do trabalho neste primeiro momento da pandemia, Shafer, Scheibling, Milkie (2020) ressaltaram que isso padrão tenderia a ser temporário, de modo a permanecer desigual no curto e no longo prazo. Ademais, observou-se que as atividades desenvolvidas pelos pais neste período permaneciam relacionadas àquelas tradicional e culturalmente esperada por eles, por exemplo, o tempo de lazer com os filhos – fato que dificulta a superação das desigualdades de gênero (SHAFER; SCHEIBLING; MILKIE, 2020).

Seiz (2020) também identificou um ajuste mais responsável entre as tarefas domésticas e de cuidado nas famílias espanholas, nas quais ambos os genitores estavam no regime de teletrabalho, durante a pandemia de COVID-19, embasada nas maiores flexibilidade e disponibilidade de tempo. Todavia, tal reconfiguração não implicou a superação das desigualdades, uma vez que às mulheres coube uma maior dedicação de tempo às tarefas domésticas e de cuidado.

Um marco interessante na referida pesquisa foi a identificação de que o tipo de ocupação profissional da mulher-mãe pode influenciar num melhor arranjo familiar para uma divisão mais equânime do trabalho não remunerado, apesar de ter constatado em todas as famílias analisadas uma maior sobrecarga de trabalho sobre os ombros das mulheres (SEIZ, 2020).

Além da constatação de que o fato de cônjuges e companheiros atuarem em teletrabalho contribuiu para um maior compartilhamento das tarefas domésticas e de cuidados no âmbito familiar, identificou-se, num estudo britânico, o aumento na sensação de bem-estar e de felicidade de suas parceiras que também atuavam no regime de teletrabalho. De todo modo, a desigualdade decorrente da divisão sexual do trabalho se manteve, uma vez que as mulheres dedicam mais tempo para o cumprimento desses afazeres (GIOVANIS, 2018).

A partir dos estudos supracitados, observa-se que a possibilidade de equilíbrio entre trabalho-família no teletrabalho apresenta-se paradoxal. Por um lado, há uma maior expectativa criada pelas mulheres de que o teletrabalho irá ocasionar o equilíbrio ou o

aumento do tempo dedicado à família (OIT, 2021; ANTUNES *et. al.*, 2023). Por outro, nota-se a permanência da divisão dos papéis sexuais de trabalho que resulta numa interferência prática do tempo de trabalho no tempo livre e vice-versa, ocasionando dificuldade de limitação dos tempos sociais e empecilhos para se desconectar do trabalho (ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; OIT, 2021; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

No teletrabalho da mulher, o tempo de trabalho é desmembrado em pequenos períodos e constantemente interrompido (OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LOPEZ-IGUAL, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; KARJALAINEN, 2023). Fato que não se verifica com grande incidência entre os homens, para quem o estabelecimento de um horário fixo e prolongado do tempo para o trabalho e o gozo de tempo de não trabalho é mais viável (OIT, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021).

Uma situação comum em diversas pesquisas é a identificação, entre os membros da família, quanto ao papel da mulher como a principal responsável pelas tarefas domésticas e de cuidado ou gestão do lar (tarefas domésticas e de cuidado). De modo que, quando estão em teletrabalho, são constantemente solicitadas e interrompidas em seu trabalho profissional pelos familiares para a realização de atividades decorrentes da rotina familiar (GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; AGUIAR *et. al.*, 2022).

Durante a pandemia de COVID-19 – que coincidiu com o início da realização do teletrabalho para muitas mulheres, como se destacou acima –, a situação se intensificou, gerando maiores conflitos entre os tempos sociais, de modo especial, na conciliação trabalho-família. Há uma gama de estudos relacionados a este tema, nos quais se evidencia o supracitado paradoxo (ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; DORNA, 2021; OIT, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ÇOBAN, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

A gestão dos conflitos entre o trabalho produtivo e o reprodutivo, principalmente para mães, foi um fator que redundou em sobrecarga, em exaustão, em aumento da carga mental, comprovando o trabalho de cuidado e a distribuição desigual entre os sexos na realização do trabalho doméstico (ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; DORNA, 2021; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ÇOBAN, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

Mais uma vez as mulheres se apresentaram como as maiores responsáveis pelo trabalho e pela gestão das tarefas de cuidado e domésticas, o que demandou a necessidade de novos arranjos no contexto da divisão sexual do trabalho (ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; DORNA, 2021; TOMEI, 2021; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; KARJALAINEN, 2023).

Um tema intrinsecamente relacionado à conciliação do trabalho e da família no teletrabalho da mulher se refere à organização e à gestão do tempo. Para muitas mulheres, principalmente as responsáveis pelos cuidados de filhos ou de outros familiares e as casadas, tais objetivos são difíceis de alcançar por elas não contarem com o apoio de seus companheiros, de seus familiares, de suas empregadas domésticas (de cuidados do lar e babás), assim como de uma rede de ensino integral (público ou particular) para os filhos (AGUIAR *et. al.*, 2022).

Em virtude disso, não conseguem estabelecer uma rotina organizada, sendo constantemente demandadas por familiares, o que gera maiores interrupções no tempo de trabalho, queda da produtividade, perda do foco e indistinção entre os tempos sociais (AGUIAR *et. al.*, 2022).

Ao que parece, o teletrabalho realizado no âmbito domiciliar pode possibilitar o maior equilíbrio entre as vidas profissional, pessoal e familiar, em virtude da autonomia para organização do tempo de trabalho, mas, para as mulheres – principalmente com filhos –, semelhante situação vem permeada de conflitos. De modo geral, essa modalidade de trabalho não remete a uma melhora na qualidade de vida das mulheres, mas ao reforço de estereótipos de gênero baseados na divisão sexual do trabalho (RODRÍGUEZ-MODROÑO; LOPEZ-IGUAL, 2021).

Soma-se a isso o esforço diário de mulheres para a delimitação dos espaços público e privado na realização do teletrabalho, bem como para a realização de pequenas atividades diárias de organização, de gestão e de ajustes para que se dê início ao dia de trabalho. Para que tudo transcorra da melhor forma possível, faz-se necessária uma reconfiguração individual de atitude em relação à família e ao compromisso que se tem com o trabalho, desviando os percalços que aparecem durante a jornada de trabalho (GÁLVEZ; TIRADO; ALCARAZ, 2020).

Para Gálvez, Tirado e Alcaraz (2020), a realização do teletrabalho, indo além da busca pelas vantagens já relatadas, implica um compromisso de longo prazo para as trabalhadoras

no sentido de ajustes e de reconfigurações necessárias à minimização da incidência do reforço dos estereótipos de gênero e à busca pelo melhor equilíbrio entre trabalho e família.

Um fato que chama atenção nas pesquisas realizadas é o prolongamento da jornada de trabalho da mulher e a realização de trabalho em horários ou em dias atípicos (à noite, em dias de feriado, em fins de semana), a fim de cumprir com a produtividade exigida e de compensar o tempo utilizado com o tempo familiar durante a semana (AGUIAR *et. al.*, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023). Essa situação impede o exercício do direito à desconexão do trabalho e conseqüentemente o equilíbrio entre a vida pessoal e a familiar, podendo ocasionar reflexos na saúde das teletrabalhadoras.

Outro fato interessante foi a constatação de que, para as teletrabalhadoras em ocupações que demandam maior conhecimento intelectual, conseqüentemente mais foco e concentração, o teletrabalho se apresentou mais desafiador. Dado que ocasiona a dificuldade de progressão na carreira ou até mesmo a solicitação para realização de atividades de menores complexidades, principalmente pelo conflito entre a vida profissional e a pessoal e familiar (ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

A questão do isolamento social também é percebida de forma distinta pelas mulheres. Enquanto algumas afirmam sentir falta da convivência com os colegas de trabalho, outras não têm a mesma percepção por estarem envolvidas com as demandas familiares e pessoais, sentindo-se, inclusive, mais introspectivas e retraídas (AGUIAR *et. al.*, 2022; KARJALAINEN, 2023).

Embora não tenha sido objeto desta pesquisa, cumpre registrar um tema relacionado ao teletrabalho da mulher tratado na literatura referenciada, a saber, o aumento da discriminação em face das mulheres, assim como de violência contra elas (OIT, 2021; TOMEI, 2021).

O exercício do teletrabalho pode contribuir para o aumento e para a invisibilidade da situação de violência doméstica (física, psicológica, moral e emocional) em face da mulher. No teletrabalho a mulher pode permanecer sujeita à constante iminência de tais violências, o que pode ser amenizado quando o trabalho é presencial (OIT, 2021; TOMEI, 2021).

Por isso é imprescindível a atenção de instituições e de seus gestores, assim como uma sensibilização destes quanto à possibilidade de tal ocorrência. Importa, pois, adoção de mecanismos de avaliação, de fiscalização, de controle e de boas práticas acerca dos riscos da incorporação do teletrabalho e de seus reflexos no reforço aos estereótipos de gênero e na possibilidade de ocorrências de violências domésticas (OIT, 2021).

Mesmo diante de tantos desafios, há uma tendência na adoção ou na permanência da mulher no teletrabalho em detrimento do retorno presencial ao trabalho, dada a possibilidade e a expectativa de melhor gestão entre as responsabilidades profissionais e as familiares (OIT, 2021).

Como mecanismos práticos a serem adotados pelas instituições públicas ou privadas e seus gestores, a fim de possibilitar o maior equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal/familiar, foram identificados na literatura referenciada (OIT, 2020; OIT, 2021): *i*) a adoção de gestão por resultados; *ii*) o foco nos resultados, e não nas horas de trabalho realizadas; *iii*) a flexibilidade da carga de trabalho; *iv*) o estabelecimento de expectativas claras e realistas quanto aos resultados; *v*) a autonomia para a organização do tempo e do trabalho; *vi*) o apoio à gestão dos limites entre as esfera profissional e pessoal/familiar de trabalhadores; *vii*) a garantia da desconexão do trabalho sem retaliações; *viii*) o fomento à cooperação e ao diálogo claros e respeitosos entre gestores e trabalhadores; *ix*) o apoio às pessoas com responsabilidades familiares e de cuidados (por exemplo, licenças parentais remuneradas); *x*) a regulamentação normativa; *xi*) a superação da divisão sexual do trabalho; *xii*) a mudança na cultura organizacional; *xiii*) o estabelecimento de políticas e de ações pelas empresas e pelos gestores; *xiv*) o levantamento de dados e a planificação de ações com perspectiva de gênero; *xv*) a consideração da interferência de fatores pessoais – como a maior responsabilidade familiar pelas tarefas domésticas e de cuidado – na avaliação de desempenho, de modo que tal fato não leve a penalizações ou a retaliações; *xvi*) a adoção de comportamento mais empático e criativo no estabelecimento de medidas práticas de apoio aos trabalhadores com maiores responsabilidades familiares – via de regra, as mulheres; *xvii*) a sensibilização, a atenção, a capacitação acerca da violência doméstica, assim como a detecção, a denúncia e o apoio no caso de identificação; *xviii*) a promoção de ações, de políticas e de medidas favoráveis à família, notadamente a capacitação para homens e para mulheres sobre a o compartilhamento equânime de responsabilidades familiares nas tarefas domésticas e de cuidado; *xix*) a promoção de mulheres a postos de liderança com capacitação em matéria de gênero; *xx*) a relação saudável entre gestores e teletrabalhadoras; *xxi*) a sensibilização de gestores quanto à motivação para o desenvolvimento do teletrabalho pelos trabalhadores, notadamente pela mulher; *xxii*) a supervisão/controlé flexível e com bom nível de comunicação; *xxiii*) o apoio mútuo entre colegas de trabalho; *xxiv*) a capacitação em matéria de gênero; *xxv*) a adoção de ferramentas que concedam visibilidade às pessoas que

teletrabalham; *xxvi*) a redução da intensidade do trabalho; *xxvii*) o apoio à saúde mental; *xxviii*) a elaboração de estratégias práticas para conciliar o trabalho e a vida pessoal.

Çoban (2022) corrobora essas ideias ao sugerir que gestores encorajem os homens a adotarem modalidades de trabalho mais flexíveis, como o teletrabalho, a fim de haver uma melhor compatibilização do trabalho com as responsabilidades familiares e a redução das disparidades de gênero quanto a esse tema – no mesmo sentido, encontram-se Giovanis (2018) e Tomei (2021).

Essas ideias são importantes, haja vista que o fato de as mulheres elaborarem ou aplicarem mais estratégias e medidas para melhor conciliação das vidas profissional e privada não lhes retira a sobrecarga, o estresse e a privação de tempo para questões pessoais decorrente da acumulação de papéis, por se tratar de algo estrutural que demanda conscientização e ação conjunta pelos integrantes da família (SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021).

Além disso, a junção de mudanças comportamentais no trabalho e o incentivo de políticas públicas – licenças parentais, serviços acessíveis, confiáveis e de qualidade voltados ao cuidado de crianças e de idosos – auxiliariam na redução do desequilíbrio de gênero decorrente do teletrabalho (TOMEI, 2021).

Acima de todas as medidas apresentadas, conhecer a realidade e as vivências das mulheres em teletrabalho se faz imprescindível para o estabelecimento das bases sobre as quais os mecanismos práticos irão se lançar (GÁLVEZ; TIRADO; ALCARAZ, 2020; OIT, 2020), assim como o redimensionamento ético do trabalho, sob o aspecto político e social, para implementação de uma nova cultura laboral atenta às questões de gênero (GÁLVEZ; TIRADO; ALCARAZ, 2020).

Uma recomendação prática geral, mas que se aplica à análise da perspectiva de gênero diz respeito aos acordos e/ou ajustes no âmbito familiar sobre a definição de um espaço de trabalho na residência ou ao menos um limite do espaço de trabalho (caso não seja possível realizá-lo em local privado ou separado dos demais ambientes) e de tempo de trabalho e do tempo livre a fim de evitar a interrupção durante o tempo de trabalho (OIT, 2021).

A adoção de medidas práticas pelas instituições é importante, porque refletirá diretamente no desenvolvimento do trabalho da teletrabalhadora, precipuamente no aumento do foco bem como na produtividade e na redução dos riscos sociais (OIT, 2021b).

Outra tendência identificada é que, em casais nos quais ambos exercem o teletrabalho, há uma melhor conciliação trabalho-família, dado o compartilhamento das tarefas de casa e de

cuidado, o que leva ao aumento da sensação de bem-estar e de satisfação no trabalho (OIT, 2021).

Algo a se considerar consiste no retorno ao trabalho presencial ante o arrefecimento da pandemia de COVID-19, o conseqüente movimento de retorno dos homens ao trabalho presencial e a manutenção das mulheres no trabalho telepresencial. Tal situação, segundo Tomei (2021), pode representar um revés à situação da mulher pelo reforço dos estereótipos de gênero, especificamente a do “prêmio da paternidade” e a da “penalização da maternidade”.

Diante do cenário apresentado, percebe-se que o teletrabalho por si só não é suficiente para que a mulher alcance o equilíbrio entre o trabalho, a vida pessoal e a familiar – notadamente pela cultura ainda dominante com base na divisão sexual do trabalho.

Nesta seção as discussões realizadas objetivaram analisar o teletrabalho da mulher na conciliação entre as vidas profissional, pessoal e familiar com base na divisão sexual do trabalho e do cuidado. Diante disso, busca-se compreender a desconexão do trabalho na fronteira tempo de trabalho e tempo de não trabalho, a partir das perspectivas das servidoras públicas lotadas na primeira instância do TRT 3.

5 DESCONEXÃO DO TRABALHO DAS SERVIDORAS PÚBLICAS EM TELETRABALHO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3.^a REGIÃO: NA FRONTEIRA ENTRE O TEMPO DE TRABALHO E O DE NÃO TRABALHO

O propósito desta seção é compreender a desconexão do trabalho na fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, a partir das perspectivas das servidoras públicas lotadas na primeira instância do Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região.

Trata-se de um estudo descritivo, com a utilização da abordagem quantitativa e técnica de levantamento de dados por questionário, conforme explicitado na seção 1 do presente estudo. Assim, pretende-se: *i*) apresentar de forma descritiva os dados coletados; *ii*) realizar a discussão desses dados com fundamento na parte teórica do estudo.

5.1 APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS NA PESQUISA

Nesta subseção busca-se: *i*) apresentar o perfil das servidoras públicas em teletrabalho no TRT 3; *ii*) discorrer sobre o gênero e sobre as tarefas de cuidado e domésticas; *iii*) descrever as perspectivas sobre o teletrabalho e as questões laborais no mundo digital; *iv*) relatar as concepções das respondentes na fronteira entre o tempo de trabalho e do não trabalho.

5.1.1 O perfil das servidoras públicas em teletrabalho no TRT 3

Antes de passar à análise descritiva dos dados concernentes ao perfil das servidoras públicas, cumpre registrar que a pergunta 01 (um) do questionário dizia respeito ao consentimento ou não com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), imprescindível para o acesso à pesquisa.

As perguntas de 02 a 15 do questionário, aqui apresentadas na forma de “P2” a “P15”, referem-se aos dados concernentes à ocupação das pessoas respondentes nos quadros do TRT 3, bem como as informações relativas aos dados sociodemográficos – a seguir descritos.

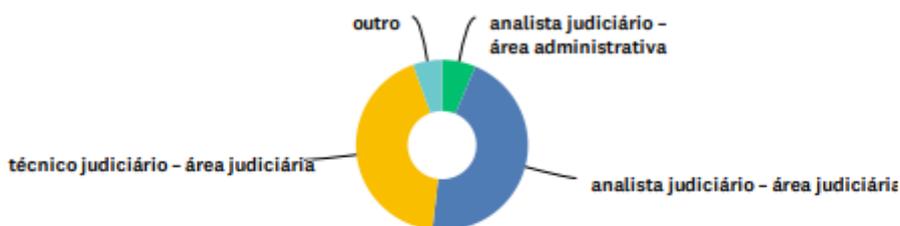
Quanto ao cargo ocupado no quadro de pessoal do TRT 3³¹, verifica-se que 51,81% das respondentes ocupam o cargo de analista judiciário, e dessas, 45,45% detêm especialidade

³¹ Conforme destacado na seção 1 deste estudo, o grupo focal da pesquisa constitui-se por pessoas que se identificam com o gênero feminino e que ocupam o cargo público de analista judiciário – área judiciária (sem especialidade) –, analista judiciário – área administrativa (sem especialidade) – e técnico administrativo – área

na área judiciária, e 6,36%, na área administrativa. O cargo de técnico judiciário é preenchido por 42,73% das respondentes, e outros cargos, 5,45% (P.2).

Figura 1: Cargo Ocupado
P2 Cargo ocupado:

Responderam: 110 Ignoraram: 18



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
analista judiciário – área administrativa	6.36%	7
analista judiciário – área judiciária	45.45%	50
técnico judiciário – área judiciária	42.73%	47
outro	5.45%	6
Outro	0.00%	0
TOTAL		110

Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022)

Das servidoras respondentes, 45,45% atuam em varas do trabalho; 29,09%, em gabinetes de magistrados; 5,45%, em núcleo de foro trabalhista; 0,91%, em posto avançado; e 19,09%, em outros postos de trabalhos não especificados (P. 3).

administrativa (sem especialidade) –, lotadas no primeiro grau, em exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região. Não constituem grupo focal da pesquisa, as magistradas e as desembargadoras, submetidas à disposição da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar N.º 35, de 14 de março de 1979), tampouco as servidoras públicas ocupantes dos cargos de analista judiciário – área apoio especializado –, técnico judiciário – área apoio especializado – e auxiliar judiciário, dada a natureza dos cargos (externa ou cuja atividade seja realizada primordialmente de forma presencial). A expressão “servidoras públicas” refere-se às pessoas que se identificam com o gênero feminino e que se sujeitam ao regime jurídico único dos servidores públicos civis da União (Lei N.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990) e do Poder Judiciário da União (Lei N.º 11.416, de 15 dezembro de 2006).

Figura 2: Lotação
P3 Lotação:

Responderam: 110 Ignoraram: 18

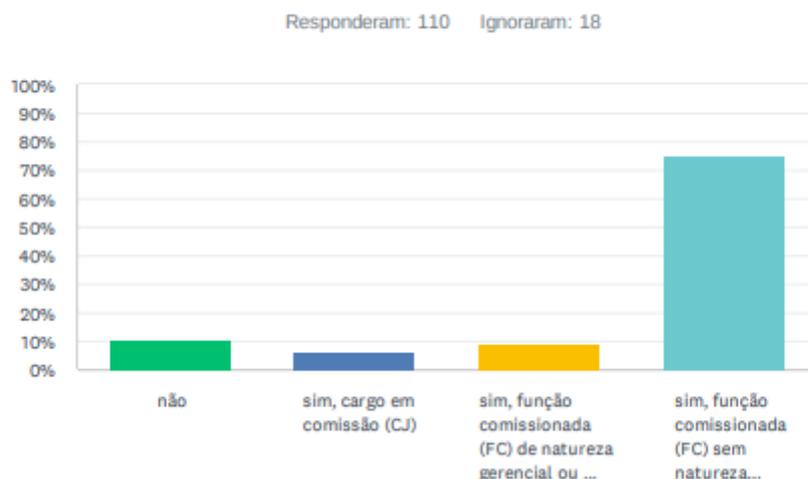


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
gabinete de magistrado(a)	29.09%	32
vara do trabalho	45.45%	50
posto avançado	0.91%	1
núcleo de foro trabalhista	5.45%	6
outro	19.09%	21
TOTAL		110

Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022)

Aproximadamente 75% das respondentes ocupam função comissionada, sem natureza gerencial ou de chefia nos quadros do TRT 3; em torno de 9% ocupam o cargo de comissão de natureza gerencial ou de chefia; por volta de 6% ocupam cargo em comissão; e 10% não ocupam função comissionada ou cargo em comissão (P.4).

Figura 3: Cargo em comissão ou função comissionada
P4 Você ocupa cargo em comissão (CJ) ou função comissionada (FC)?



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022)

Quanto à identificação com o gênero, 93,52% responderam identificar-se como mulher cisgênero; 1,82%, como pessoa não binária. Salienta-se que 4,63% das pessoas respondentes assinalaram a opção “outro” (P. 5).

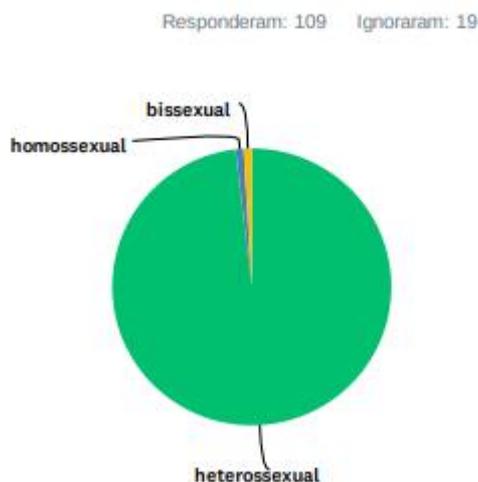
Figura 4: Identidade de gênero
P5 Qual o gênero com o qual se identifica?



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022)

No tocante à orientação sexual, 98,17% das pessoas participantes declararam ser heterossexuais; 0,92%, homossexual; e 0,92%, bissexual (P. 6).

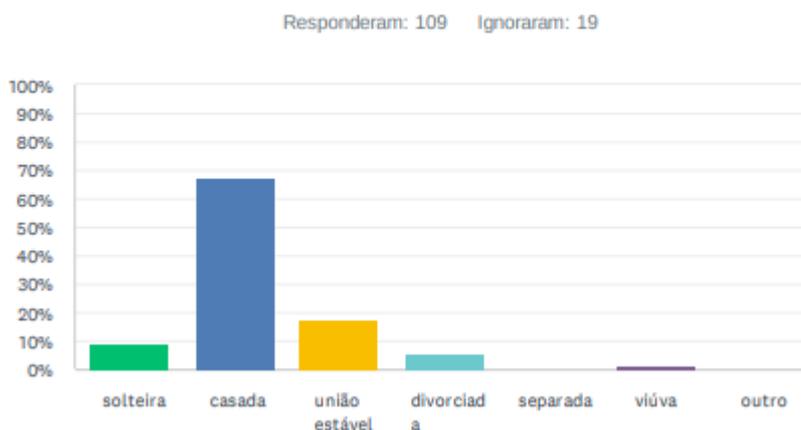
Figura 5: Orientação sexual
P6 Qual a sua orientação sexual?



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022)

Concernente ao estado civil, 66,97% das pessoas respondentes são casadas; 17,43% estão em união estável; 9,17% são solteiras; 5,5%, divorciadas; e 0,92% viúva (P. 7).

Figura 6: Estado civil
P7 Qual das seguintes afirmações melhor descreve seu atual estado civil?

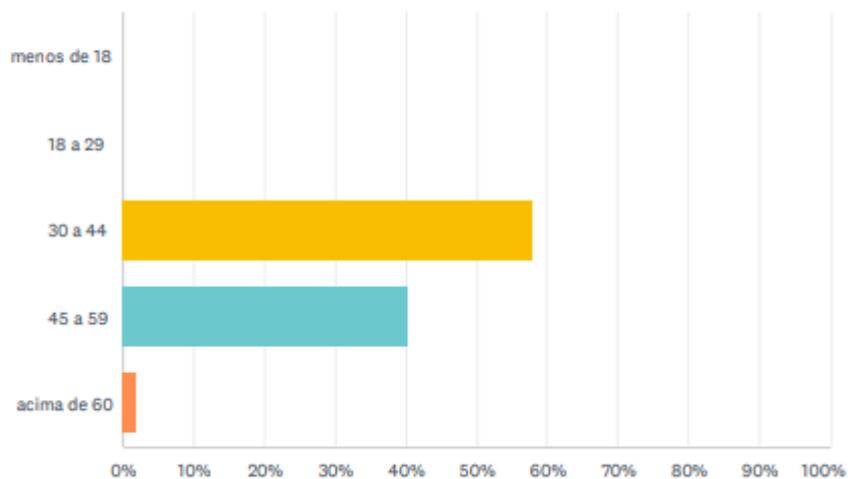


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022)

A faixa etária das pessoas participantes gira em torno de 30 a 59 anos, em sua maioria. Dessas, 57,8% têm em torno de 30 a 44 anos; 40,37% têm em média de 45 a 59 anos; e 1,83%, acima de 60 anos de idade (P. 8).

Figura 7: Idade
P8 Idade:

Responderam: 109 Ignoraram: 19

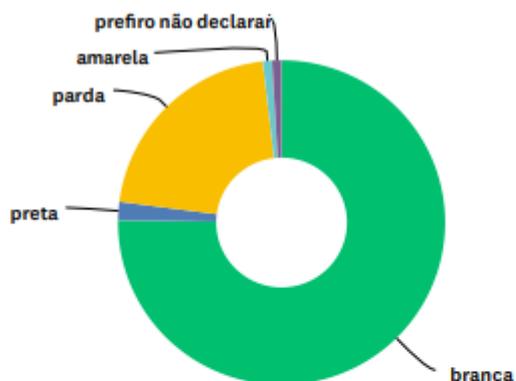


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022)

No que tange à cor da pele, 75,23% das pessoas respondentes se declararam brancas; 21,10%, pardas; 1,83%, pretas; 0,92%, amarela; e 0,92% preferiu não declarar (P. 9). Não se constataram pessoas indígenas na amostragem da pesquisa.

Figura 8: Cor de pele ou raça declarada:
P9 Cor da pele ou raça declarada:

Responderam: 109 Ignoraram: 19

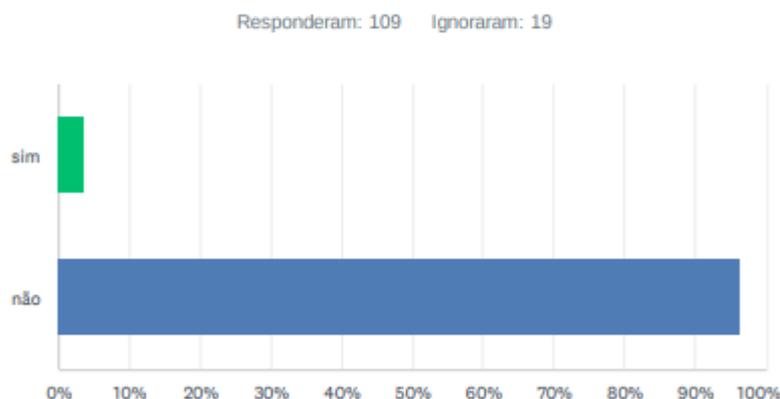


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
branca	75.23%	82
preta	1.83%	2
parda	21.10%	23
amarela	0.92%	1
indígena	0.00%	0
prefiro não declarar	0.92%	1
TOTAL		109

Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

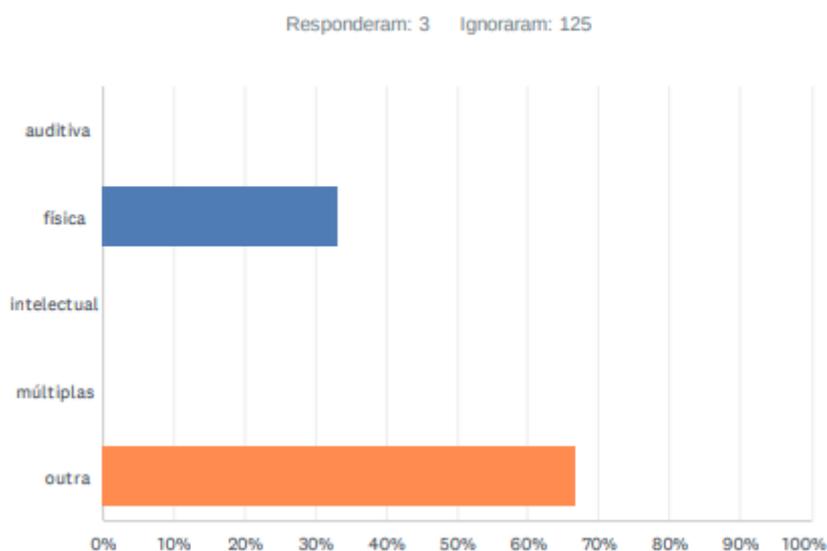
Entre as pessoas respondentes, 96,33% não têm qualquer tipo de deficiência, enquanto 3% relataram ter algum tipo de deficiência (P. 10). Das pessoas com deficiência, 33,33% asseveraram a natureza física, e 66,67%, outras, que não a auditiva, intelectual ou múltipla (P. 11).

Figura 9: Deficiência
P10 Tem algum tipo de deficiência?



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey*

Figura 10: Tipo de deficiência
P11 Se sim, qual tipo de deficiência?

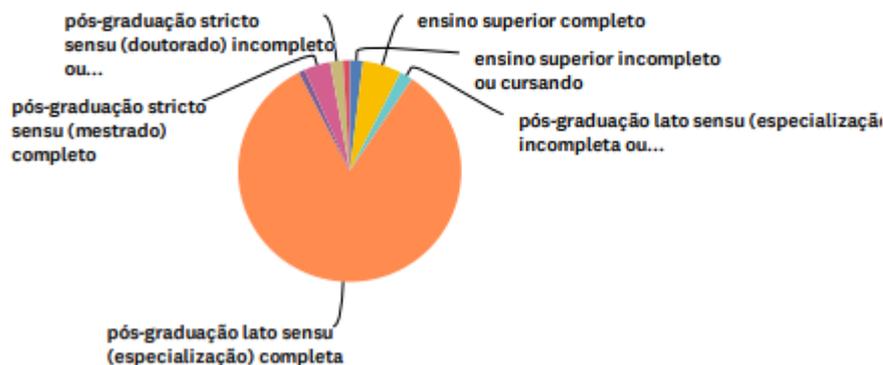


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Quanto ao nível de escolaridade, nota-se que 83,02% possuem pós-graduação *latu sensu* – especialização – completa; 5,66%, o ensino superior completo; 3,77%, pós-graduação *stricto sensu* (mestrado) completa; 1,89%, ensino superior incompleto ou em andamento; 1,89%, pós-graduação *lato sensu* (especialização) incompleta ou em curso; 1,89%, pós-graduação *stricto sensu* (doutorado) incompleto ou em andamento, 0,94%, pós-graduação *stricto sensu* (doutorado) completo; 0,94%, pós-graduação *stricto sensu* (mestrado) incompleto ou cursando (P. 12).

Figura 11: Escolaridade**P12 Qual o nível de escolaridade mais alto que você completou?**

Responderam: 106 Ignoraram: 22

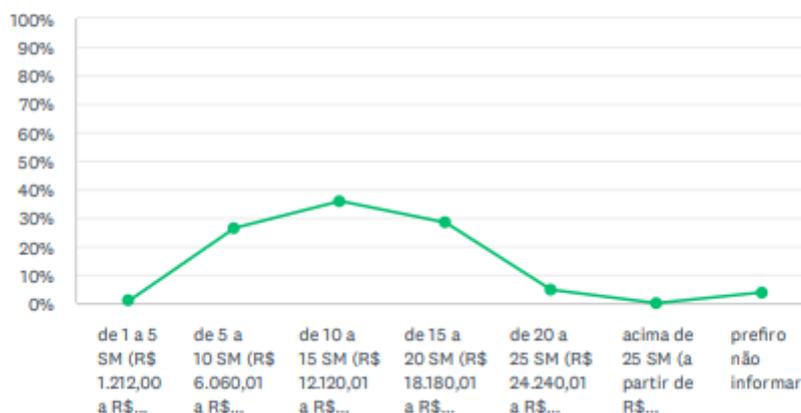


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022)

Concernente à renda bruta mensal em salários mínimos, observa-se que 35,85% das respondentes encontram-se na faixa entre 10 a 15 salários mínimos mensais, R\$12.120,01 a R\$18.180,00 na realização da pesquisa (2022); 28,30%, na faixa de 15 a 20 salários mínimos, R\$ 18.180,00 a R\$ 24.240,00; 26,42%, na faixa de 5 a 10 salários mínimos, R\$6.060,01 a R\$ 12.120,00; 4,72%, na faixa de 20 a 25 salários mínimos, R\$ 24.240,01 a R\$30.300,00; e 0,94%, na faixa de 1 a 5 salários mínimos, R\$ 1.212,00 a R\$ 6.060,00 (P.13).

Figura 12: Renda mensal**P13 Aproximadamente, qual é a sua renda bruta mensal em salários mínimos (SM)?**

Responderam: 106 Ignoraram: 22



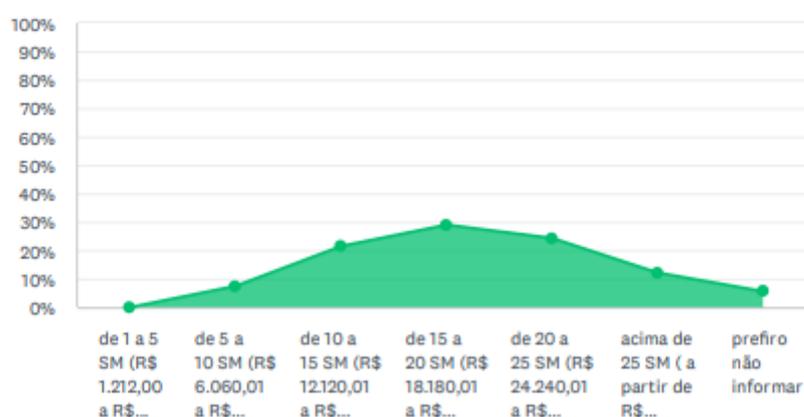
Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Ao tratar da renda bruta familiar, constata-se que 28,97% das respondentes encontram-se na faixa entre 15 a 20 salários mínimos, R\$18.180,00 a R\$ 24.240,00; 24,30%, na faixa de 20 a 25 salários mínimos, R\$24.240,01 a R\$30.300,00; 21,50%, na faixa entre 10 a 15 salários mínimos, R\$12.120,01 a R\$18.180,00; 12,15%, acima de 25 salários mínimos, a partir de R\$30.300,01; 7,48%, na faixa entre de 5 a 10 salários mínimos, R\$6.060,01 a R\$12.120,00; e 5,61% preferiram não informar (P.14).

Figura 13: Renda bruta com a totalidade de residentes em salários-mínimos

P14 Aproximadamente, qual é a renda total bruta combinada de todas as pessoas que vivem na sua residência em salários-mínimos (SM)?

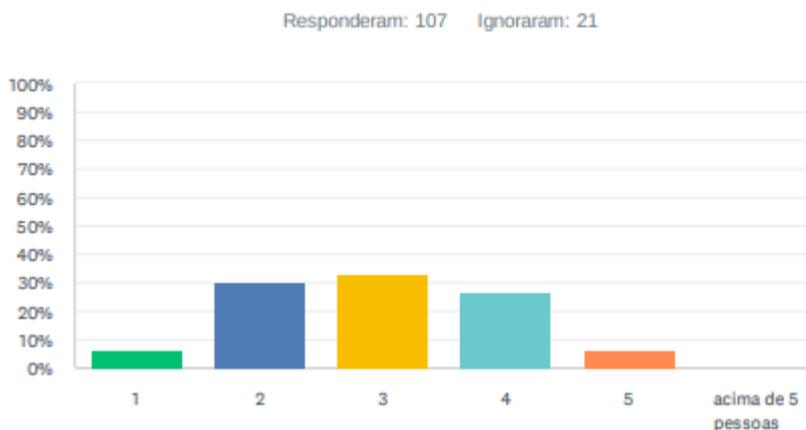
Responderam: 107 Ignoraram: 21



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Ao serem questionadas sobre a quantidade de pessoas residentes em seus domicílios, incluindo as próprias respondentes, 32,71% informaram o quantitativo de 3 (três) pessoas; 29,91% relataram 02 (duas) pessoas; 26,17% disseram 04 (quatro pessoas); 5,61% disseram 5 (cinco) pessoas; e 5,61% asseveraram morarem sozinhas (P. 15).

Figura 14: Quantidade de moradores na residência
P15 Quantas pessoas moram na sua residência, incluindo você?



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

5.1.2 O gênero e as tarefas de cuidado e domésticas

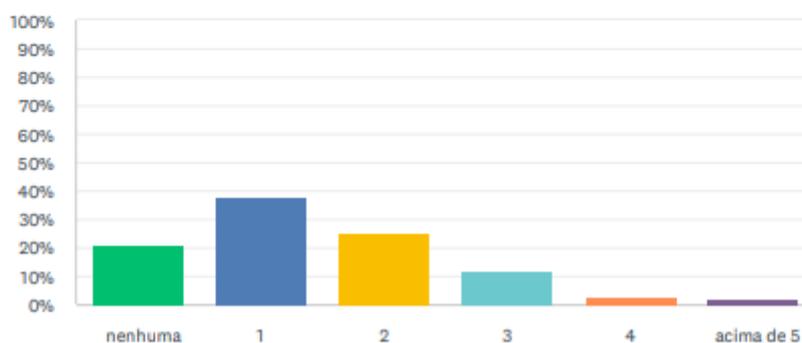
As perguntas de 16 a 23 do questionário, aqui apresentadas na forma de “P.16” a “P.23”, referem-se à relação entre gênero e conciliação da atividade profissional com as tarefas de cuidado e domésticas, com base na teoria da divisão sexual do trabalho, tratada na seção 4 deste estudo.

Acerca dos cuidados cotidianos, diretos e indiretos, de bebês, de crianças, de adolescentes, de adultos, de idosos, de pessoas com deficiência, etc. (P.16), 38,10% das pessoas respondentes relataram ser responsáveis pelos cuidados de apenas uma pessoa; 24,76%, de duas pessoas; 20,95% relataram não ser responsáveis pelo cuidado de ninguém; 11,43% disseram ser responsáveis por até 3 (três) pessoas; 2,86%, por até 4 (quatro) pessoas; e apenas 1,90% aduziu ser responsável pelo cuidado de mais de 5 (cinco) pessoas.

Figura 15: Quantidade de pessoas que precisam de cuidado

P16 No dia a dia, quantas pessoas necessitam dos seus cuidados diretos e indiretos (por ex.: bebês, crianças, adolescentes, pessoas adultas, pessoas idosas, pessoas com deficiência, etc.)?

Responderam: 105 Ignoraram: 23



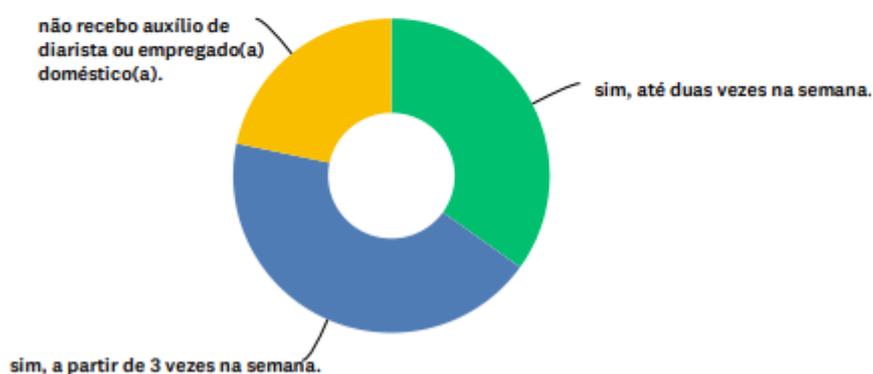
Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022)

Quanto ao auxílio nas tarefas domésticas e de cuidado por terceiros (P.17), 43,40% afirmaram receber auxílio por mais de 3 (três) vezes na semana, enquanto 34,91% relataram receber auxílio por até 2 (duas) vezes na semana, e 21,70% declararam não receber auxílio de diaristas ou de empregados domésticos.

Figura 16: Auxílio de diarista ou empregado(a) doméstico(a)

P17 Você (e sua família) recebe(m) auxílio de diarista ou empregado(a) doméstico(a) para as atividades da residência (por ex.: limpar a casa; cuidar das crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas da família; lavar e/ou passar roupa; realizar trabalhos de motorista e de jardinagem; e, etc.)?

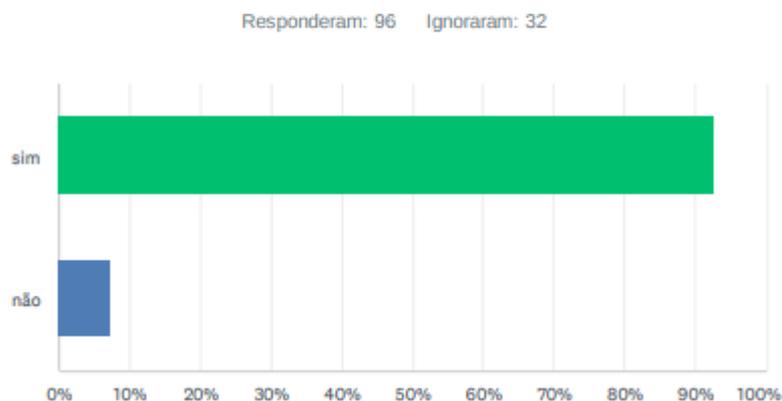
Responderam: 106 Ignoraram: 22



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Das pessoas que relataram receber auxílio nas tarefas domésticas e de cuidado, 92,71% informaram ser recebido por pessoa que se identifica com o gênero feminino, ao passo que 7,29% recebem de pessoas que não se identificam com o gênero feminino (P.18).

Figura 17: Gênero das pessoas que auxiliam nas tarefas domésticas e de cuidado
P18 A(s) pessoa(s) que a auxilia(m) nas tarefas domésticas e de cuidados de pessoas é(são) do gênero feminino?



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Ainda sobre as prestadoras de auxílio às pessoas respondentes, notadamente quanto à cor da pele ou à raça declarada por aquelas (P.19), estas responderam que 39,78% se identificam como pardas; 29,03%, como pretas; 27,96%, como brancas; 2,15% preferiram não declarar, e 1,08% se declara como indígena. Não houve identificação como amarela.

Figura 18: Gênero das pessoas que auxiliam nas tarefas domésticas e de cuidado
P19 Qual é a cor da pele ou raça declarada pela(s) pessoa(s) que presta(m) auxílio para você nas tarefas domésticas e de cuidados de pessoas?

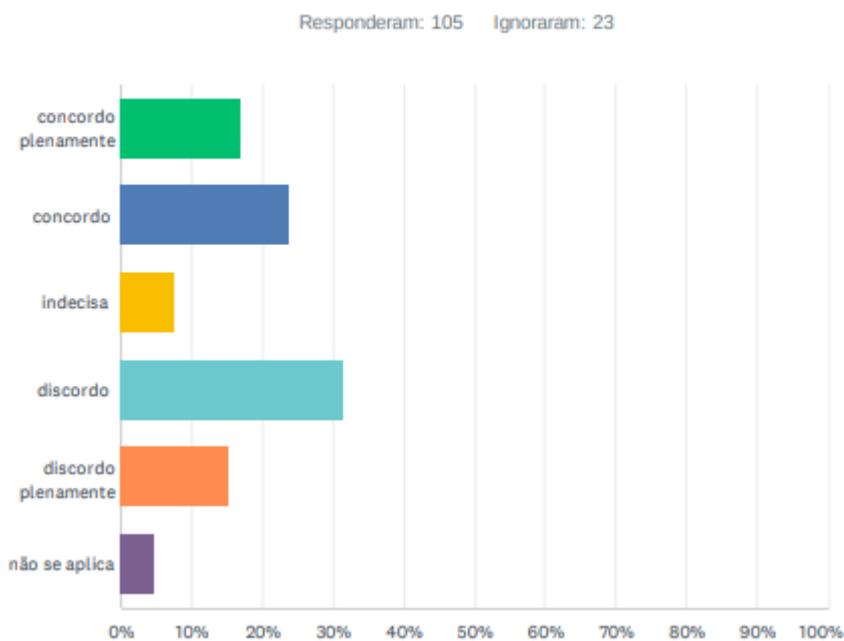
Responderam: 93 Ignoraram: 35



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Sobre o compartilhamento igualitário das tarefas de cuidado e domésticas pelas pessoas que residem com as respondentes (P.20), 46,67% apresentaram nível de discordância (dessas, 31,43% discordaram, e 15,24% discordaram plenamente), ao passo que 40,95 demonstraram nível de concordância (dessas, 23,81% concordaram e 17,14% concordaram plenamente), 7,62% apresentaram nível de indecisão, e 4,76% não responderam à questão por não se aplicar ao caso.

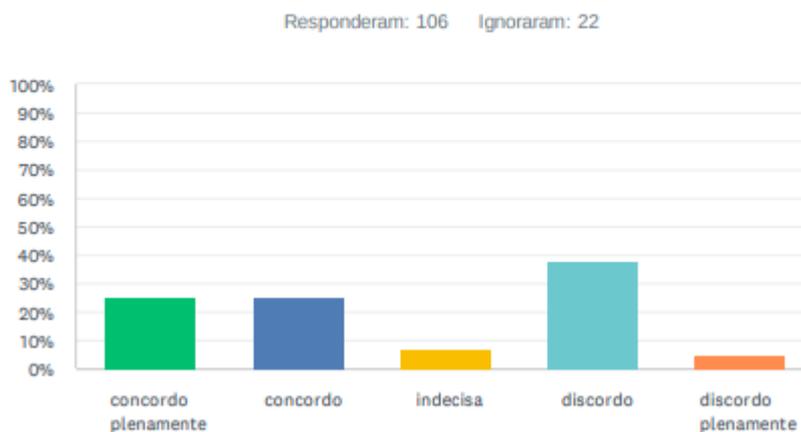
Figura 19: divisão de tarefas domésticas e de cuidado
P20 As tarefas domésticas e de cuidado são igualmente compartilhadas entre as pessoas que residem comigo.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Quanto à responsabilidade primordial na execução das tarefas domésticas na residência (P. 21), 50,94% das respondentes apresentaram nível de concordância com a afirmação, e 25,47% igualmente declararam concordância ou concordância plena. Enquanto 37,74% declararam discordar da afirmação, e 4,72% apresentaram nível de discordância plena. Relataram indecisão 6,60% das respondentes.

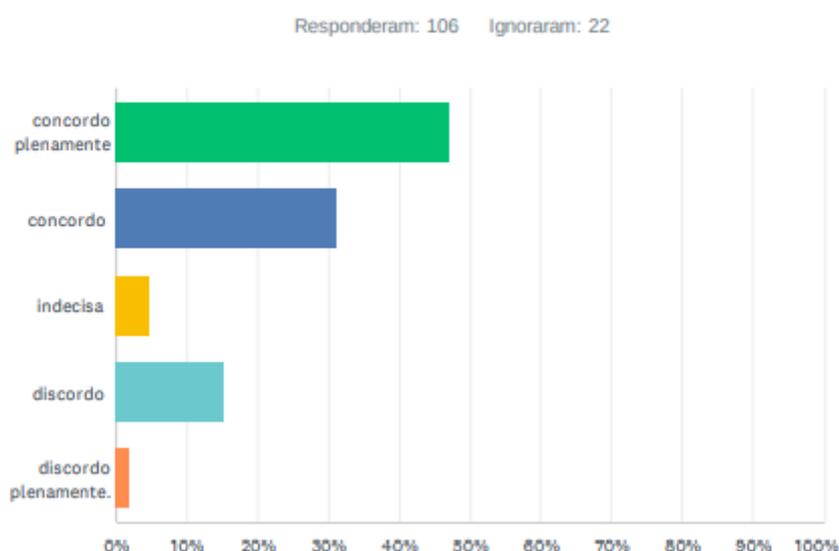
Figura 20: Responsabilidade por tarefas domésticas
P21 Sou a principal responsável pela execução das tarefas domésticas na minha residência.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que tange à responsabilidade principal pela gestão das tarefas domésticas na residência (P.22), 78,3% apresentaram nível de concordância com a afirmação, dessas, 47,17% concordaram plenamente, e 31,13% apenas concordaram. Ao passo que 16,98% demonstraram nível de discordância, 15,09% discordaram, e 1,89% discordaram plenamente. Do total, 4,72% demonstraram indecisão.

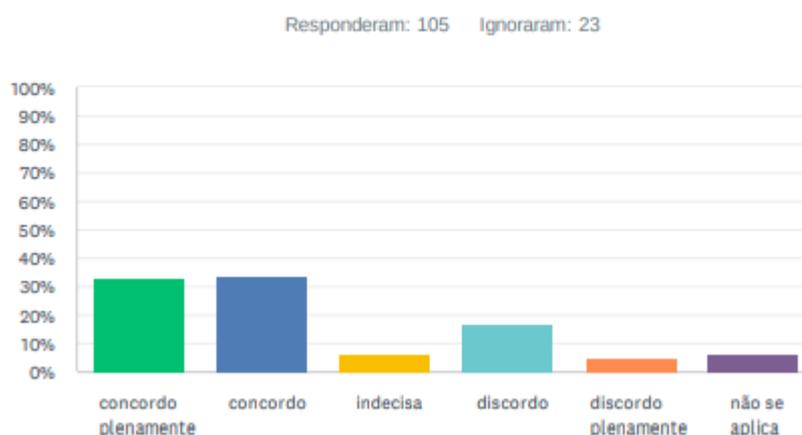
Figura 21: Gestão de tarefas domésticas
P22 Sou a principal responsável pela gestão das tarefas domésticas na minha residência.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Por fim, quanto à responsabilidade primordial pelo cuidado de familiares (P.23), 67,62% das respondentes concordaram com a afirmação, dessas, 34,29% concordaram plenamente, e 33,33% apresentaram concordância. Enquanto 20,95% discordaram da afirmação, dessas, 16,19% discordaram, e 4,76% discordaram plenamente. Do total, 5,71% declararam nível de indecisão, e, para 5,71% das pessoas respondentes, a questão não se aplica à realidade vivenciada.

Figura 22: Responsabilidade por cuidado de familiares
P23 Sou a principal responsável pelo cuidado de familiares (por ex.: filhos(as), cônjuge, pais, irmãos(ãs), avós, outros).



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

5.1.3 O teletrabalho e as questões laborais no mundo digital

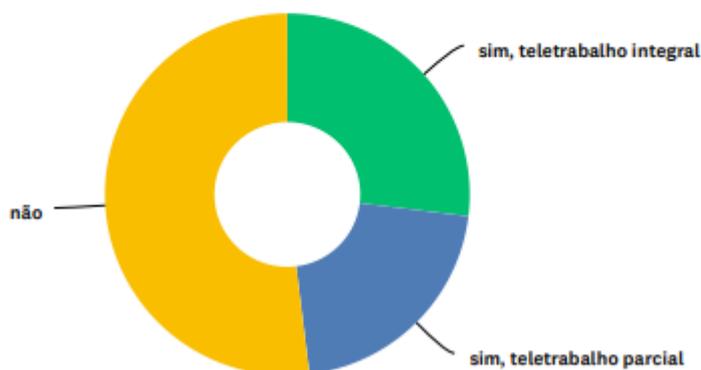
As perguntas de 24 a 32 e 64 do questionário, aqui apresentadas na forma de “P.24” a “P.32” e “P.64”, referem-se ao exercício do regime de teletrabalho propriamente dito e a questões afetas a tal modalidade de trabalho, com base na pesquisa bibliográfica realizada na seção 2 deste estudo – a seguir descritas.

Nota-se que, antes da pandemia de COVID-19, a maioria das respondentes, 51,92%, não exercia as suas atividades no regime de teletrabalho, enquanto 26,92% já exerciam o teletrabalho integral, e 21,15%, o teletrabalho parcial (P.24).

Figura 23: Exercício de atividades antes da pandemia

P24 Você exercia as suas atividades no regime de teletrabalho antes da decretação da pandemia?

Responderam: 104 Ignoraram: 24



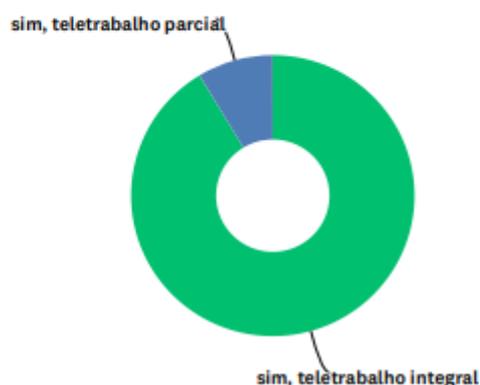
Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Após a decretação da pandemia, 91,35% das respondentes passaram a exercer o teletrabalho integral, e 8,65%, o teletrabalho parcial (P.25). À época da aplicação do questionário (2022), o percentual das respondentes em teletrabalho variou para 67,31% em teletrabalho integral, 25% em teletrabalho parcial, e 7,69% não estavam mais atuando em teletrabalho (P.26).

Figura 24: Exercício de atividades após a pandemia

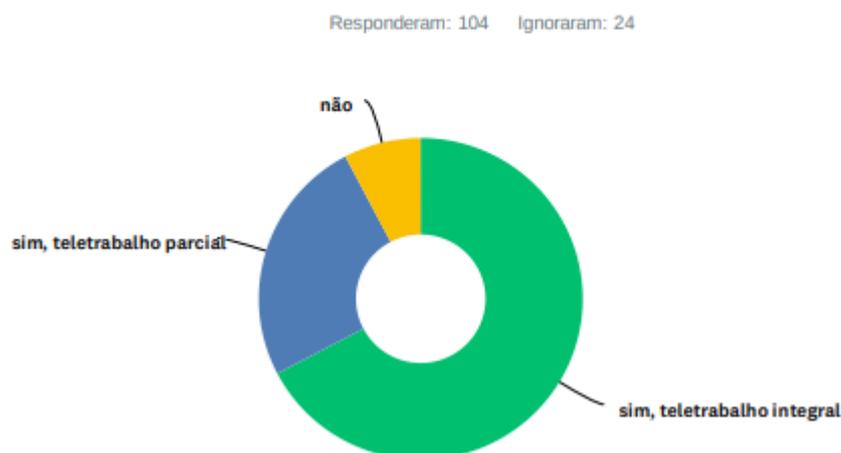
P25 Em algum momento, após a decretação da pandemia, você exerceu as suas atividades no regime de teletrabalho?

Responderam: 104 Ignoraram: 24



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Figura 25: Exercício de atividades atualmente no regime de teletrabalho
P26 Atualmente, você exerce as suas atividades no regime de teletrabalho?

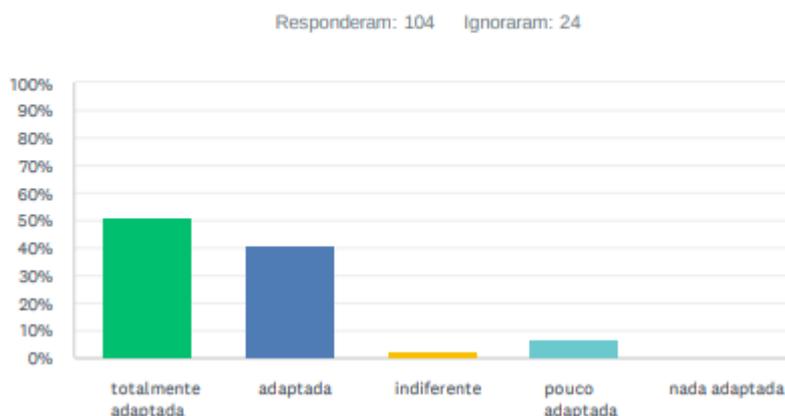


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Quanto ao nível de adaptação ao teletrabalho (P. 27), 91,34% das respondentes apresentaram concordância, das quais, 50,96% declararam estar totalmente adaptadas e 40,38% relataram estar adaptadas. Das demais, 6,73% afirmaram estar pouco adaptadas, e 1,92% se mostrou indiferente a tal questão.

Figura 26: Adaptação ao teletrabalho

P27 O quanto você se sente adaptada com a realização das suas atividades em teletrabalho?



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

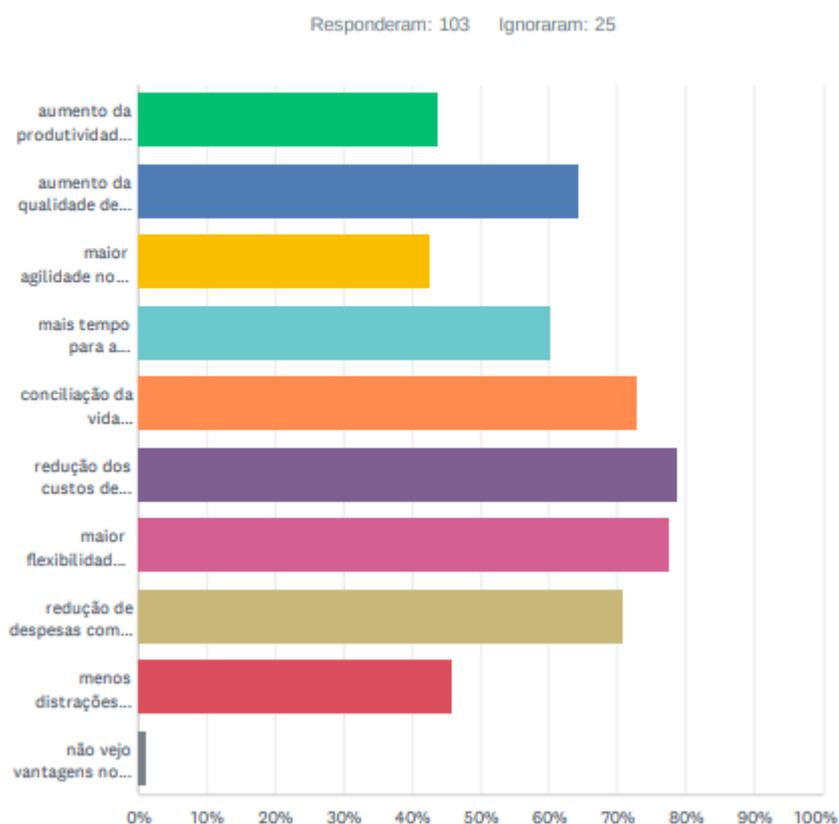
Quanto às vantagens do teletrabalho ofertadas na questão P.28, as respondentes elencaram as seguintes, em ordem decrescente de preferência:

- i) redução dos custos com deslocamento (78,64%);
- ii) maior flexibilidade para organizar a rotina de trabalho (77,67%);

- iii) conciliação da vida profissional com a vida privada e com a familiar (72,82%);
- iv) redução das despesas com transportes e alimentação (70,87%);
- v) aumento da qualidade de vida (64,08%);
- vi) mais tempo para a realização das atividades pessoais (60,19%);
- vii) menos distrações vindas de colegas de trabalho (45,63%);
- viii) aumento da produtividade no trabalho (43,69%);
- ix) maior agilidade no desempenho das tarefas (42,72%).

Apenas 1 (uma) pessoa declarou não vislumbrar vantagens no teletrabalho.

Figura 27: Exercício de atividades atualmente no regime de teletrabalho
P28 A seguir serão elencadas algumas vantagens do teletrabalho. Para você, quais são as principais vantagens, assinale no campo respectivo quantas opções desejar:



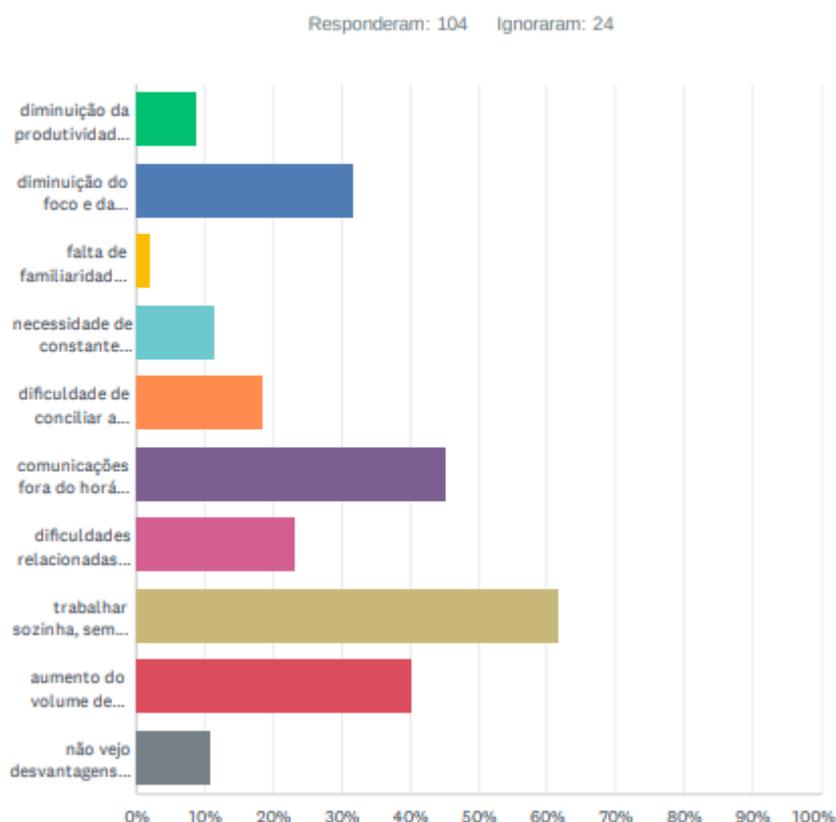
Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que se refere às desvantagens apresentadas na questão P.29, as respondentes elencaram as seguintes, em ordem decrescente de preferência:

- i) trabalhar sozinha, sem contato com os colegas (61,54%);
- ii) comunicações fora do horário de funcionamento do Tribunal (45,19%);

- iii) aumento do volume de trabalho (40,38%);
- iv) diminuição do foco e da concentração no trabalho em virtude de interrupções por familiares, pelos meios tecnológicos de comunicação, pelo uso de redes sociais, etc. (31,73%);
- v) dificuldades relacionadas à saúde mental e à física (23,08%);
- vi) dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida privada e com a familiar (18,27%);
- vii) necessidade de constante requalificação para o uso das ferramentas tecnológicas (11,54%);
- viii) não vislumbram desvantagens no teletrabalho (10,58%);
- ix) diminuição da produtividade e da qualidade no trabalho (8,65%);
- x) falta de familiaridade com o uso da tecnologia (1,92%).

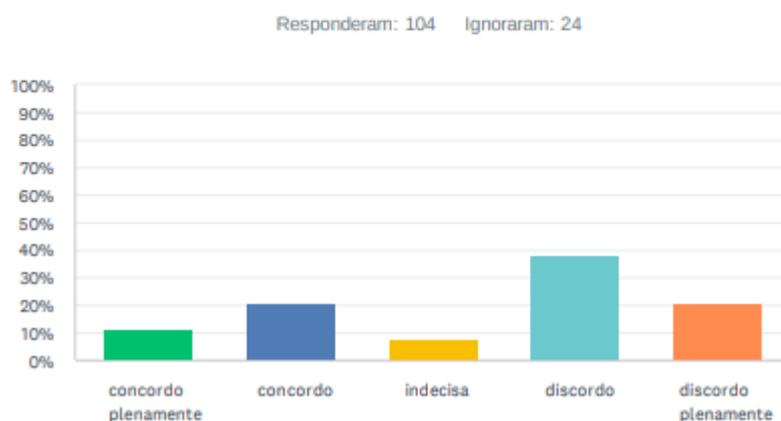
Figura 28: Exercício de atividades atualmente no regime de teletrabalho
P29 A seguir serão elencadas algumas desvantagens do teletrabalho. Para você, quais são as principais desvantagens, assinale no campo respectivo quantas opções desejar:



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Sobre o receio de perder alguma oportunidade de crescimento profissional no TRT 3 por estar atuando em regime de teletrabalho (P.30), 59,61% apresentaram discordância com a afirmação, dessas, 38,48% discordaram e 21,15% discordaram plenamente. Apresentaram nível de concordância 21,15% das respondentes, enquanto 11,54% concordaram plenamente, e 7,69% estavam indecisas.

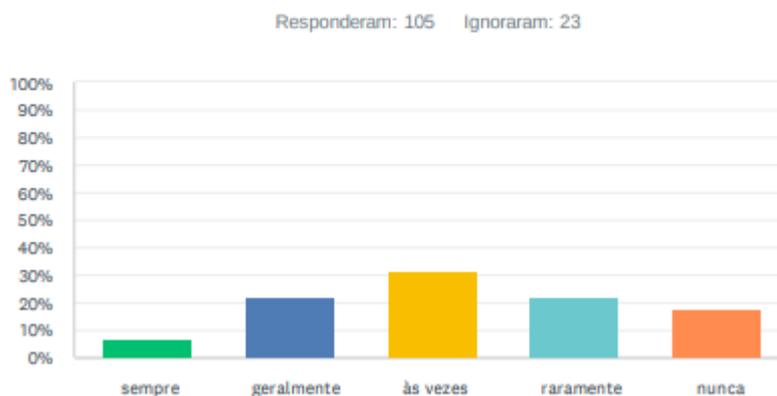
Figura 29: Receio de perda de oportunidade profissional
P30 Tenho receio de perder alguma oportunidade de crescimento profissional (função de confiança - FC ou cargo em comissão - CJ) por estar atuando em teletrabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Quanto à afirmação contida na P.31, sobre a recepção de críticas ou de cobranças da família por dedicar-se excessivamente ao trabalho, 31,43% relataram que tal situação ocorre às vezes, 21,90% afirmaram que geralmente, 21,90% disseram que raramente, 18,10% declararam que nunca receberam, e 6,67% aduziram que sempre passam por tal situação.

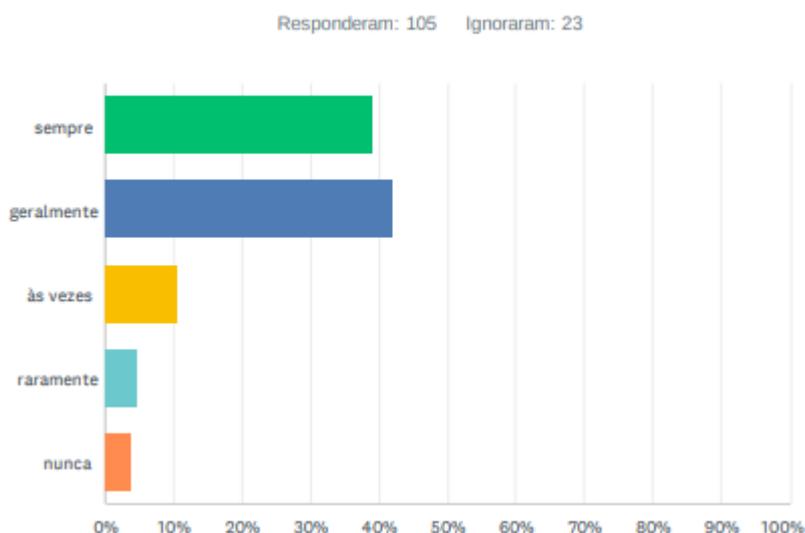
Figura 30: Críticas ou cobranças por dedicação excessiva ao trabalho
P31 Recebo críticas ou cobranças da minha família por me dedicar excessivamente ao trabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que tange à compreensão e ao apoio da chefia imediata no teletrabalho (P.32), 41,90% das respondentes declararam que geralmente vivenciam tal situação, 39,05%, que sempre, 10,48% relataram que às vezes, 4,76% aduziram que raramente, e 3,81% afirmaram nunca vivenciarem.

Figura 31: Compreensão e apoio da chefia imediata no teletrabalho
P32 Sinto que sou compreendida e apoiada pela chefia imediata no regime de teletrabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Ao serem questionadas sobre o desejo de permanecer em teletrabalho após a retomada das atividades presenciais no TRT 3 (P.64), 64,29% declararam que gostariam de permanecer

no teletrabalho integral, 33,67%, no teletrabalho parcial, e 2,04% não gostariam de permanecer no regime de teletrabalho.

Figura 32: Desejo de continuar o teletrabalho após retomada de atividades presenciais
P64 Gostaria de continuar em teletrabalho após a retomada das atividades presenciais pelo TRT 3?



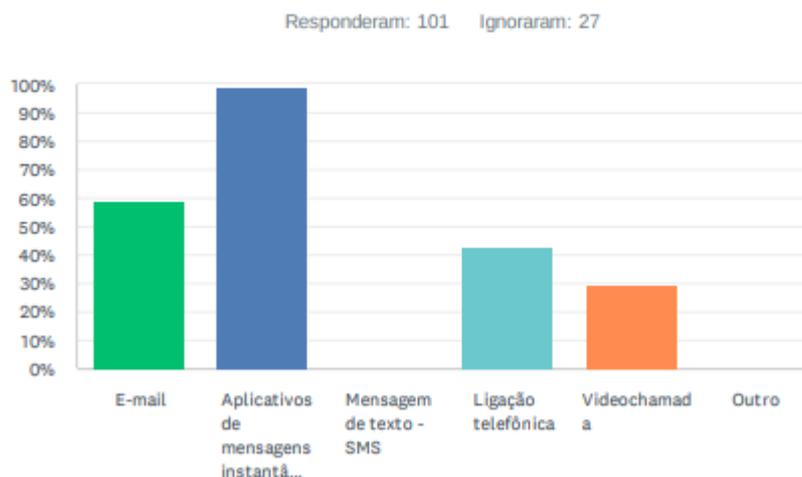
Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

5.1.4 A fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho

As perguntas de 33 a 63 do questionário, aqui apresentadas na forma de “P.33” a “P.63”, referem-se às questões afetas à desconexão do trabalho, na fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho das respondentes, com base na pesquisa bibliográfica realizada na seção 2 deste estudo – a seguir descritas.

Os meios tecnológicos mais utilizados para a comunicação no teletrabalho das respondentes são os aplicativos de mensagens instantâneas (*WhatsApp, Telegram, Messenger* e outros – em torno de 99,01%), seguidos do e-mail (58,42%), da ligação telefônica (42,57%) e das videochamadas (28,71%). Não foram identificados outros meios tecnológicos de comunicação, tampouco o uso de mensagens de texto SMS (P.33).

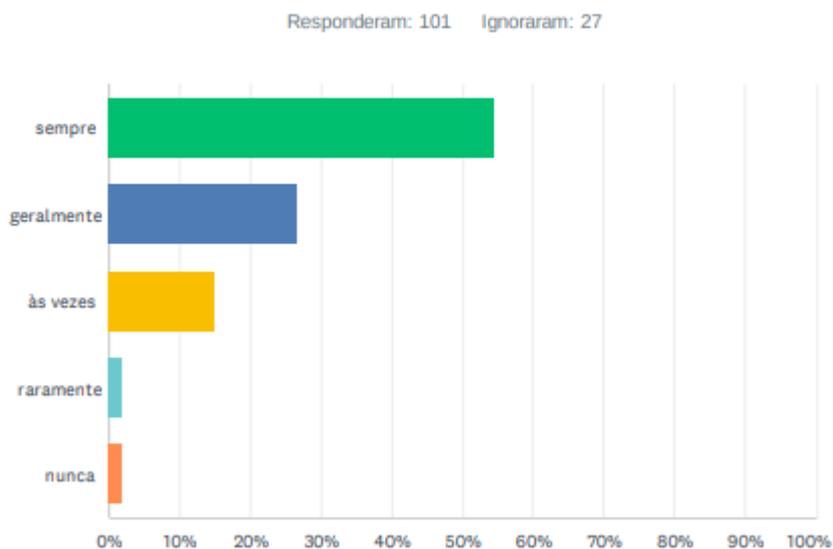
Figura 33: Meios tecnológicos mais utilizados para comunicação de trabalho com colegas de trabalho
P33 Quais são os meios tecnológicos mais utilizados para comunicação de trabalho entre você e as pessoas que trabalham com você? Assinale quantas opções desejar.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Ao serem questionadas acerca da recepção de notificações por meio de mensagens instantâneas relacionadas a pessoas do ambiente de trabalho, mesmo que no horário livre, e da retomada do pensamento às tarefas profissionais (P.34), 54,46% das respondentes declararam sempre se recordarem, 26,73% assinalaram que geralmente se recordam, 14,85% disseram que às vezes, 1,98% afirmou que raramente e 1,98% asseverou nunca se recordar.

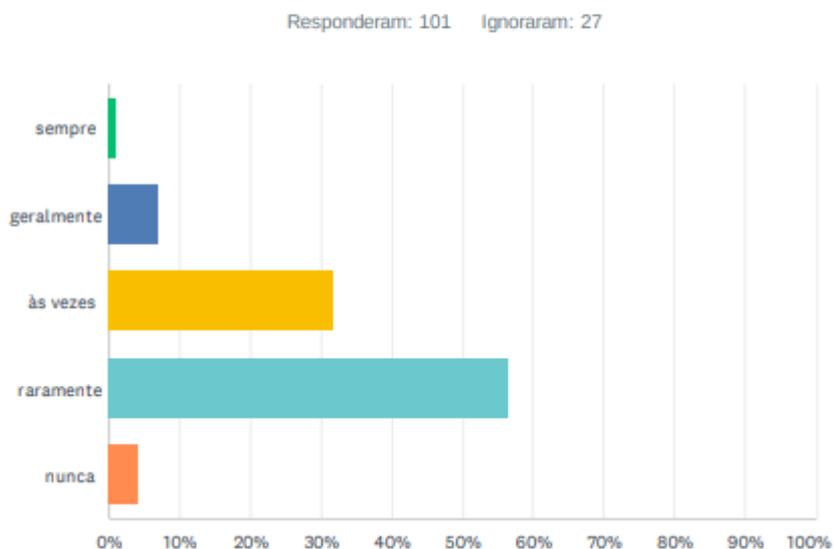
Figura 34: Recebimento de notificações de trabalho em horário livre
P34 Quando recebo notificações de mensagens instantâneas relacionadas a pessoas do meu ambiente de trabalho, mesmo que no horário livre, recorde-me das tarefas profissionais.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Quanto à existência de dificuldades ou de problemas técnicos no desempenho das atividades no teletrabalho, tais como instabilidade da internet, perda de conexão, queda de energia, atualizações ou indisponibilidade de sistemas, etc. (P.35), 56,44% declararam que tal situação ocorre raramente, 31,68% asseveraram que às vezes, 6,93% relataram que geralmente, 3,96% declararam nunca ter vivenciado quaisquer dificuldades ou problemas técnicos, e 0,99% relatou que sempre ocorre.

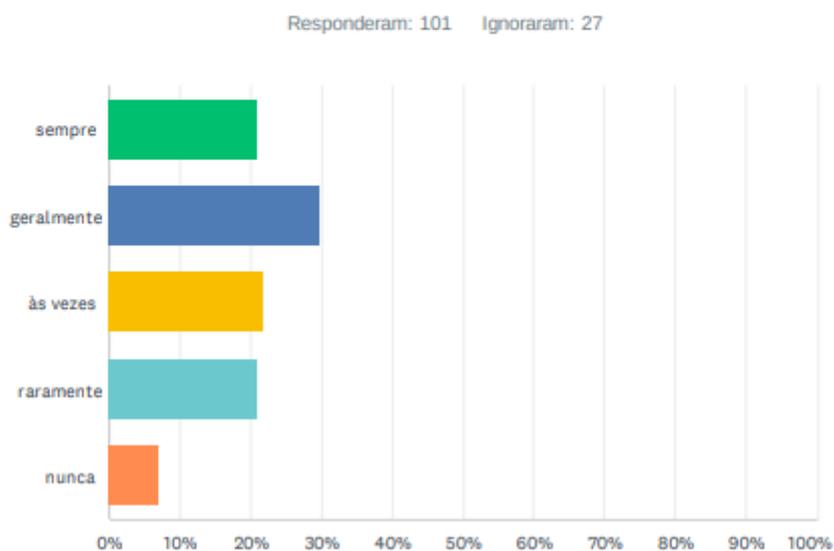
Figura 35: Problemas técnicos ou dificuldades no desempenho de atividades em teletrabalho
P35 Costumo ter dificuldades ou problemas técnicos no desempenho das minhas atividades em teletrabalho (por ex.: instabilidade da internet, perda de conexão, queda de energia, atualizações ou indisponibilidade de sistemas, etc.).



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que tange à necessidade de atender às demandas de trabalho imediatamente após o contato pelos meios de tecnologia e comunicação, mesmo fora do horário de trabalho, nos fins de semana, feriados e férias (P.36), 29,70% declararam que geralmente sentem tal necessidade, 21,78% relataram que às vezes, 20,79% disseram que sempre, 20,79% afirmaram que raramente, e 6,93% aduziram que nunca.

Figura 36: Necessidade de atenção às demandas de trabalho fora do horário de trabalho
P36 Sinto necessidade de atender às demandas de trabalho imediatamente após o contato pelos meios de tecnologia e comunicação, mesmo fora do horário de trabalho, nos fins de semana, feriados e férias (por ex.: e-mail, aplicativos de mensagens instantâneas, mensagens SMS, ligações telefônicas, videochamadas, etc.).

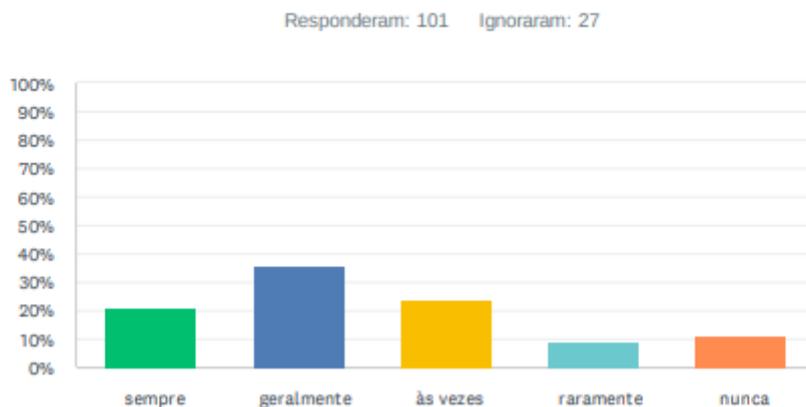


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Sobre a necessidade de permanecerem conectadas aos meios tecnológicos de comunicação aguardando as demandas de trabalho (P. 37), 35,64% declararam que geralmente sentem tal necessidade, 23,76% afirmaram que às vezes, 20,79% aduziram sempre enxergá-la, 10,89% relataram que nunca sentem, e 8,91%, raramente.

Figura 37: Necessidade de permanecer conectada a meios tecnológicos de comunicação aguardando demandas de trabalho

P37 Sinto necessidade de permanecer conectada aos meios tecnológicos de comunicação aguardando as demandas do trabalho (por ex.: e-mail, aplicativos de mensagens instantâneas, mensagens SMS, ligações telefônicas, vídeo chamadas, etc.).

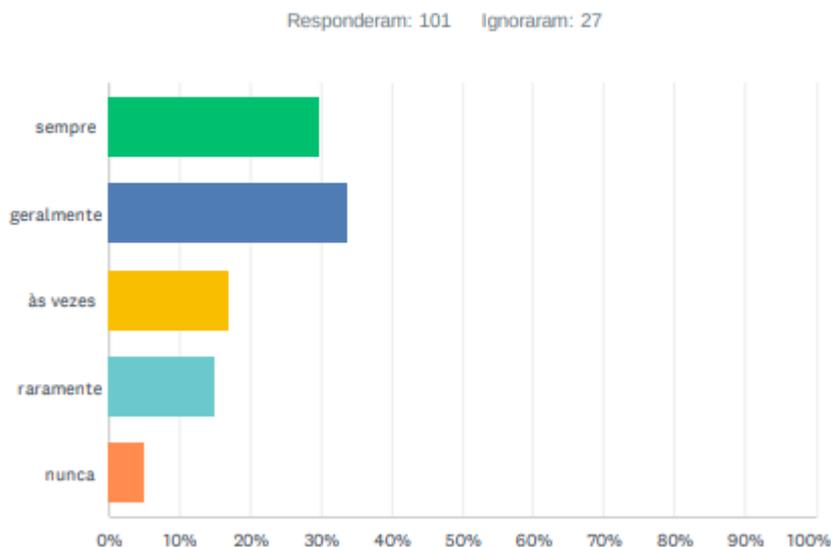


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Concernente à disponibilidade para ser contatada pelos meios tecnológicos de comunicação para tratar sobre o trabalho, mesmo fora do horário e dia de funcionamento do TRT 3 (P.38) a maioria afirmou, de certa forma, estar disponível. Do grupo, 33,66% declararam que geralmente estão disponíveis, 29,70% afirmaram que sempre, 16,83% aduziram que às vezes, ao passo que 14,85% relataram que raramente estão disponíveis nessas situações, e 4,95%, nunca.

Figura 38: Disponibilidade para tratar de trabalho fora do horário

P38 Estou disponível para ser contatada pelos meios tecnológicos de comunicação para tratar sobre o trabalho mesmo fora do horário e dias de funcionamento do Tribunal.

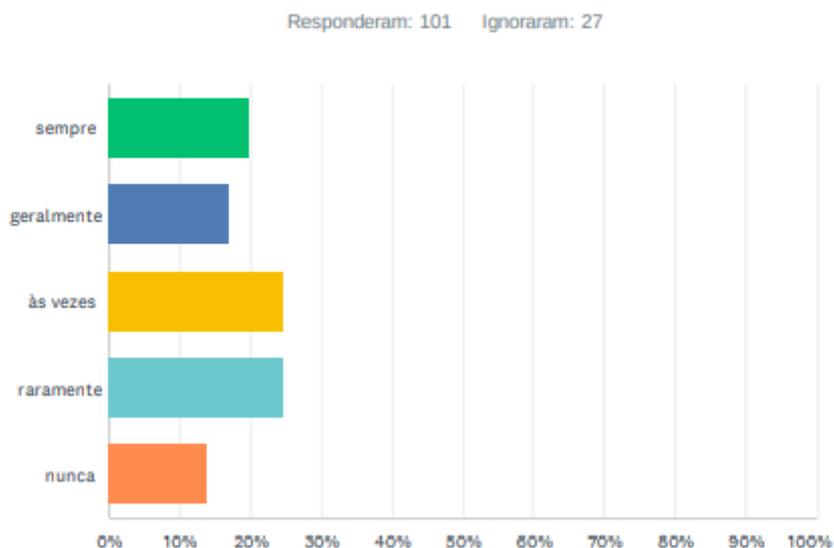


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Ao serem solicitadas a elencarem a frequência quanto ao receio de perder a conexão ou a cobertura da internet para a realização do trabalho (P.39), 24,75% asseveraram que às vezes, 24,75%, que raramente, 19,80%, que sempre, 16,83%, que geralmente, e 13,86%, que nunca tivera tal receio.

Figura 39: Receio de perda de conexão na internet

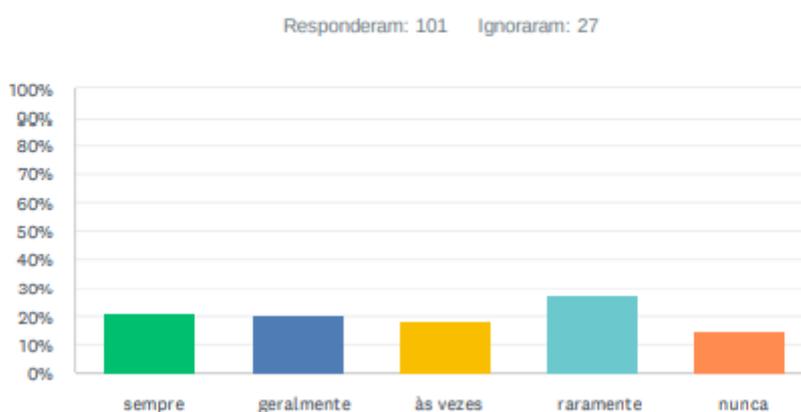
P39 Tenho receio de perder a conexão ou a cobertura da internet para a realização do trabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No tocante ao receio de não estar com o celular, com o computador, com o *tablet* e não visualizar as comunicações do trabalho por estar atuando em teletrabalho (P. 40), 26,76% declararam ter essa sensação raramente, 20,79% disseram ter sempre, 19,80%, geralmente, 17,82%, às vezes, e 14,85%, nunca.

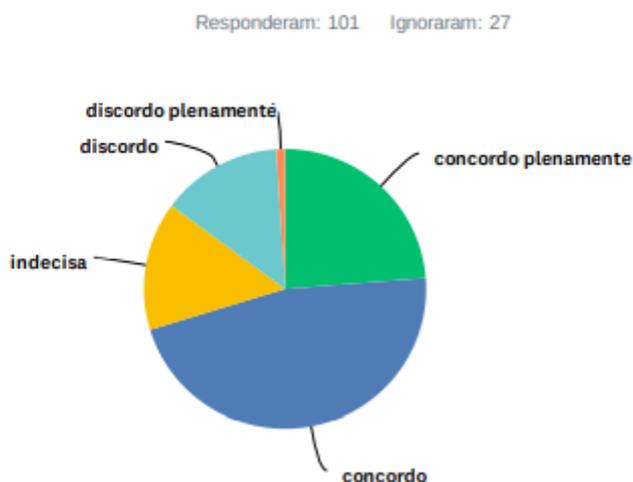
Figura 40: Receio de perda de comunicação de trabalho por estar em teletrabalho
P40 Tenho receio de não estar com o celular/computador/tablet e não visualizar comunicações do trabalho por estar atuando em teletrabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Quanto à afirmação sobre a necessidade de permanecer em constante atualização para o desempenho das atividades em teletrabalho (P.41), a maioria apresentou concordância, dessas, 46,53% disseram que concordam, 23,76% que concordam plenamente, 14,85% demonstraram indecisão, 13,86% discordaram, e 0,99% discordou plenamente.

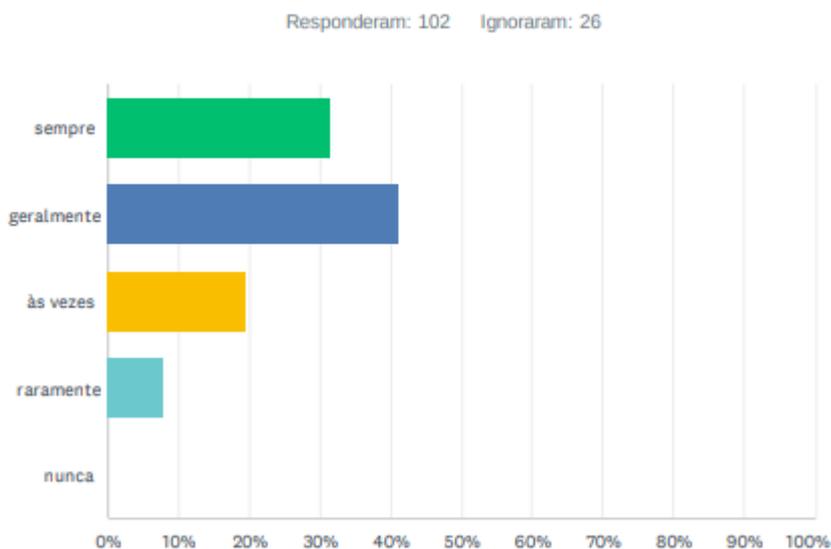
Figura 41: Necessidade de atualização para realizar atividades de teletrabalho
P41 Sinto necessidade de permanecer em constante atualização para o desempenho das atividades em teletrabalho (por ex.: atualizações e inovações de sistemas, de ferramentas de gestão, das próprias tecnologias de informação e comunicação, etc.).



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que se refere às pausas para refeição e para descanso durante a jornada de trabalho no regime de teletrabalho (P.42), a maioria afirmou realizá-las. Dessas, 41,18% declararam que geralmente, 31,37%, que sempre, 19,61% disseram que às vezes, 7,84 asseveraram que raramente usufruem de pausas e de descansos durante a jornada.

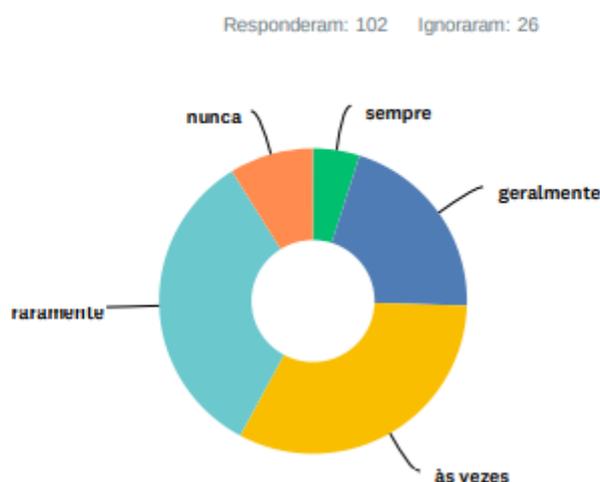
Figura 42: Pausa para refeição e descanso durante jornada de trabalho em regime de teletrabalho
P42 Faça pausas para refeição e descanso durante a minha jornada de trabalho no regime de teletrabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que tange à realização das atividades profissionais em dias ou em horários atípicos, como fins de semana, feriados, férias e no período noturno (P.43), 33,33% declararam que isso raramente ocorre, 35,35% afirmaram que às vezes, 20,59% asseveraram que geralmente, 8,82% aduziram nunca, e 4,90% relataram que geralmente tal situação ocorre.

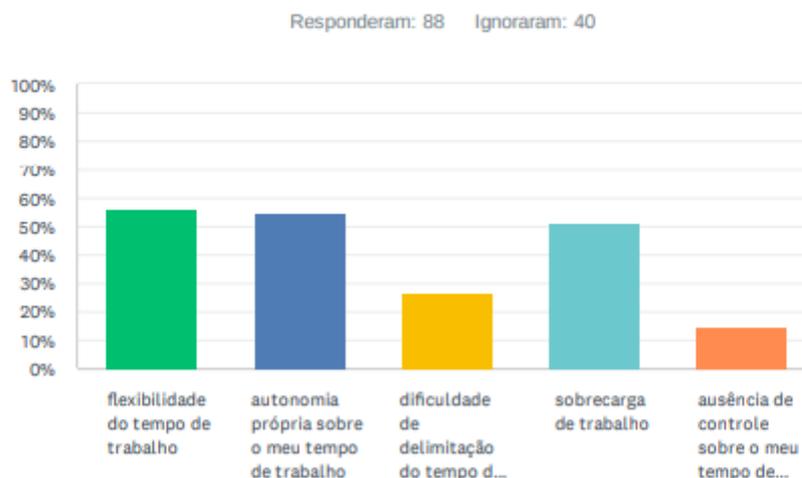
Figura 43: Realização de atividades em horários atípicos
P43 Desenvolvo as minhas atividades em horários atípicos (por ex.: fins de semana, feriados, férias, horário noturno).



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Para as pessoas que responderam à questão P.43, apresentou-se uma pergunta contingente, relativa ao motivo pelo qual desenvolveram as suas atividades em horários atípicos (P.44). As respostas apresentadas, entre as elencadas no questionário, foram: *i*) flexibilidade do tempo de trabalho (55,68%); *ii*) autonomia própria sobre o tempo de trabalho (54,55%); *iii*) sobrecarga de trabalho (51,14%), *iv*) dificuldade de delimitação do tempo de trabalho (26,14%), *v*) ausência de controle sobre o tempo de trabalho (14,77%).

Figura 44: Motivos para realizar atividades em horários atípicos
P44 Caso já tenha desenvolvido as suas atividades em horários de trabalho atípicos, isso se deu por motivo de (assinale quantas respostas você identificar):



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que tange à jornada de trabalho no teletrabalho (P.45), 47,92% das pessoas respondentes relataram realizarem 07h de trabalho diário, 33,33% asseveraram trabalhar mais de 07h diariamente, e 18,75% disseram laborar menos de 07h diárias.

Figura 45: Jornada de trabalho em regime de teletrabalho
P45 Via de regra, a minha jornada de trabalho no regime de teletrabalho é:

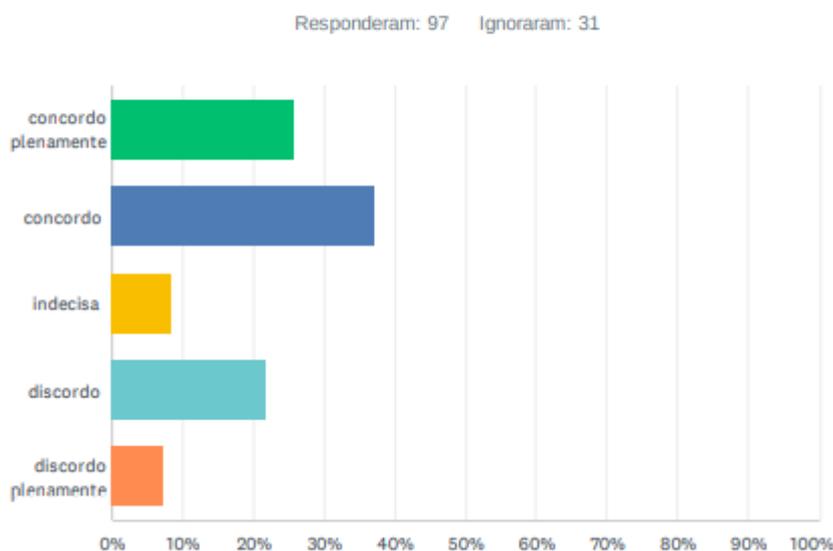


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Na questão P.46, na qual se questionou a possibilidade de executar as atividades profissionais dentro da jornada de trabalho, no regime de teletrabalho, identificou-se que

62,88% concordaram com a afirmação posta na questão, dessas, 37,11% concordaram, e 25,77% concordaram plenamente. Das demais, 21,65% discordaram, 7,22% discordaram plenamente, e 8,25% apresentaram indecisão ao responderem.

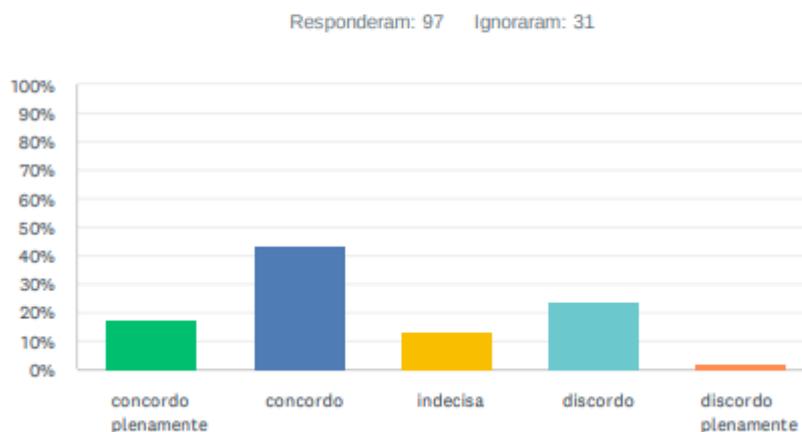
Figura 46: Execução de atividades profissionais na jornada de trabalho atuando em teletrabalho
P46 Consigo executar as minhas atividades profissionais dentro da jornada de trabalho atuando em teletrabalho (07h diária).



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Na P.47 retomou-se o tema relativo à disponibilidade e à imediatidade inerentes à desconexão do trabalho ao questionar a sensação de inaptidão no caso de não responder a mensagens, a e-mails, a chamados (de voz e vídeo) da chefia. Das respondentes, 60,83% concordaram sentir que poderão ser consideradas inaptas para o teletrabalho, dessas, 43,30% concordaram, e 17,53% concordaram plenamente. Discordaram da afirmação 23,71%, apenas 2,06% discordaram plenamente, e 13,40% apresentaram indecisão ao responderem a questão.

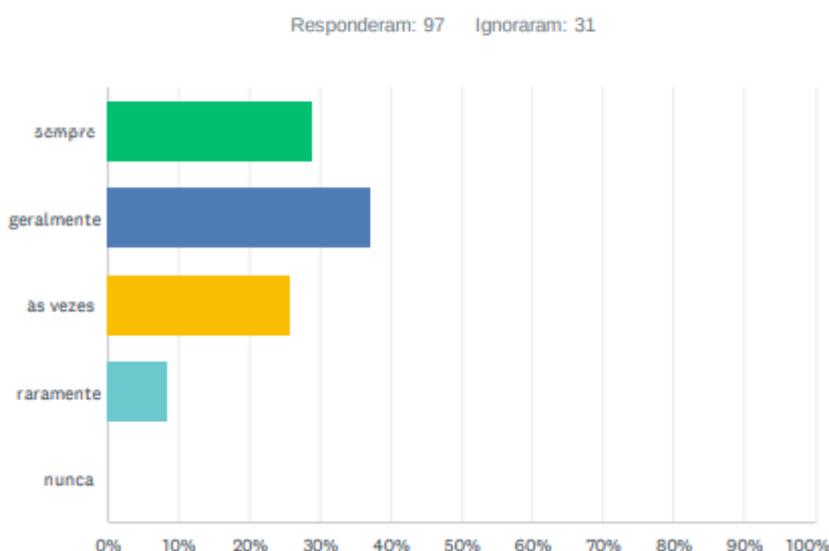
Figura 47: Sentimento de inaptidão para teletrabalho por não responder mensagens de trabalho
P47 Ao não responder as mensagens, os e-mail's, as chamadas de voz ou de vídeo da minha chefia, sinto que poderei ser considerada inapta para o teletrabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que tange à conexão a aparelhos tecnológicos de informação e comunicação nos períodos de descanso para visualizar demandas do trabalho (P.48), 37,11% disseram que geralmente o fazem, 28,87% asseveraram que sempre, 25,77% relataram tal prática às vezes, e 8,25%, raramente. Ninguém respondeu nunca ter visualizado mensagens sobre o trabalho no celular/tablet/computador nos períodos de descanso do trabalho.

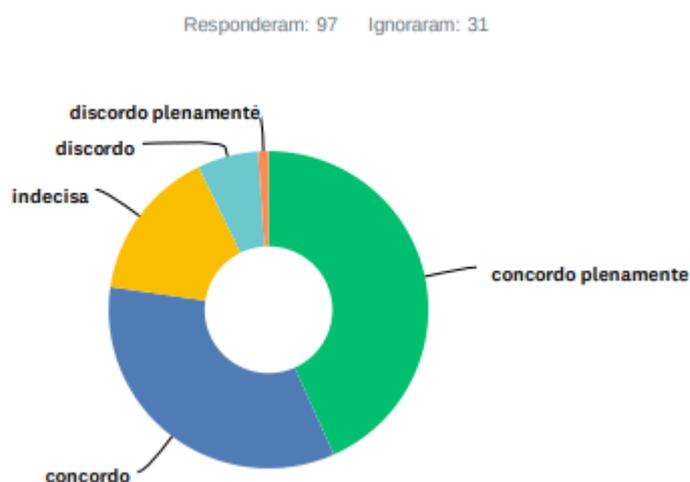
Figura 48: Visualização de mensagens sobre o trabalho nos períodos de descanso
P48 Visualizo mensagens sobre o trabalho no meu celular/tablet/computador nos períodos de descanso do trabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Ao serem questionadas sobre o desejo de permanecer *off-line* para o trabalho após o cumprimento da jornada com o apoio de mecanismos específicos de tecnologia da comunicação (P.49), 77,32% apresentaram concordância com a afirmação, dessas, 43,30% concordaram plenamente, 34,02% concordaram, 15,46% se apresentaram indecisas, 6,19% discordaram, e apenas 1,03% discordou plenamente.

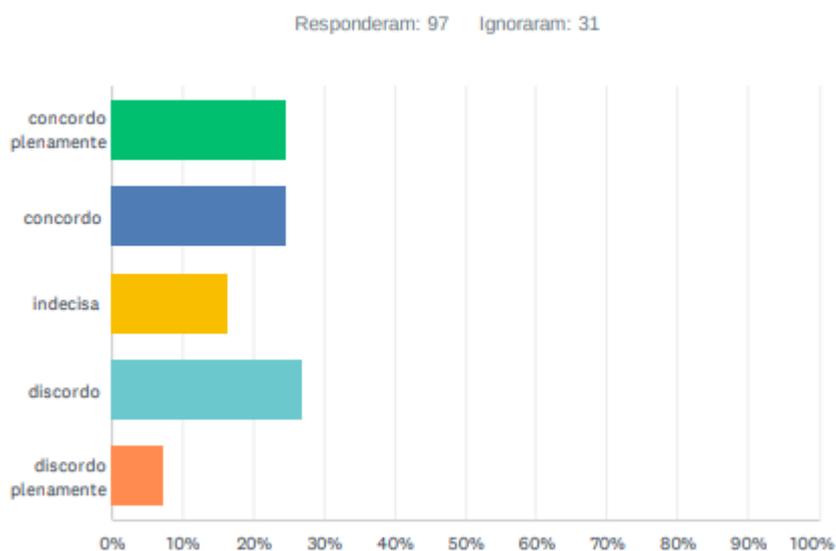
Figura 49: Desejo de permanecer off-line após cumprimento da jornada de trabalho
P49 Gostaria de permanecer off-line para o trabalho após o cumprimento de minha jornada de trabalho com apoio de mecanismos específicos de tecnologia da comunicação.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Quanto à percepção de aumento da demanda por maior qualidade na execução das tarefas em teletrabalho (P.50), 24,74% apresentaram concordância plena com a afirmação, 24,74% concordaram, 16,49% apresentaram indecisão, 26,80% discordaram, e 7,22% discordaram plenamente.

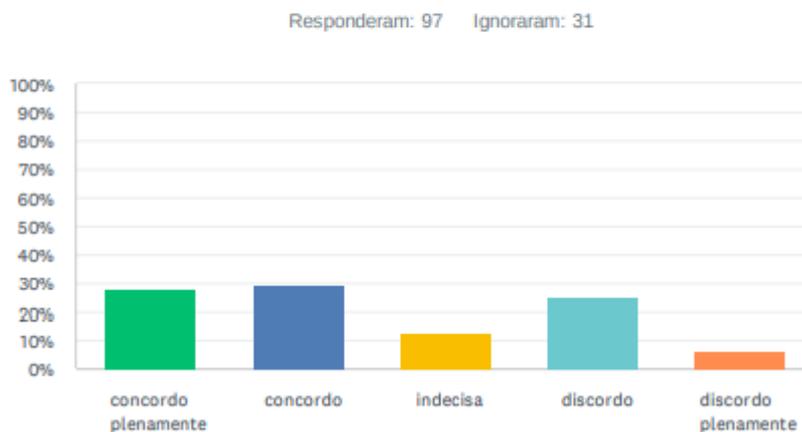
Figura 50: Sentimento de maior demanda na qualidade das tarefas profissionais em regime de teletrabalho
P50 Quando estou em teletrabalho, sinto que sou demandada por maior qualidade na execução das tarefas profissionais.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No tocante à percepção de aumento da cobrança no cumprimento de metas de produtividade no teletrabalho (P.51), 27,84% concordaram plenamente com a afirmação, 28,87% concordaram, 12,37 apresentaram indecisão, 24,74% discordaram, e 6,19% discordaram totalmente.

Figura 51: Maior cobrança para cumprimento de metas de produtividade em teletrabalho
P51 Quando estou em teletrabalho, sinto maior cobrança para o cumprimento de metas de produtividade das tarefas profissionais.

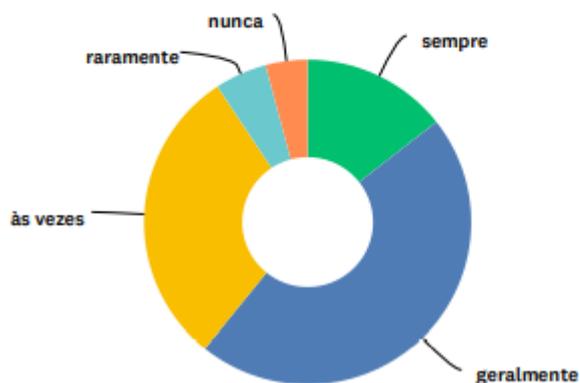


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Sobre a possibilidade de se desligar do trabalho no tempo livre (P.52), 46,39% disseram que geralmente conseguem, 29,90% relataram que às vezes, 14,43% mencionaram que sempre, 5,15% afirmaram que raramente, enquanto 4,12% asseveraram nunca conseguir se desligar.

Figura 52: Consegue desligar no tempo livre
P52 Consigo me desligar do trabalho no meu tempo livre.

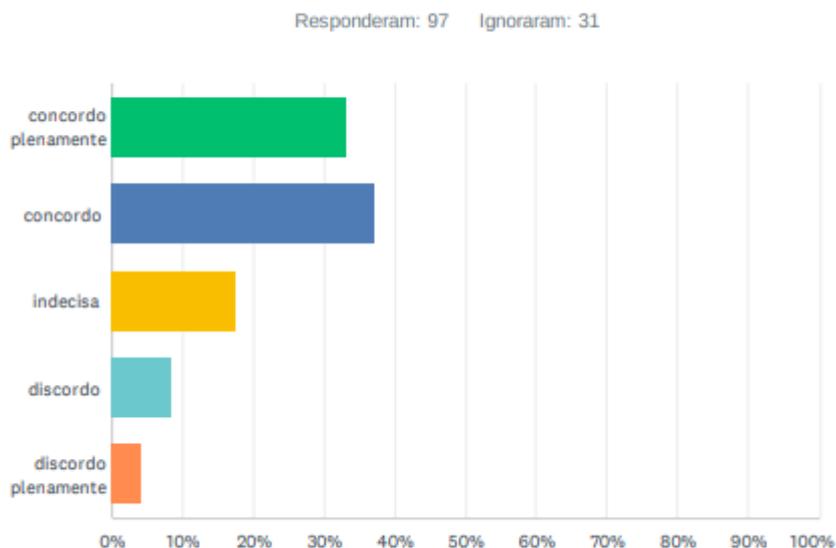
Responderam: 97 Ignoraram: 31



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Acerca da sensação de aumento da produtividade no teletrabalho, 70,10% concordaram com a afirmação contida na P.53, dessas, 32,99% concordaram plenamente, e 37,11% concordaram que se sentem mais produtivas. Do restante, 17,53% apresentaram indecisão, 8,25% discordaram, e 4,12% discordaram plenamente.

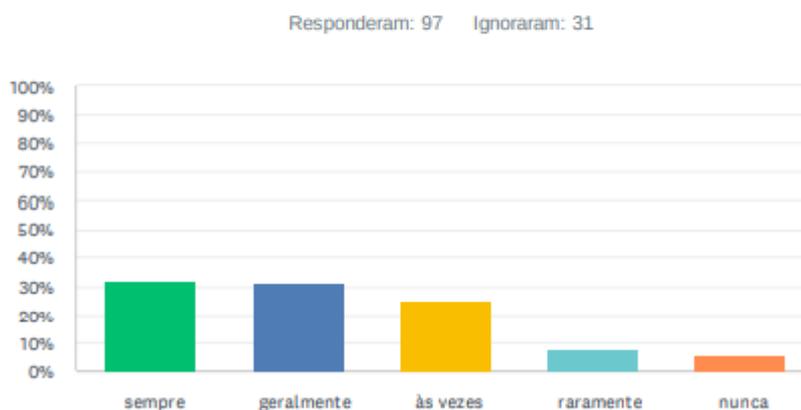
Figura 53: Sentimento de maior produtividade no teletrabalho
P53 Sinto-me mais produtiva trabalhando no regime de teletrabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Concernente à sensação de pertencimento à equipe de trabalho no regime de teletrabalho (P.54), 31,96% declararam sempre se sentirem pertencentes, 30,93% aduziram geralmente, 24,74% mantiveram-se indecisas, 7,22% relataram que às vezes, e 5,15% nunca têm esse sentimento.

Figura 54: Sentimento de pertencimento à equipe mesmo em teletrabalho
P54 Sinto pertencente à equipe de trabalho na minha lotação mesmo em regime de teletrabalho.

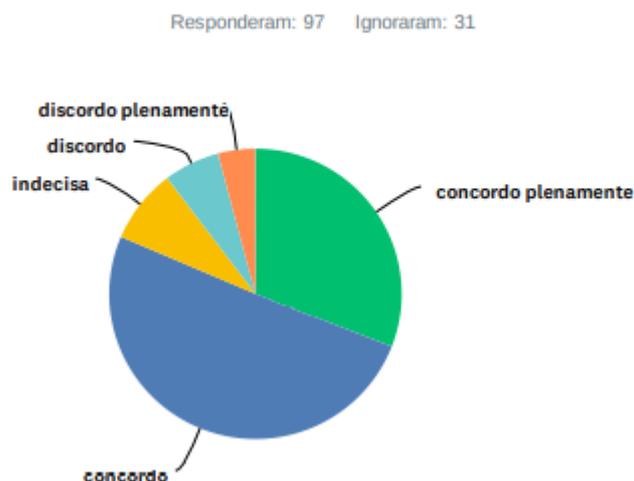


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que diz respeito à flexibilidade da jornada de trabalho junto à chefia imediata (P.55), 81,45% concordaram ter tal flexibilidade na definição da sua jornada, dessas, 50,52%

apresentaram concordância com a afirmação, e 30,93% asseveraram concordância plena. Das demais respondentes, 8,25% relataram indecisão, 6,10% discordaram, e 4,12% discordaram plenamente.

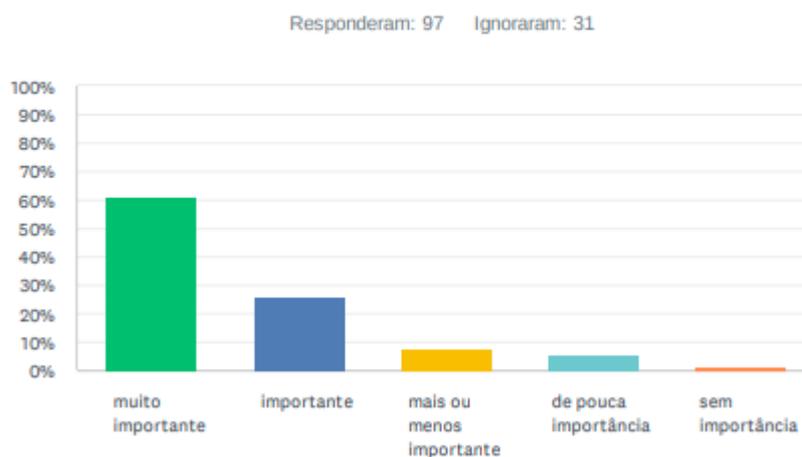
Figura 55: Flexibilidade para definir jornada de trabalho com a chefia imediata
P55 Tenho flexibilidade para definir a minha jornada de trabalho com a chefia imediata.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Quanto à importância do fator flexibilidade no teletrabalho (P.56), 60,82% declararam ser ele muito importante em sua rotina, 25,77% afirmaram ser importante, 7,22% disseram ser mais ou menos importante, 5,15% mencionaram ser de pouca importância, e apenas 1,03% relatou não ser um fator importante.

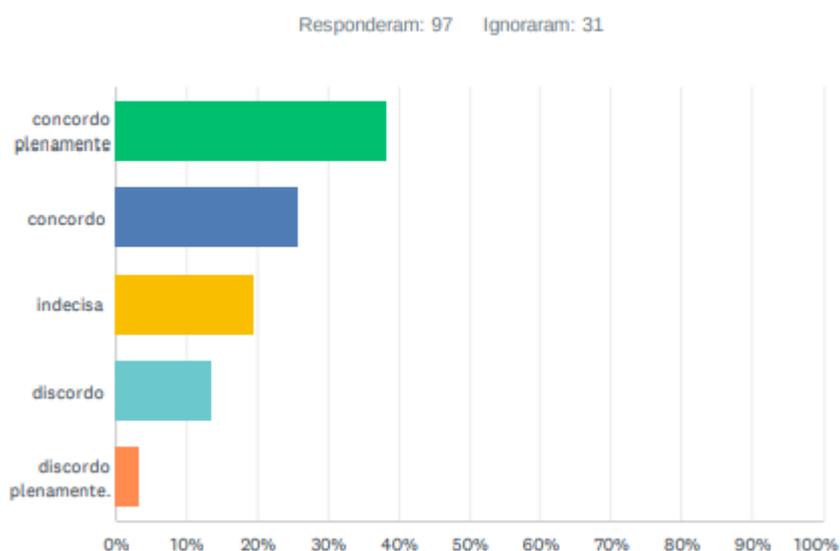
Figura 56: Importância da flexibilidade na organização do tempo de trabalho
P56 A flexibilidade na organização do tempo de trabalho que o teletrabalho me proporciona para mim é:



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No tocante à percepção de aumento de foco e de concentração no regime de teletrabalho (P.57), 38,14% declararam concordar plenamente com a afirmação, 25,77% concordaram, 19,59% permaneceram indecisas, 13,40% discordaram, e 3,09% discordaram plenamente.

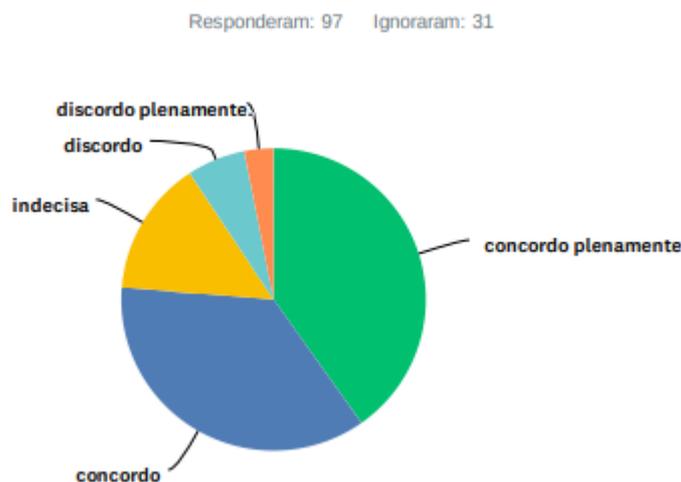
Figura 57: Foco e concentração em regime de teletrabalho
P57 Tenho mais foco e concentração no trabalho no regime de teletrabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que concerne à percepção no aumento da qualidade de vida no teletrabalho (P.58), 76,29% das respondentes assinalaram nível de concordância com a afirmação, dessas, 40,21% concordaram plenamente, e 36,08% concordaram. As demais respondentes mantiveram-se indecisas (14,43%), discordaram (6,19%) ou discordaram plenamente (3,09%) da afirmação.

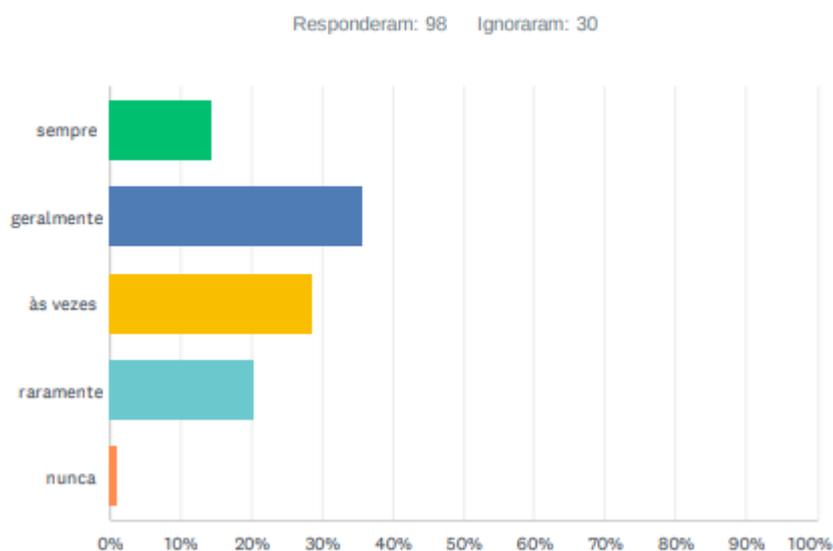
Figura 58: Maior qualidade de vida em regime de teletrabalho
P58 Tenho mais qualidade de vida no regime de teletrabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Sobre o tempo gasto para a capacitação profissional das teletrabalhadoras (P.59), 35,71% afirmaram que geralmente dedicam tempo para tanto, 28,57% relataram que às vezes, 20,41% disseram que raramente, 14,29% asseveraram que sempre, e 1,02% disse nunca ter dedicado tempo para isso.

Figura 59: Dedicção para capacitação profissional no regime de teletrabalho
P59 Dedico tempo para a minha capacitação profissional no regime de teletrabalho.

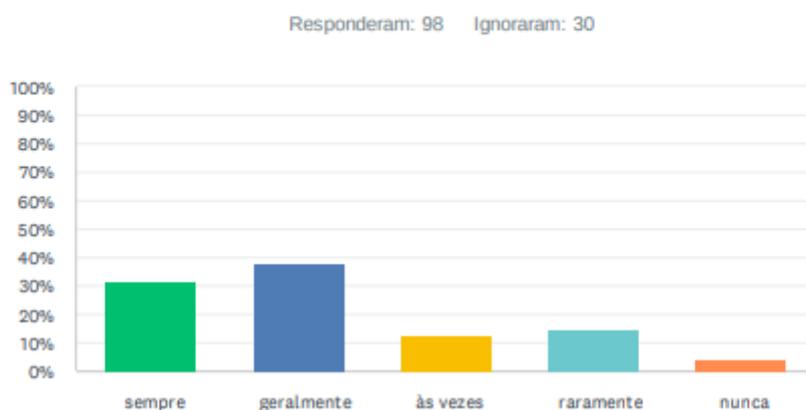


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Acerca da disponibilidade de tempo das teletrabalhadoras para a realização de atividades físicas (P.60), 37,76% dessas relataram que geralmente dedicam tempo para isso, 31,63% disseram que sempre, 14,29% aduziram que raramente, 12,24% asseveraram que às vezes, e 4,08% manifestaram que nunca dedicam tempo para atividades físicas.

Figura 60: Maior tempo para realização de atividade física em regime de teletrabalho

P60 Dedico tempo para realização de atividade física no regime de teletrabalho.

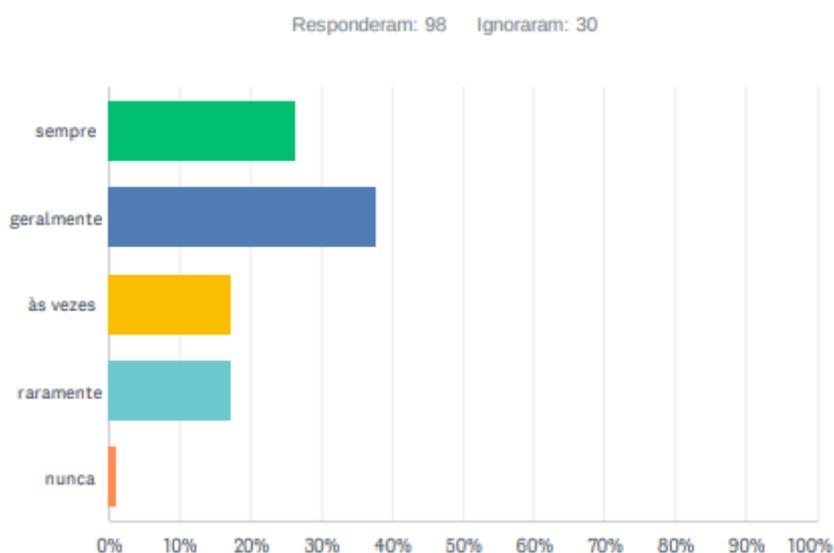


Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

No que tange ao lazer das teletrabalhadoras (P.61), 37,76% disseram que geralmente dedicam tempo para tanto, 26,53% relataram que sempre, 17,35% aduziram que às vezes, 17,35%, raramente, e 1,02% afirmou nunca dedicar tempo para o lazer.

Figura 61: Maior tempo para lazer em regime de teletrabalho

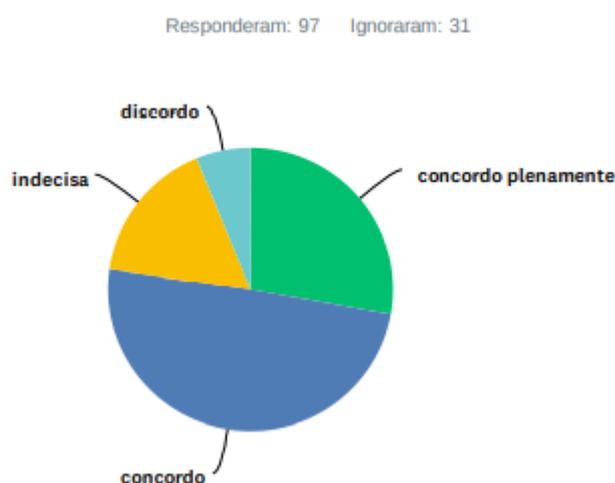
P61 Dedico tempo para o lazer no regime de teletrabalho.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Concernente à possibilidade de conciliação das atividades profissionais com as pessoais e com as familiares (P.62), 49,48% das teletrabalhadoras concordaram com a afirmação, 27,84% concordaram plenamente, 16,49% mantiveram-se indecisas, 6,19% discordaram. Ninguém manifestou discordância plena com a afirmação.

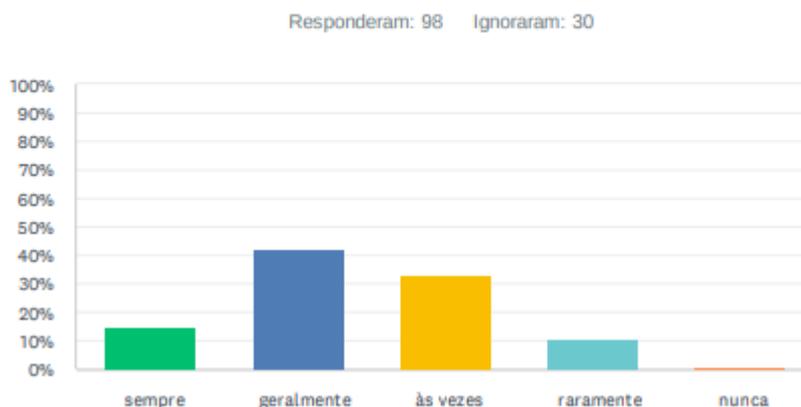
Figura 62: Possibilidade de conciliação de atividades profissionais e atividades pessoais e familiares
P62 Consigo conciliar as atividades profissionais com as atividades pessoais e familiares.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Especificamente no que diz respeito à delimitação do tempo de trabalho e do tempo livre de modo a dedicar-se exclusivamente aos cuidados pessoais próprios (P.63), 43,84% das respondentes disseram que geralmente conseguem realizar tal delimitação de tempo, 32,65% relataram que às vezes, 14,29% asseveraram que sempre, 10,20% aduziram que raramente, e uma pessoa declarou que nunca consegue delimitar os tempos de trabalho e de não trabalho.

Figura 63: Delimitação do tempo de trabalho e de tempo livre para dedicação exclusiva a cuidados pessoais
P63 Consigo delimitar o tempo de trabalho e o tempo livre de modo a me dedicar exclusivamente aos meus cuidados pessoais.



Fonte: elaborado pela autora com utilização da ferramenta *SurveyMonkey* (2022).

Na subseção seguinte, os resultados ora apresentados serão analisados e discutidos com base na literatura referenciada sobre o tema.

5.2 DISCUSSÃO DOS DADOS

A partir dos dados coletados, pôde-se verificar que o perfil das servidoras participantes da pesquisa (P.5 a P.11 e P.15), em sua maioria, é composto por pessoas identificadas com o sexo feminino, heterossexuais, casadas ou em união em estável, na faixa etária de 30 a 59 anos, brancas, sem deficiência, convivendo em núcleos familiares de até 03 pessoas.

Trata-se majoritariamente de pessoas com nível de escolaridade (P.12) com pós-graduação *latu sensu* – especialização – completa, no exercício do cargo de analista judiciário – área judiciária (P.12), atuando predominantemente na atividade-fim do tribunal (varas do trabalho e gabinetes de magistrados, P.3), no exercício de função comissionada sem natureza gerencial (P.4). Além disso, auferem renda bruta mensal, individual e familiar (P.13 e 14) acima da média nacional das pessoas acima de 14 anos no Brasil, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD³².

Tais dados apresentam correspondência com as bases teóricas compiladas neste estudo, no sentido de que a realização do teletrabalho se relaciona ao maior grau de escolarização e de

³²Na PNAD contínua de fevereiro, março e abril de 2022, verificou-se que o rendimento médio mensal de todos os trabalhos, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos de idade ou mais, ocupadas, com rendimento de trabalho foi de R\$2.569,00. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/rendimento-despesa-e-consumo/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques>. Acesso em: 28 jun. 2022.

instrução formal superior, como professores, pessoas que atuam na gerência, na administração e em escritórios (GUIMARÃES; HIRATA, 2020).

Pela descrição apresentada, observa-se que, antes da pandemia de COVID-19, a maioria das respondentes não atuava em teletrabalho (P.24). Com a decretação da pandemia e as consequentes recomendações de distanciamento social, o percentual de pessoas respondentes em teletrabalho integral ou parcial foi de 100% (P.25), mantendo-se em torno de 90% (P.26) até o período de aplicação do questionário (fevereiro e março de 2022), apesar das normas de flexibilização e de retomada gradativa do trabalho presencial. Observa-se que, mesmo após esse retorno às atividades presenciais pelo TRT 3, a maioria das respondentes manifestou o interesse de permanecer em teletrabalho integral – primordialmente – e parcial (P.64).

Esse fenômeno foi observado tanto na área pública (CNJ, 2020; LIMA; RAMOS NETO, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; SALDANHA, 2022) como na privada, especificamente no caso das mulheres (ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021; OIT, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

No que tange à adaptação ao teletrabalho (P.27), cerca de 90% das respondentes declararam estar adaptadas ou totalmente adaptadas ao regime de teletrabalho. Destaca-se que a aplicação do questionário ocorreu no período de 24/02/2022 a 25/03/2022, praticamente dois anos após a decretação de pandemia de COVID-19, com foco na situação atual das servidoras públicas em teletrabalho.

Desse modo não foi possível apurar a existência de uma dificuldade inicial relacionada à adaptação nos termos aventados por Baccili e Cruz (2021) e pela OIT (2021). O se observa é que, após o período inicial de adaptação do teletrabalho, houve uma identificação positiva com os benefícios que tal modalidade de trabalho pode proporcionar (PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; OIT, 2021).

Tampouco foi possível constatar uma situação de maior conflito entre o tempo de trabalho e o de não trabalho, notadamente na conciliação entre trabalho-família no processo de adaptação ao teletrabalho, conforme se verificou na pesquisa teórica realizada (ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; DORNA,

2021; OIT, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ÇOBAN, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

Quanto às vantagens e às desvantagens decorrentes da adoção do teletrabalho, percebe-se uma convergência entre os achados dessa pesquisa com as identificadas na literatura referenciada sobre o tema, na esfera pública (LIMA, 2018; GUERRA, 2020; PEREIRA; OLIVEIRA; SILVA; MENDONÇA, 2020; PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; SALDANHA, 2022), e na privada (OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017; ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

Entre as vantagens do teletrabalho apresentadas (P.28), as que mais se destacaram foram: *i*) a redução dos custos com deslocamento (78,64%); *ii*) a maior flexibilidade para organizar a rotina de trabalho (77,67%); *iii*) a conciliação da vida profissional com a vida privada e com a familiar (72,82%); *iv*) a redução das despesas com transportes e com alimentação (70,87%); e, *v*) o aumento da qualidade de vida (64,08%).

As vantagens identificadas, notadamente a redução dos custos com deslocamento, a maior flexibilidade para organização da rotina de trabalho, a redução de despesas com transportes e com alimentação e o aumento da qualidade de vida encontram consonância com a literatura referenciada sobre o tema quanto aos benefícios do teletrabalho dos servidores públicos de modo geral e da mulher teletrabalhadora especificamente (OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017; ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

Os dados desse estudo parecem corroborar as tendências alcançadas em outras pesquisas empíricas realizadas com servidores da Administração Pública no sentido de um aumento na qualidade de vida decorrente da realização do teletrabalho, para além da questão do gênero (LIMA, 2018; GUERRA, 2020; PEREIRA; OLIVEIRA; SILVA; MENDONÇA, 2020; PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; SALDANHA, 2022).

Chama a atenção o fato de que, nesta pesquisa, a conciliação da vida profissional com a vida privada e com a familiar se apresentou em terceiro lugar no rol de vantagens selecionadas pelas respondentes. No estudo bibliográfico, identificou-se que a conciliação entre trabalho-família não apenas se apresentava como uma considerável vantagem do teletrabalho para a mulher, mas também a possibilidade dessa conciliação constituía fator determinante na escolha e na permanência do teletrabalho (OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017; ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

Por outro lado, a principal desvantagem apontada (P.29) entre as apresentadas no questionário foi o fato de trabalhar sozinha, sem contato com os colegas (61,54%). Tal situação se apresentou no rol de desvantagens observadas na literatura referenciada, relacionando-se com a noção do isolamento social e do profissional, com a solidão, com o risco de alienação em relação ao emprego, à carreira e às identidades profissionais, com a dificuldade no relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho (OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017; LIMA, 2018; GUERRA, 2020; PEREIRA; OLIVEIRA; SILVA; MENDONÇA, 2020; PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021; AGUIAR *et. al.* 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; SALDANHA, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

Como visto na seção 4 deste estudo, a questão do isolamento profissional foi percebida de forma distinta pelas mulheres, enquanto algumas afirmam sentir falta da convivência com os colegas de trabalho, outras não tiveram a mesma percepção por estarem envolvidas com as demandas familiares e pessoais, sentindo-se, inclusive, mais introspectivas e retraídas (AGUIAR *et. al.*, 2022; KARJALAINEN, 2023).

No caso da presente pesquisa, portanto, há uma indicação de que o isolamento profissional e a falta de convivência com os colegas são os principais fatores de desvantagem da adoção do teletrabalho das servidoras públicas do TRT 3. Tal situação, inclusive, pode ser fruto do próprio uso das TICs e de seus riscos intrínsecos (PUCHETA; COSTA, 2023).

As demais desvantagens foram assinaladas por menos de 50% das respondentes, o que parece não ter demonstrado tanto impacto para elas. Entre esses inconvenientes, destacam-se as comunicações fora do horário de funcionamento do Tribunal (45,19%), a diminuição do foco e da concentração no trabalho em virtude de interrupções por familiares, pelos meios tecnológicos de comunicação, pelo uso de redes sociais, etc. (31,73%) e a dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida privada e com a familiar (18,27%) – que será objeto de análise adiante.

No mais, entre as desvantagens do teletrabalho extraídas do estudo bibliográfico (LIMA, 2018; GUERRA, 2020; PEREIRA; OLIVEIRA; SILVA; MENDONÇA, 2020; PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; SALDANHA, 2022), depreende-se o receio de perda de oportunidades e a falta de apoio da chefia. Contudo, na presente pesquisa, parece haver uma inclinação contrária, já que um pouco mais da metade das respondentes não sente o receio de perder oportunidades profissionais pelo fato de atuar no regime de teletrabalho (P.30), bem como se sente apoiada e compreendida pela chefia imediata (P.32).

A sensação de pertencimento à equipe de trabalho, mesmo no regime de teletrabalho (P.54), foi identificada por aproximadamente 60% das respondentes, embora a perda do senso de pertencimento se apresente como uma das desvantagens do teletrabalho na literatura sobre o tema (LIMA, 2018; GUERRA, 2020; PEREIRA; OLIVEIRA; SILVA; MENDONÇA, 2020; PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; SALDANHA, 2022). Questiona-se se tal fato se relaciona com o regime jurídico do trabalho, com a modalidade de ingresso e com a estabilidade constitucional assegurada pela Constituição.

No que tange à conciliação entre o trabalho, a vida privada e a familiar (P.62), há uma tendência em se afirmar que esse tema não se apresenta como um grande gargalo do teletrabalho das servidoras públicas respondentes. A despeito de não ter se apresentado como a principal vantagem do teletrabalho, também não apareceu como uma significativa desvantagem decorrente dessa forma de trabalhar.

Na presente pesquisa, não foi possível identificar a existência de uma correlação direta entre a conciliação entre trabalho-família e a delegação das atividades domésticas e de cuidado para outras mulheres como fator de vantagem do teletrabalho. Embora tenha sido evidenciado que cerca de 78% das respondentes recebem auxílio de mulheres, principalmente pardas, nas tarefas domésticas e de cuidado.

Ainda que não se tenha identificado uma correlação direta neste estudo, Antunes *et. al.* (2023) narram que, após a aprovação no concurso público e a garantia da estabilidade

decorrente do cargo e da remuneração, o trabalho doméstico e de cuidado passa a ser delegado para outras mulheres – principalmente negras –, a fim de reduzir a sobrecarga nas horas totais de trabalho. A delegação do trabalho doméstico e de cuidado entre mulheres, principalmente para mulheres negras, também foi observado por Zanello *et. al.* (2022).

Também não se vislumbrou uma tendência significativa quanto à possibilidade de uma divisão equânime das tarefas domésticas e de cuidado (P.20) entre as pessoas que residem com as respondentes, já que apenas metade delas asseverou tal condição.

Conquanto não se possa afirmar que a presença de parceiros e de cônjuges contribuiu para a melhor conciliação entre o trabalho e a família (SEIZ, 2020; SHAFER; SCHEIBLING, MILKIE, 2020; DOMINGUEZ-FOLGUERAS, 2021; JASROTIA; MEENA; 2021; GARCIA, 2022), é razoável destacar que, para metade das respondentes, parece haver uma divisão mais igualitária entre os afazeres domésticos e de cuidado em corresponsabilidade com cônjuge ou com parceiro do sexo masculino. Essa ideia pode ser apreendida a partir do perfil da maioria das respondentes, isto é, declararem-se heterossexuais, casadas ou conviventes em união estável.

Além do mais, essa divisão mais equânime para parte das servidoras pode ter decorrido do fato de os parceiros também atuarem no regime de teletrabalho, o que pode implicar a conscientização deles quanto à sobrecarga das tarefas do lar e de cuidado, assim como, do fato de tais mulheres apresentarem um nível de instrução, de escolaridade e de ocupação mais elevados, o que, nas pesquisas teóricas, apresentou-se como um fator de influência nessa divisão mais equânime das tarefas (SEIZ, 2020; SHAFER; SCHEIBLING; MILKIE, 2020; DOMINGUEZ-FOLGUERAS, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; GARCIA, 2022).

Mesmo assim, constatou-se, na presente pesquisa, que as principais responsáveis pela administração das tarefas domésticas (P.22) e pelo cuidado (P.23) de familiares são as servidoras públicas, o que ratifica a permanência da divisão sexuada de papéis – conforme se verifica na literatura referenciada sobre o tema (OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017; GIOVANIS, 2018; SHAFER; SCHEIBLING; MILKIE, 2020; ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; DOMINGUEZ-FOLGUERAS, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SEIZ, 2020; SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

Também se extrai da literatura indicada que, independentemente do cargo ocupado, da remuneração e do grau de escolaridade, as atividades do lar e de cuidado são vistas como “trabalho de mulher” por ser naturalizado ou inerente à sua condição (HIRATA, 2002; HIRATA; KERGOAT, 2003, 2020; CARDOSO, 2007).

No tocante à jornada de trabalho, depreende-se do estudo realizado na seção 4 que o seu desrespeito, principalmente pela realização de horas extras, constitui uma das desvantagens identificadas no teletrabalho (OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017; ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

A realização do trabalho em horários atípicos, em virtude da confusão entre os tempos de trabalho e de não trabalho, das constantes interrupções da vida privada na familiar, da intensificação e do excesso de trabalho também foi evidenciada na literatura referenciada (AGUIAR *et. al.*, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023).

Um dado comum encontrado na pesquisa bibliográfica foi o fato de que o teletrabalho pode levar à perda de foco e de concentração das mulheres em virtude das constantes interrupções e demandas familiares, situação que redundava numa dificuldade de gestão e de organização do tempo e do trabalho, ocasionando interrupções e prolongamento da jornada de trabalho para além da legal ou regulamentar (ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LOPEZ-IGUAL, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; RAWANTO; NOVIANTI; ROZ, 2021; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

No entanto, observa-se, na presente pesquisa, que o trabalho em horas suplementares era uma realidade para cerca de um terço das respondentes, enquanto que, para as demais, o cumprimento da jornada era o regulamentar ou até inferior a este. Além disso, para a maioria das respondentes, o tempo de trabalho era suficiente para a execução das tarefas de trabalho (P.45 e P.46). Constatou-se também que a realização de intervalo intrajornada para refeição e para descanso (P.42) era possível para a maioria das servidoras.

Com relação à realização de trabalho em horários atípicos (P.43), observou-se um conjunto heterogêneo de respostas, sem que qualquer delas tenha indicado uma inclinação

relevante. O que se nota é que o desenvolvimento do trabalho nesses horários, quando ocorria, era raro ou realizado às vezes, por motivo de flexibilidade e da autonomia sobre o tempo de trabalho, bem como da sobrecarga de trabalho (P.44).

A flexibilidade, por sua vez, apresentou-se como um fator de grande relevância para o desenvolvimento do teletrabalho das respondentes, tanto no ajuste da jornada de trabalho com a chefia imediata (P.55), como na organização do tempo de trabalho (P.56). Essa condição relaciona-se às vantagens apresentadas pelo teletrabalho, geralmente associada à autonomia quanto à rotina e à organização do trabalho (LIMA, 2018; GUERRA, 2020; PEREIRA; OLIVEIRA; SILVA; MENDONÇA, 2020; PANDINI; PEREIRA, 2020; BACCILI; CRUZ, 2021; SALDANHA, 2022; OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017; ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

No que concerne ao foco e à concentração no teletrabalho (P.57), nota-se certo paradoxo entre as respondentes, porém com uma tendência à identificação dessa variável como vantajosa. Incitadas a selecionarem as principais desvantagens do teletrabalho, a diminuição do foco e da concentração em virtude de interrupções por familiares, pelos meios tecnológicos de comunicação, pelo uso de redes sociais, etc. foi a escolha de aproximadamente 31% das respondentes. Porém, quando apresentada a afirmação “tenho mais foco e concentração no trabalho no regime de teletrabalho”, aproximadamente 63% das respondentes apresentaram nível de concordância.

Para a compreensão da desconexão do trabalho no teletrabalho das servidoras públicas do TRT 3, diversas variáveis foram apresentadas no questionário, não só pela abrangência do conceito do referido direito, mas também pelo embasamento teórico pautado nas temporalidades sociais e na influência das TICs.

Conforme se extraiu da pesquisa bibliográfica sobre o tema, a desconexão do trabalho diz respeito à aspiração de controle dos tempos sociais, notadamente pela delimitação do tempo de trabalho, a fim de possibilitar o gozo do tempo de não trabalho e a conseqüentemente efetivação de direitos constitucionais como o direito ao descanso, à limitação da jornada de trabalho, às pausas intra e interjornadas, à educação, ao lazer, à cultura, ao desporto, à saúde, à vida privada, à intimidade e à integridade, por exemplo, bem

como possibilitar a melhor conciliação entre o trabalho, as vidas pessoal e a profissional. Tal controle está intrinsecamente relacionado ao uso e ao manejo das TICs, principalmente pela garantia de abstenção do envio de notificações (via e-mail, mensagens instantâneas, videochamadas, ligações telefônicas, etc.) relacionadas ao trabalho por parte de gestores para trabalhadores, assim como pelo direito de não recepção de tais notificações por parte destes, sem qualquer tipo de retaliação (MAIOR, 2003; CARDOSO, 2017; CIALTI, 2017; MOREL, 2017; AVOGARO, 2018; SARLET; RIEFFEL, 2018; PÉREZ CAMPOS, 2019; ZUCARO; 2019; LOPEZ AHUMADA, 2020; VICENTE PACHÉS, 2020; GARCÍA, 2020; GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020; OIT, 2020, 2021; MAGAGNOLI, 2021; TRUJILLO PONS, 2021a, 2021b; AYERRA DUESCA, 2022; PUCHETA; COSTA, 2023).

O tempo de trabalho, isto é, tempo efetivamente gasto “no” e “para” o desenvolvimento do trabalho (CARDOSO, 2007) das servidoras parece não influenciar significativamente no tempo de não trabalho. Conforme se destacou acima, o prolongamento da jornada de trabalho afetou cerca de um terço das respondentes (P.45). Para as demais, a execução das atividades profissionais era realizada dentro da jornada de trabalho regulamentar ou até mesmo em um tempo menor (P.46).

As variáveis relacionadas à demanda por maior qualidade na execução das tarefas (P.50) e à maior cobrança para o cumprimento de metas de produtividade (P.51) podem influenciar no aumento do tempo de trabalho, conforme se constatou na teoria referenciada (ANTUNES *et. al.*, 2023). No caso desta pesquisa, como destacado acima, os achados não apresentam dados relevantes para verificação desse fato, por apresentarem semelhanças entre os graus de concordância e de discordância, bem como uma parcela significativa de respostas indecisas.

No entanto, cumpre refletir sobre o tempo dedicado ao trabalho, ou seja, àquele que, de forma direta e de forma indireta, não é computado nem remunerado como trabalho, mas se relaciona com o trabalho e gera reflexos na vida do trabalhador (CARDOSO, 2007). Exemplo disso é o que decorre da comunicação síncrona no teletrabalho mediante envio de mensagens ou ligações (de voz ou vídeo), e consequentes notificações, em aplicativos de mensagens instantâneas pessoais, relacionadas ao trabalho e em horários atípicos.

No tempo dedicado ao trabalho no teletrabalho, nota-se uma interferência significativa das TICs nas relações laborais, seja no tempo de atenção solicitada por notificações nos dispositivos eletrônicos pessoais, seja na visualização de mensagens sobre o trabalho nos dispositivos eletrônicos pessoais nos períodos de descanso. Tudo isso pode ser considerado

tempo dedicado ao trabalho, o que nem sempre é percebido pelos trabalhadores por estar intrinsecamente relacionado ao uso e ao manejo das TICs.

No caso da presente pesquisa, o uso de aplicativos de mensagens instantâneas, como o *WhatsApp*, foi identificado como o principal mecanismo de comunicação e de troca de informações (P.33). Esse aplicativo e similares são típicos instrumentos de comunicação instantânea e pessoal – embora atualmente haja a versão *business* –, que foram/são utilizados como ferramenta de comunicação em relações de trabalho e podem ocasionar reflexos no tempo e na saúde de trabalhadores (CARDOSO, 2017; SALERT; RIEFFEL, 2018; ZUCARO, 2019; PEREIRA, 2020; VICENTE PACHÉS, 2020; AYERRA DUESCA, 2022; PUCHETA; COSTA, 2023).

Conforme se destacou no estudo teórico acerca do tema, a incorporação das TICs nas diversas atividades humanas reforça a sensação de aceleração do tempo pelo imediatismo, pela simultaneidade, pela ausência de limites claros acerca dos tempos sociais, pela dificuldade de separação entre o tempo de trabalho e pelo tempo livre inerente a tais tecnologias (CARDOSO, 2007).

Outro aspecto importante é o risco de hiperconexão, do elástico da jornada de trabalho e da dificuldade de diferenciação entre o tempo destinado às atividades pessoais e às profissionais, o que reflete diretamente nas vivências e na saúde dos trabalhadores (SALERT, RIEFFEL, 2018; FINCATO; LEMONJE, 2019; PEREZ CAMPOS, 2019; GARCÍA, 2020; TERRADILLOS ORMAECHEA, 2021; LOPEZ AHUMADA, 2021).

Os mencionados fatores podem ocasionar um aumento do tempo de trabalho velado pela aparente disponibilidade não contabilizada no tempo de trabalho, o que pode redundar na violação ao direito à desconexão do trabalho (CARDOSO, 2013; SILVA; MACIEL, 2018; SALERT; RIEFFEL, 2018; PEREZ CAMPOS, 2019; ZUCARO, 2019; LOPEZ AHUMADA, 2021).

Ao serem questionadas se, por ocasião da recepção de notificações por mensagens instantâneas relacionadas a pessoas do ambiente de trabalho, mesmo que no horário livre, as servidoras se recordam das tarefas de trabalho (P.34), verificou-se uma tendência acerca dessa retomada do pensamento ao trabalho.

Também há uma propensão em asseverar a necessidade de constante atualização para o desempenho das atividades em teletrabalho (P.41), bem como para o receio de serem consideradas inaptas para o teletrabalho, caso não respondam aos chamados oriundos do trabalho pelas TICs (P.47). Identifica-se, também, uma inclinação à disponibilidade, à

hiperconectividade e à imediatidade por parte das respondentes (P. 38, P.37 e P.48, P.36, respectivamente).

Esses achados remetem ao tempo dedicado para o trabalho – ainda que velado ou não identificado pelas respondentes –, que, direta ou indiretamente, afeta as outras temporalidades sociais, implicando uma sobreposição daquele sobre os demais.

Ainda sobre a influência das TICs nos tempos de trabalho e nos de não trabalho, as variáveis relacionadas à existência de problemas técnicos decorrentes do trabalho (P.35), a riscos psicossociais, como o *Fear off missing out (FOMO)* (P.39) e a nomofobia (P.40), não se mostraram relevantes por apresentarem semelhanças entre os graus de frequência.

Ao que parece, os tempos dedicados ao trabalho integram as temporalidades sociais das servidoras, notadamente relacionados à conexão mental com o trabalho quando notificadas pelos instrumentos tecnológicos de trabalho, bem como pela necessidade de constante atualização, pela disponibilidade, pela hiperconectividade e pela imediatidade relacionada às notificações nas ferramentas tecnológicas de serviço.

Tanto é que, ao serem questionadas sobre o desejo de permanecerem *off-line* para o trabalho após o cumprimento da jornada com o apoio de mecanismos específicos de tecnologia da comunicação (P.49), as entrevistadas apresentaram um considerável grau de concordância com tal afirmação. Diante disso, há uma tendência em inferir que as respondentes almejam certo controle e limitação de contato *on-line* após o cumprimento da jornada.

No que concerne ao tempo de não trabalho, identificou-se uma propensão no sentido de que as servidoras públicas em teletrabalho do TRT 3, lotadas na primeira instância, conseguem dispor de tempo para dedicar-se à capacitação profissional (P.59), para a realização de atividades físicas (P.60) e para o lazer (P.61), dado o nível de concordância e de frequência às afirmações postas em análise.

Relembra-se que o tempo de não trabalho pode ser entendido não só como o tempo relacionado às atividades que não estejam relacionadas ao trabalho – por exemplo, tempo destinado ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, ao estudo, à prática de atividade física, ao cuidado pessoal, à saúde, à cultura –, como também à quantidade e à qualidade destinada às atividades distintas do trabalho (CARDOSO, 2007).

Sob esse aspecto, refuta-se a ideia de que a sobreposição do tempo de trabalho sobre os demais tempos sociais, notadamente o tempo de não trabalho, soa como algo inerente à condição da mulher trabalhadora de uma forma geral (CARDOSO, 2007).

Tanto que, quando apresentada a afirmação “consigo delimitar o tempo de trabalho e o tempo livre de modo a me dedicar exclusivamente aos meus cuidados pessoais” (P.63), houve uma predisposição em reconhecer tal possibilidade, consoante o nível de frequência relatado pelas respondentes.

Ao ser apresentada a declaração quanto à possibilidade de desconexão do trabalho no tempo livre (P.52), verificou-se uma razoável inclinação a isso, considerando a frequência declarada pelas respondentes.

Além disso, vislumbrou-se uma tendência de que as respondentes consigam conciliar a atividade profissional com as atividades pessoais e familiares, em virtude do grau de concordância à afirmação contida no questionário (P.62).

Soma-se a isso o fato de que tal quesito não se apresentou como uma desvantagem significativa para as respondentes – ao contrário do que se vislumbra na literatura referenciada sobre o tema, na qual a conciliação entre trabalho-família constitui uma das desvantagens do teletrabalho (OLIVEIRA; PIRES; MARTINS, 2017; ARTEAGA-AGUIRRE; CABEZAS-CARTAGENA; RAMÍREZ-CID, 2021; JASROTIA; MEENA, 2021; OIT, 2021; RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021; SOUBELET-FAGOAGA *et. al.*, 2021; AGUIAR *et. al.*, 2022; ÇOBAN, 2022; GALVÃO; FERREIRA; COSTA, 2022; BATTHYANY; KATZKOWICZ; SOLARI, 2022; ANTUNES *et. al.*, 2023; KARJALAINEN, 2023).

Assim, por meio da presente pesquisa, buscou-se compreender quais as perspectivas sobre a desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no TRT 3, lotadas na primeira instância, na fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho – a partir de uma análise com perspectiva de gênero fundada na conciliação entre as vidas profissional, pessoal e familiar, sob a ótica da divisão sexual do trabalho e do cuidado.

A hipótese apresentada foi que, no regime de teletrabalho da mulher, a perpetuação da divisão sexual do trabalho, associada ao uso das tecnologias de informação e comunicação para o desempenho de seu trabalho, ocasiona uma dificuldade na conciliação ou na delimitação do tempo de trabalho e do de não trabalho – decorrente da violação do direito à desconexão do trabalho.

Os dados obtidos e discutidos neste estudo refutam parcialmente a hipótese apresentada, nos seguintes parâmetros³³:

³³ Registra-se que, nas ocasiões em que as expressões “tendência” e “inclinação” foram utilizadas, foi no sentido de expressar a maioria das perspectivas das respondentes.

- a) embora se tenha constatado a permanência da divisão sexual do trabalho no tocante às tarefas de cuidado e de gestão do lar, há uma tendência em inferir que as servidoras públicas conseguem conciliar o trabalho com a vida pessoal e com a familiar;
- b) também se vislumbra uma inclinação à delimitação do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho pelas respondentes, que pôde ser notabilizada pela execução das tarefas de trabalho dentro da jornada de trabalho regulamentar ou em período inferior e pela realização de pausas intrajornada para descanso e para refeição, bem como pela disposição de tempo para capacitação profissional e para cuidados pessoais, para a realização de atividades físicas e de lazer;
- c) fatores como a flexibilidade para a organização da rotina e para a definição da jornada de trabalho com a chefia imediata, para o aumento do foco e da concentração pela realização do teletrabalho, também, parecem ter contribuído para a aparente demarcação entre as fronteiras de trabalho e as de não trabalho;
- d) a utilização das TICs no desempenho do trabalho, entretanto, parece ter apresentado uma influência no tempo de não trabalho, ocasionando a sobreposição do tempo de trabalho sob a faceta do que se denominou tempo dedicado ao trabalho;
- e) em que pese tenha se identificado uma inclinação das respondentes em reconhecer a capacidade de se desligarem do trabalho no tempo livre, constata-se uma considerável influência das TICs nesse tempo de não trabalho;
- f) alguns fatores identificados na pesquisa levam à assimilação de que as TICs contribuíam para a continuidade do trabalho fora do tempo de trabalho: *i*) a constatação das servidoras de que a recepção de notificações por mensagens instantâneas relacionadas a pessoas do ambiente de trabalho, mesmo que no horário livre, gera uma conexão mental com o trabalho; *ii*) a propensão das respondentes a uma necessidade de constante atualização técnica e profissional para a realização do teletrabalho; *iii*) a inclinação à conexão a aparelhos tecnológicos de informação e comunicação nos períodos de descanso para visualizar demandas do trabalho; *iv*) o receio de serem consideradas inaptas para tal modalidade de trabalho, caso não respondam aos chamados oriundos do trabalho pelas TICs – este de maneira mais sutil.
- g) corrobora a predisposição das respondentes em almejarem permanecer *off-line* para o trabalho após o cumprimento da jornada com o apoio de mecanismos específicos de tecnologia da comunicação;

- h) o uso das TICs no desempenho do trabalho parece induzir no presentismo, na disponibilidade, na imediatidade e na constante conexão tecnológica, fatores que geram reflexos sobre o tempo de não trabalho, contribuindo para o esmaecimento das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho – ainda que de forma velada ou imperceptível;
- i) a violação ao direito à desconexão, portanto, decorre do uso e do manejo das TICs relacionado à garantia de abstenção do envio – por parte de colegas de trabalho e de gestores – de notificações (via e-mail, mensagens instantâneas, videochamadas, ligações telefônicas, etc.) ligadas ao trabalho, assim como ligado ao direito de não recepção de tais notificações por parte das trabalhadoras, sem qualquer tipo de represália.

Ao que parece, o uso e o manejo das TICs pelas partes envolvidas na relação jurídica do teletrabalho parece interferir na delimitação da fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho, gerando reflexos diretos e indiretos, perceptíveis e imperceptíveis, sobre os tempos sociais das respondentes.

A violação ao direito à desconexão relaciona-se a um de seus vieses apresentados na seção 3, isto é, o de garantia de abstenção do envio para trabalhadoras – por parte de colegas e gestores – de notificações (via e-mail, mensagens instantâneas, videochamadas, ligações telefônicas, etc.) relacionadas ao trabalho, assim como preservação do direito de não recepção de tais notificações por parte das colaboradoras, sem qualquer tipo de represália.

No caso das servidoras, as questões relativas à divisão sexual do trabalho, notadamente as tarefas domésticas e de cuidado, ao que tudo indica, parecem não ter influenciado no tempo de trabalho e no de não trabalho, a ponto de se perceber uma indistinção de fronteiras que afetam a desconexão do trabalho.

6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo geral compreender as perspectivas sobre a desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região (TRT 3), lotadas na primeira instância, na fronteira entre o tempo de trabalho e o de não trabalho, a partir de uma análise com perspectiva de gênero fundada na conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, sob a ótica da divisão sexual do trabalho e do cuidado.

Nesse sentido, buscou-se apresentar apontamentos sobre a implantação do teletrabalho no Poder Judiciário, destacando as suas vantagens e desvantagens, inclusive no contexto da pandemia de COVID-19. Além disso, elencaram-se os principais aspectos formais do teletrabalho da Resolução N.º 227/2016 do CNJ e os que se diferenciam na Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N.º 78, de 24 de março de 2022, que regulamentou o teletrabalho no TRT 3.

Na sequência, propôs-se analisar as repercussões das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) nas vivências temporais de teletrabalhadores, a fim de refletir sobre a desconexão do trabalho, no regime de teletrabalho, na fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho.

Em seguida, desejou-se examinar o teletrabalho a partir de uma perspectiva de gênero na conciliação entre as vidas privada e profissional, com base na teoria da divisão sexual do trabalho e do cuidado.

Por fim, intentou-se compreender a desconexão do trabalho na fronteira tempo de trabalho e tempo de não trabalho, a partir das perspectivas das servidoras públicas lotadas na primeira instância do TRT 3. Para tanto, realizou-se a apresentação descritiva dos dados coletados e, em seguida, a discussão desses dados com fundamento na parte teórica do estudo.

A hipótese apresentada foi a de que, no regime de teletrabalho da mulher, a perpetuação da divisão sexual do trabalho, associada ao uso das TICs para o desempenho de seu trabalho, ocasiona uma dificuldade na conciliação ou na delimitação do tempo de trabalho e de não trabalho – decorrente da violação do direito à desconexão do trabalho.

Os resultados sugerem que a harmonização entre a vida privada e a vida profissional não se apresenta como um grande gargalo do teletrabalho das servidoras públicas no regime de teletrabalho, no TRT 3, lotadas na primeira instância, embora se tenha constatado a permanência da divisão sexual do trabalho no tocante às tarefas de cuidado e de gestão do lar.

Ao que parece, a delimitação do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho constitui uma possibilidade viável para as respondentes. Isso pôde ser identificado a partir dos resultados concernentes à possibilidade de execução das tarefas de trabalho dentro da jornada de trabalho regulamentar ou em período inferior, da realização de pausa intrajornada para descanso e para refeição, da disposição de tempo para capacitação profissional e para os cuidados pessoais, para a realização de atividades físicas e de lazer pela maioria das respondentes.

Outros fatores parecem ter contribuído para a viabilidade de demarcação entre as fronteiras dos tempos de trabalho e de não trabalho, como a flexibilidade para a organização da rotina de trabalho e para a definição da jornada de trabalho com a chefia imediata, bem como o aumento do foco e da concentração pela realização do teletrabalho.

Por outro lado, o uso das TICs no desempenho do teletrabalho parece ter influenciado no tempo de não trabalho das servidoras, o que indica a existência de um tempo dedicado ao trabalho.

Os fatores que levaram à compreensão da assimilação de que as TICs contribuía para a continuidade do trabalho fora do tempo de trabalho, sob o que se denominou tempo dedicado ao trabalho, foram primordialmente a constatação das servidoras de que a recepção de notificações por mensagens instantâneas relacionadas a pessoas do ambiente de trabalho, mesmo que no horário livre, ocasiona uma conexão mental com o trabalho e a propensão das respondentes a uma necessidade de constante atualização técnica e profissional para a realização do teletrabalho.

Soma-se a isso a predisposição das respondentes em almejar permanecer *off-line* para o trabalho após o cumprimento da jornada com o apoio de mecanismos específicos de tecnologia da comunicação e a inclinação à conexão a aparelhos tecnológicos nos períodos de descanso para visualizar demandas do trabalho. Destaca-se também o receio de serem consideradas inaptas para tal modalidade de trabalho, caso não respondam aos chamados oriundos do trabalho pelas TICs – este fator de maneira mais sutil.

Nesse sentido, há uma tendência em se afirmar a violação ao direito à desconexão pela ausência de garantia de abstenção do envio de notificações (via e-mail, mensagens instantâneas, videochamadas, ligações telefônicas, etc.) relacionadas ao trabalho – de formas horizontal e vertical –, assim como ao direito de não recepção de tais notificações por parte das trabalhadoras, sem qualquer tipo de represália.

A hipótese, portanto, foi parcialmente refutada, uma vez que as questões relativas à divisão sexual do trabalho, especificamente as tarefas domésticas e de cuidado, parecem não ter influenciado no tempo de trabalho e de não trabalho a ponto de se perceber uma indistinção de fronteiras que afetam a desconexão do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 15, n. Especial, p. 511–533, 2017. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/60287..> Acesso em 14 fev. 2022.
- AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de et al. Telework and women: perceptions of work and family life balance. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 836-850, Nov. 2022. Disponível em: http://old.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512022000600836&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 08 fev. 2023.
- ANTONIO BRUNO DA SILVA, A.; NOBRE COSTA MACIEAL, M. Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, n. 117, p. 13–54, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.9732/rbep.v117i0.567>. Acesso em 22 fev. 2022
- ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. A justiça não pode parar?!: Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do judiciário federal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. art. e38 [12], 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920>. Acesso em: 26 mar. 2021
- ANTUNES, E., SANTOS, M., INCERTI, T., FISCHER, F. Telework and Women Workers in the Context of the Covid-19 Pandemic: The Case of the Federal Judiciary in Brazil Occupational and Environmental Safety and Health IV. Studies in Systems, Decision and Control, v. 449. Springer, Cham., 2023. https://doi.org/10.1007/978-3-031-12547-8_32
- ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. *In*: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 11 – 22.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária - a dupla face de um mesmo projeto. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 1, 3 jul. 2019. Disponível em <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i1.43>. Acesso em: 25 jan. 2023.
- ARTEAGA-AGUIRRE, C.; CABEZAS-CARTAGENA, V.; RAMÍREZ-CID, F. Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados em el contexto de pandemia en Chile. **Revista CS**, n. 35, p. 11 - 39, 22 dic. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18046/recs.i35.4879>. Acesso em: 08 fev. 2023.
- AYALA DEL PINO, C. La nueva regulación del trabajo a distancia no es la panacea. **Anuario Jurídico y Económico Escurialense**, [S. l.], n. 55, 2022. DOI: 10.54571/ajee.510. Disponível em: <https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/510>. Acesso em: 30 jan. 2023.

AYERRA DUESCA, N. El Derecho a La desconexión Digital Desde Un Punto De Vista De La prevención De Riesgos Laborales». **Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales**, n.º 47, abril de 2022.

BACCILI, S.; CRUZ, N. J. T. da. Virtualização do trabalho durante a Pandemia do COVID-19: avaliação da experiência dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Navus**, Florianópolis, v. 11. p. 01-15, Jan/dez. 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7956004>. Acesso em: 22 fev. 2022.

BATTHYÁNY, K.; KATZKOWICZ, S.; SCAVINO SOLARI, S. Género y teletrabajo: El caso de las trabajadoras del programa Uruguay Crece Contigo. **Psicoperspectivas**, 21, v. 3, 2022. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue3-fulltext-2600>. Acesso em: 13 fev. 2023

BEDIN, B. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre. V. 4, n. 2, p. 18 – 39, jul/dez. 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4680>. Acesso em: 26 jan. 2021.

BELZUNEGUI-ERASO, A.; ERRO-GARCÉS, A. Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. **Sustainability** (Switzerland), v. 12, n. 9, p. 1–18, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341080024_Teleworking_in_the_Context_of_the_Covid-19_Crisis. Acesso em: 27 abr. 2021.

BIROLI, F.; QUINTELA, D.F. Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. **Revista de Ciências Sociais - política & trabalho**, [S. l.], v. 1, n. 53, p. 72–89, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.51417. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/51417>. Acesso em: 08 abr. 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Avaliação dos impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais**. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 227, de 15 de junho de 2016**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado13105420210303603f8ade0b8f9.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 313, de 19 de março de 2020**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado162516202005065eb2e4ec55d06.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 397, de 1º de junho de 2021**. Disponível em:

<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado1557382021061160c387f295bb5.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 293 de 21 de maio de 2021**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/186771>. Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução Nº. 109, de 29 de junho de 2012**. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/25000>. Acesso em 02 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução Nº. 151, de 29 de maio de 2015**. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/63630>. Acesso em 02 abr 2021.

BRASIL. Lei N.º 11.416, de 15 de dezembro de 2006.. *Disponível em* http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111416.htm. Acesso em 27 jun 2022

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Resolução Administrativa Nº 1.499, de 1º de fevereiro de 2012**. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0> Acesso em 18 mar 2022.

CARDOSO, A. C. M. Direito e dever à desconexão. **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**, v. 23, n. 1 e 2, p. 62–85, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/2316-770X.2016.2756>. Acesso: 26 mar. 2021.

CARDOSO, A. C. M. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, p. 351–374, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/4Gfs5qPqFWbFn7Q7h85zFsp/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 26 mar. 2021.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho**: vivências cotidianas de trabalhadores, p. 352, 2007. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-20032008-101721/publico/TESE_ANA_CLAUDIA_MOREIRA_CARDOSO.pdf. Acesso em: 26 mar. 2021.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. Vol. 1, 20ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

CHARALAMPOUS, M; GRANT, C.A.; TRAMONTANO, C.; MICHAILEDIS, E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 28, n. 1, p. 51–73, 2019. Disponível em <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>. Acesso em: 03 mai. 2021.

CIALTI, P.-H. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, n. 137, p. 163–181, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>. Acesso em: 11 ago. 2021.

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 & Organization**, v. 29, n. 1, p. 241–255, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>. Acesso em: 12 nov. 2021

CONNEL, R.; PEARSE, R. **Gênero: uma perspectiva global**. São Paulo: nVersos, 2015.

CORRÊA VIEIRA, Regina Stela. Cuidado, crise e os limites do direito do trabalho brasileiro / Care, crisis and the limits of Brazilian Labor Law. **Revista Direito e Práxis**, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2517-2542, dez. 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50150/35860>. Acesso em: 13 fev. 2023.

DE MASI, D. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 35. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

DOMINGUEZ-FOLGUERAS, Marta. Difficult Times: The Division of Domestic Work under Lockdown in France. **Social Sciences** 10, 219, 2021 Disponível em: <https://doi.org/10.3390/socsci10060219>. Acesso em: 13 fev. 2023

DORNA, L. B. H. O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da COVID-19: mudanças e permanências. **Laboreal** [Online], v. 17, n. 1, 2021. Disponível em: <http://journals.openedition.org/laboreal/17860>. Acesso em: 12 nov. 2021

EUROFOUND Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral**, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, 2019. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf. Acesso em 20 jun 2020.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. DE; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28–46, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em: 27 abr. 2021.

FINCATO, D. P.; LEMONJE, J. C. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 1, p. 119, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 26 mar. 2021.

GALVÃO, L. L. da C.; APARECIDA AVELAR FERREIRA, C.; COSTA, M. da S. S. Qualidade de vida no teletrabalho: percepções de professoras de um Instituto Federal de Minas Gerais. #Tear: **Revista de Educação, Ciência e Tecnologia**, Canoas, v. 11, n. 1, 2022. DOI: 10.35819/tear.v11.n1.a5480. Disponível em: <https://periodicos.ifrs.edu.br/index.php/tear/article/view/5480>. Acesso em: 8 fev. 2023.

GÁLVEZ A, TIRADO F, ALCARAZ JM. “Oh! Teleworking!” Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers. **Business Ethics: A Eur Rev.** 29, p. 180–192, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/beer.12240>. Acesso em: 12 nov. 2021.

GARCÍA, G. El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: Alcance y significado de um derecho emergente em el contexto. **Revista Catalana de DretPublic**, v. 2020, n. SpecialIs, p. 54–71, 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7672989>. Acesso em: 09 fev. 2021.

GARCIA, R. Exploring the domestic division of labor when both parents are involuntarily working from home: The effects of the UK COVID pandemic. **Gender, Work & Organization**, v. 29, n. 4, p. 1065–1081, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12796>. Acesso em: 13 fev. 2023

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

GIOVANIS, E. Are Women Happier When Their Spouse is Teleworker? *Journal of Happiness Studies*, [s. l.], v. 19, n. 3, p. 719–754, 2018. DOI 10.1007/s10902-017-9847-0. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=129037329&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 9 fev. 2023

GOLDSCHMIDT, R.; GRAMINHO, V. M. C. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GONZALEZ, L. A mulher negra na sociedade brasileira: Uma abordagem político-econômica. In: RIOS, Flávia; LIMA, Marcia (orgs.). **Por um feminismo afro-latino-americano**. Ensaios, intervenções e diálogos. 1ª edição. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GUERRA, M. H. T. DA S. et al. Teletrabalho Estruturado na Administração Pública: A Experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, v. 6, n. 3, p. 98–116, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/344096335_Teletrabalho_Estruturado_na_Administracao_Publica_A_Experiencia_do_Tribunal_Regional_do_Trabalho_da_8_Regiao. Acesso em: 14 fev. 2022.

GUIMARÃES, N. Os múltiplos fios que tecem as relações de cuidado. In: ANGOTI, Bruna; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (org.). **Cuidar, verbo coletivo**: diálogos sobre o cuidado na pandemia da Covid-19. Joaçaba: Editora Unoesc, 2021. Disponível em: <https://www.unoesc.edu.br/editora/livros-single/e-book-gratuito-cuidar-verbo-coletivo-dialogos-sobre-o-cuidado-na-pandemia>. Acesso em: 01 mar. 2023.

GUIMARÃES, N; HIRATA, H. **O Gênero do Cuidado**: Desigualdades, significações e Identidades. Cotia, SP: Ateliê Editorial, 2020.

GUIMARÃES, S.S.M.L.; DAOU, S.Z. Divisão Sexual do trabalho, trabalho reprodutivo e as assimetrias de gênero na pandemia de COVID-19. **Revista Direito e Sexualidade**, v.2, n.1, jan-jun, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/revdirsex.v2i1.42979>. Acesso em: 08 fev. 2023.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)pensando a pesquisa jurídica**: teoria e prática. 4ª ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. 1ª edição. Editora Boitempo, 2002.

HIRATA, H. Cuidado: teorias e práticas. *In*: ANGOTI, Bruna; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (org.). **Cuidar, verbo coletivo**: diálogos sobre o cuidado na pandemia da Covid-19. Joaçaba: Editora Unoesc, 2021. Disponível em: <https://www.unoesc.edu.br/editora/livros-single/e-book-gratuito-cuidar-verbo-coletivo-dialogos-sobre-o-cuidado-na-pandemia>. Acesso em: 01 mar. 2023.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. A divisão sexual do trabalho revisitada. *In*: MARUANI, Margareti; HIRATA, Helena. (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, 2003. p. 111 – 123.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais - política & trabalho**, [S. l.], v. 1, n. 53, p. 22–34, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/50869>. Acesso em: 28 fev. 2023.

hooks, bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. 11ª ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

IRAWANTO, D.W.; NOVIANTI, K.R.; ROZ, K. Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. **Economies**, 9, 96, 2021. Acesso em: <https://doi.org/10.3390/economies9030096>. Acesso em: 13 fev. 2023.

JASROTIA, A., & MEENA, J. Women, work and pandemic: An impact study of COVID-19 lockdown on working women in India. **Asian Social Work and Policy Review**, 15, 282–291, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/aswp.12240> . Acesso em: 12 nov. 2021.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. São Paulo: EDIPRO, 2016.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

LIMA, A.S.; RAMOS NETO, N.P. Gestão Judicial da Pandemia COVID-19: O trabalho remoto como regra de funcionamento do Poder Judiciário. **Revista de Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça**. Encontro Virtual, v.6, n.2, p. 22-40, Jul/Dez. 2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistapoliticiajudiciaria/article/view/6979>. Acesso em: 14 fev. 2022.

LIMA, M. S. B. **O teletrabalho no Poder Judiciário Brasileiro**: Ganhos para tribunais e sociedade? As experiências de Santa Catarina e Amazonas. Dissertação apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Fundação Getúlio Vargas. Rio de

Janeiro. 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/24303>. Acesso em: 14 fev. 2022.

LOYOLA, M. A. Covid-19: uma agenda de pesquisa em torno das questões de gênero. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, n. 30, v. 03, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312020300312>. Acesso em: 26 mai. 2022.

MACCISE, Regina Larrea. Feminismo(S), Perspectiva de Género y Teorías Jurídicas Feministas. **Derecho en Libertad**, p. 132–157, 2011. Disponível em: http://www.fldm.edu.mx/pdf/revista/no7/feminismo_perspectiva_de_genero_y_teorias.pdf. Acesso em: 02 nov. 2021.

MAGAGNOLI, S. Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro. **Labour & Law Issues**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. R.85 – R. 108, 2021. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/14101>. Acesso em: 29 gen. 2023

MATHIEU, N. C. Sexo e gênero. In: HIRATA, H. *et. al.* Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MOREL, L. Il diritto alla disconnessione nell'ordinamento francese. La questione dell'effettività del diritto al riposo nell'era digitale. **Labour & Law Issues**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 1–16, 2017. DOI: 10.6092/issn.2421-2695/7570. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/7570>. Acesso em: 30 jan. 2023.

OFICINA INTERNACIONAL TEL TRABAJO. **El teletrabajo duante la pandemia de COVID-19 y después de Ella**. Guía Práctica. Ginebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf. Acesso em: fev. 2021.

OLIVEIRA, D. R. de; PIRES, A. S.; MARTINS, A. C. FRONTEIRAS INDISTINTAS: espaço e tempo no trabalho de tecnologia da informação (TI). **Revista de Ciências Sociais - política & trabalho**, [S. l.], v. 1, n. 46, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/27699>. Acesso em: 8 fev. 2023.

OLIVEIRA, J. A. de. **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

OPAS BRASIL. **OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia**. 11 mar. 2020. Disponível em: [OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia - OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde \(paho.org\)](https://www.opas.org.br/pt-br/OMS-afirma-que-COVID-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia). Acesso em: 16 mar. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. COVID-19: **Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo**. Nota Técnica de la OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf. Acesso em: 1 jun. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Desafíos y oportunidades del teletrabajo em América Latina y el Caribe**. Nota técnica. Série Panorama Laboral em América Latina y el Caribe 2021. Julio, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf. Acesso em: 02 set. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Teletrabajo**. Modelo, manual y recomendaciones de política para INAPI. 2021. Disponível em: https://www.inapi.cl/docs/default-source/2021/centro-de-documentacion/estudios/teletrabajo/informe_teletrabajo_inapi_oit_2021.pdf?sfvrsn=1cd6873d_2. Acesso em: 15 jul. 2021.

PANDINI, L. S.; PEREIRA, E. S. O teletrabalho no contexto de pandemia de COVID-19: A percepção de servidores públicos do judiciário brasileiro e MPU. **Caderno de Administração**, v. 28, Jul/dez 2020. <https://doi.org/10.4025/cadm.v28i2.54747>

PEREIRA, Á. C.; **Subjetividade e teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário**. Universidade Tecnológica Federal Do Paraná. Tese. 2020. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br:8080/jspui/handle/1/5047>. Acesso em: 01 mai. 2021.

PEREIRA, L.J.; OLIVEIRA, A.C.; SILVA, L.P. da; MENDONÇA, C.M.C.de. Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do Poder Judiciário em um estado do norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 8, n.1, jan. abr. 2021, p. 222-245.

PÉREZ CAMPOS, A. I. La desconexión digital em España ¿un nuevo derecho laboral?. **Anuario jurídico y económico escurialense**, nº52, p. 101-124, 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>. Acesso em: 30 jan. 2023

PUCHETA, M; COSTA, A.C.R. Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform. **Industrial Law Journal**, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac030>. Acesso em: 13 fev. 2023.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 4ª. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

ROCHA, C. T. M. DA; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152–162, 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/54516>. Acesso em: 01 ago. 2021.

RODRÍGUEZ-MODROÑO, P.; LÓPEZ-IGUAL, P. Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18, v. 6, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>. Acesso em: 13 fev. 2023.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. DE. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, v. 54, n. 1, p. 207–233, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvy6cp/?lang=pt>. Acesso em: 07 mar. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero patriarcado violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. de C. Teletrabalho, desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, [S. l.], v. 12, n. 33, 2014. Disponível em: <http://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10776>. Acesso em: 12 ago. 2021.

SALDANHA, C. C. T.; CRUZ, M. V. G. Organização do trabalho nas dinâmicas de inovação: Evidências na Administração Pública. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, FGV EAESP. V. 27, n. 86, janeiro/abril 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.12660/cgpc.v27n86.83110>. Acesso em: 10 abr. 2022.

SANTOS, A. L. T. DOS; REIS, A. DA C. O Serviço Público e o Teletrabalho na Administração Pública Federal Brasileira em Tempos de Covid-19. **Revista FSA**, v. 18, n. 3, p. 29–48, 2021. Disponível em: <http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/2253/491492695>. Acesso em: 14 fev. 2022.

SARLET, G. B. S.; RIEFFEL, F. B. As Novas Tecnologias De Informação E De Comunicação (Tic) E O Direito À Desconexão Como Direito Humano E Fundamental No Ordenamento Jurídico Brasileiro. **Revista de Direitos Humanos e Efetividade**, v. 4, n. 1, p. 115, 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadhe/article/view/4354>. Acesso em: 23 mar. 2021.

SEIZ, M. Desigualdades em la división del trabajo em famílias con menores durante el confinamiento por COVID-19 em España. ¿Hacia una mayor polarización socioeconómica y de género?. **IgualdadES**, 3, p. 403-435, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.3.05>. Acesso em: 13 fev. 2023.

SHAFER, K., SCHEIBLING, C., MILKIE, M. A. The Division of Domestic Labor before and during the COVID-19 Pandemic in Canada: Stagnation versus Shifts in Fathers' Contributions. **Canadian Review of Sociology**, v. 57, n. 4, 2020. Disponível em: <https://link.gale.com/apps/doc/A669232764/AONE?u=capes&sid=bookmark-AONE&xid=b478eb49>. Acesso em: 13 fev. 2023

ZHANG, S.; MOECKEL, R; MORENO, A. T.; GAO, B.S.J. A work-life conflict perspective on telework. **Transportation Research Part A: Policy and Practice**, v. 141, p. 51-68, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>. Acesso em: 12 nov. 2021.

SILVA, H.B. M. da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo. 1.ed. em e-book baseada na 1. ed. impressa. Revista dos Tribunais. São Paulo, 2017.

SOUBELET-FAGOAGA, I.; ARNOSO-MARTÍNEZ, M.; GUERENDIAIN-GABÁS, I.; MARTÍNEZ-MORENO, E.; ORTIZ, G. (Tele) Work and Care during Lockdown: Labour and Socio-Familial Restructuring in Times of COVID-19. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, 18, 12087, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph182212087>. Acesso em: 13 fev. 2023.

SÜSSEKIND, A. **Direito constitucional do trabalho**. 4.ed. (ampl. e atual.) Rio de Janeiro, Renovar, 2010.

TOMEI, M. Teleworking: A Curse or a Blessing for Gender Equality and Work-Life Balance?. **Intereconomics**, v. 56, p. 260–264, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10272-021-0995-4>. Acesso em: 13 fev. 2023

TRUJILLO PONS, F. El Ejercicio Del Derecho a Desconectar Digitalmente Del Trabajo: Su Efectividad En Las Empresas. **Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales**, n.º 44, enero de 2021. Disponível em: doi:10.1387/lan-harremanak.21954. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRUJILLO PONS, F. La “desconexión digital” a Lomos De La Seguridad Y Salud En El Trabajo. **Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales**, n.º 45, febrero de 2021. Disponível em doi: 10.1387/lan-harremanak.21955. Acesso em: 23 jan 2023. Acesso em: 21 jan. 2023.

VICENTE PACHÉS, F. de. Teletrabajo y salud laboral em la era COVID: el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales em el teletrabajo. **Documentación Laboral**, n.º 121, p. 29-48, 2020. Disponível em: <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/193231>. Acesso em: 30 jan. 2023.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Direito e gênero na saúde e segurança das mulheres no trabalho**. Belo Horizonte: Casa do Direito; Letramento, 2019.

VIEIRA, S. **Como elaborar questionários**. São Paulo: Atlas, 2009.

ZANELLO, V., ANTLOGA, C., PFEIFFER-FLORES, E.; RICHWIN, I. F. Maternidade e cuidado na pandemia entre brasileiras de classe média e média alta. **Estudos Feministas**, v. 30, n. 2, p. 1–12, 2022. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/48689148>. Acesso em: 13 fev. 2023.

ZUCARO, R. Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela. **Labour & Law Issues**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 214–233, 2019. Disponível em DOI: 10.6092/issn.2421-2695/10234. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/10234>. Acesso em: 29 jan. 2023.

ANEXO A – PROTOCOLO DO E-PAD 16744/2021

Protocolo **16744/2021**

Situação Ativo
Tipo Documento Requerimento
Assunto Não Cadastrado
Unidade Procoladora 2VTARAG - 2A. VARA DO TRABALHO DE ARAGUARI
Data de Entrada 15/06/2021
Localização Atual SINC - SECAO DE SEGURANCA DA INFORMACAO E COMUNICACAO
Cadastrado pelo usuário ANASILVA
Data de inclusão 13/08/2021 18:10

Participantes

SINC	SECAO DE SEGURANCA DA INFORMACAO E COMUNICACAO	Lotação	INTERESSADO
118621	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Funcionários	ORIGEM

Solicitação de formalização da autorização de pesquisa no TRT 3 pela servidora deste órgão e aluna do mestrado (FDRP/USP) Ana Paula Rocha e Silva.

[Versão Eletrônica](#)

Eventos (3) [Documentos Juntados \(4\)](#) [Associações \(0\)](#)

Protocolo	Dt Evento	Recebido	Impresso	De	Tipo	Para	Objetivo	Observações
16744/2021	05/08/2021 21:36	13/08/2021 18:10	Não	2VTARAG	Remessa	SINC	Execução de procedimento	A documentação foi encaminhada, conforme contato.
16744/2021	05/08/2021 09:52	05/08/2021 21:05	Não	SINC	Remessa	2VTARAG	Execução de procedimento	Enviar documentos, conforme contato.
16744/2021	15/06/2021 12:53	23/06/2021 14:10	Não	2VTARAG	Remessa	SINC	Execução de procedimento	Formalização da autorização da pesquisa

ANEXO B - SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DA PESQUISA – TRATATIVA PRELIMINAR



Seguranca Da Informacao E Comunicacao <sinc@trt3.jus.br>
para mim ▾

ter., 2 de mar. 17:06 ★ ↶ ⋮

Boa tarde, Ana Paula!

Na reunião de hoje, 02/03, o Comitê de Segurança da Informação aprovou a sua solicitação de envio de pesquisa aos e-mails das servidoras do Tribunal. Entretanto, foi deliberado que você deverá:

- 1) assinar um Termo de Responsabilidade;
- 2) coletar o consentimento das servidoras e informar a finalidade da coleta das informações;
- 2) nos enviar (sinc@trt3.jus.br) o seu formulário de pesquisa para que possamos verificar se o conteúdo contém alguma questão que possa estar em desacordo com a Política de Segurança da Informação e Comunicação do TRT3.

Atenciosamente,
Josiane.

ANEXO C - AUTORIZAÇÃO DA PESQUISA PELO TRT 3



ANA PAULA ROCHA E SILVA <anasilva@trt3.jus.br>

Autorização da pesquisa

ANA PAULA ROCHA E SILVA <anasilva@trt3.jus.br>
Para: Josiane Vitor <josiane@trt3.jus.br>

5 de agosto de 2021 21:35

Boa noite, Josiane!

Conforme contato anterior, segue a cópia do questionário de pesquisa para verificar se o conteúdo contém alguma questão que possa estar em desacordo com a Política de Segurança da Informação e Comunicação do TRT3.

O questionário foi elaborado e será encaminhado pela ferramenta *Survey Monkey*. A escolha se deu em virtude das funcionalidades que a análise, codificação, tabulação e organização dos dados, assim como pela garantia de anonimato e confidencialidade das respondentes, inclusive para mim.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE constará no próprio questionário, na página introdutória, após esclarecimentos sobre a aplicabilidade da pesquisa. Uma cópia do TCLE será disponibilizada para cada respondente, mediante clique no link específico no TCLE e salvamento pessoal de cada participante. O aceite das respondentes será coletado por meio da marcação de concordância na questão que segue à leitura do TCLE e termo de consentimento.

Informo que a pesquisa foi embasada em referencial teórico sobre teletrabalho, gênero, temporalidades sociais e desconexão digital do trabalho.

Tanto o questionário, quanto o TCLE, após análise da SINC, passarão pelo Comitê de Ética da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo – FFCLRP USP –, sediada na Av. Bandeirantes, n.º 3900, bairro Monte Alegre, CEP 14040-901, no Bloco 01 – Prédio da Administração – Sala 07, no município de Ribeirão Preto/SP e pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP (por meio de submissão na Plataforma Brasil).

Somente após os pareceres favoráveis da SINC, da FFCLRP USP e da Plataforma Brasil, o questionário será encaminhado às respondentes para a coleta dos dados.

O termo de responsabilidade segue em anexo e também foi colacionado no e-PAD, no qual eu requeiro a autorização para realização da pesquisa na instituição.

Desde já, coloco-me à disposição para maiores esclarecimentos.

Muito obrigada pela atenção!

Ana Paula Rocha e Silva

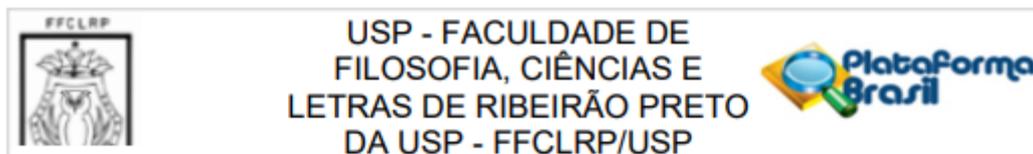
Em qua., 23 de jun. de 2021 às 18:02, Josiane Vitor <josiane@trt3.jus.br> escreveu:
(Texto das mensagens anteriores oculto)

2 anexos

Termo de Responsabilidade - Ana Paula Rocha e Silva - assinado.pdf
99K

TCLE + Questionário - pesquisa Ana Paula Rocha e Silva - 05.08.2021.pdf
592K

ANEXO D - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP, USP – FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE RIBEIRÃO PRETO DA USP – FFCLRP/USP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

Pesquisador: ANA PAULA ROCHA E SILVA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 52247321.2.0000.5407

Instituição Proponente: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto - USP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.185.528

Apresentação do Projeto:

De acordo com o documento "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1835054.pdf", submetido em 12/11/2021, na Plataforma Brasil, o resumo do projeto foi apresentado como segue:

"O teletrabalho, notadamente a partir do desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação – TIC –, passou a ser incorporado pelas empresas e organizações (públicas e privadas) como modalidade de trabalho que oferece benefícios para todos os envolvidos na relação de trabalho – inclusive para a sociedade. A regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário se deu pela Resolução N.º 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça – Resolução 227/2016 do CNJ –, ao passo que a regulamentação no âmbito da Justiça do Trabalho está inscrita na Resolução N.º 151, de 29 de maio de 2015, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – Resolução 151/2015 do CSJT. A incorporação de tal modalidade de trabalho, antes decretação da pandemia de COVID-19, vinha ocorrendo de forma paulatina à semelhança da gestão empresarial com ênfase nos benefícios. A realidade, contudo, tem apresentado desafios de ordens teórica e prática, dada a complexidade da

Endereço: Av. Bandeirantes 3.900

Bairro: Monte Alegre

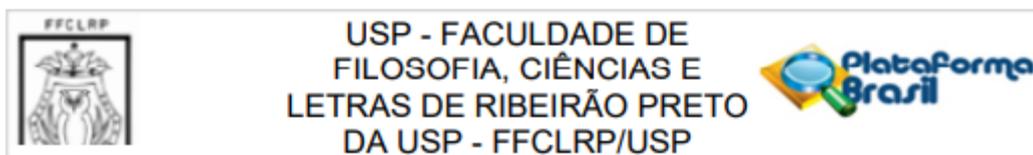
CEP: 14.040-901

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3315-4811

E-mail: coetp@listas.ffclrp.usp.br



Continuação do Parecer: 5.185.528

incorporação dessa modalidade de trabalho. A conciliação dos tempos de trabalho e de não trabalho é uma das vantagens evidenciadas no teletrabalho. No entanto, apresenta-se como um paradoxo, porque ao mesmo tempo em que funciona como uma estratégia de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e familiar, pode gerar desequilíbrios e invisibilidades que reforçam estereótipos de gênero – o que foi evidenciado pela pandemia de COVID-19. Diante desse contexto e considerando que as resoluções supracitadas regulamentaram a previsão do tempo livre para o convívio familiar e social, propõe-se, por meio desta pesquisa, investigar as percepções das servidoras em teletrabalho sobre o direito à desconexão e em que medida este se efetiva na fronteira entre os tempos de trabalho e de não trabalho."

Objetivo da Pesquisa:

De acordo com o documento "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1835054.pdf", submetido em 12/11/2021, na Plataforma Brasil, o objetivo da pesquisa foi apresentado como segue:

Objetivo Primário:

=====

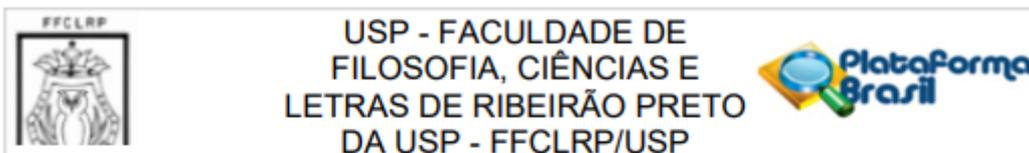
Investigar a desconexão do trabalho a partir das percepções das servidoras públicas lotadas na primeira instância do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, na fronteira tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

Objetivo Secundário:

=====

Coletar dados, por meio de questionário, sobre as percepções das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o direito à desconexão do trabalho na fronteira entre o tempo de trabalho e de não trabalho."

Endereço: Av. Bandeirantes 3.900
Bairro: Monte Alegre **CEP:** 14.040-901
UF: SP **Município:** RIBEIRAO PRETO
Telefone: (16)3315-4811 **E-mail:** coetp@listas.ffclrp.usp.br



Continuação do Parecer: 5.185.528

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

De acordo com o documento "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1835054.pdf", submetido em 12/11/2021, na Plataforma Brasil, os riscos e benefícios foram apresentados como segue:

"Riscos:

=====

Por se tratar de um questionário on-line, de participação voluntária, não se vislumbram, nesse momento de pesquisa, riscos previsíveis. É possível acontecer, talvez, algum desconforto que determinadas pessoas sentem ao responder questões de índole pessoal e ligadas a sua relação de trabalho. Na ocorrência de danos ou prejuízos, você poderá pleitear o ressarcimento ou a compensação, considerada a natureza e a proporção do prejuízo, desde que alegado, comprovado e relacionado à pesquisa. Ademais, a fim de minimizar eventuais os riscos, serão tomados alguns cuidados como:

- 1) A constante disponibilidade da pesquisadora para dialogar, esclarecer e prestar informações às participantes sobre a pesquisa;
- 2) O esclarecimento sobre eventuais riscos e desconfortos na realização do questionário de pesquisa, constante no Termo de Esclarecimento Livre e Esclarecido que constará na primeira página do questionário;
- 3) O respeito à dignidade das participantes, facultando-lhes que possam avaliar se querem ou não aderir à pesquisa;
- 4) A garantia do anonimato das respondentes da pesquisa, inclusive para a pesquisadora mediante recurso disponibilizado na plataforma de aplicação do questionário;
- 5) A inclusão de opções neutras em determinadas questões, a fim de evitar a exposição de dados nos termos do art. 4º inciso II, alínea b, da Lei n. 13.709/2018;
- 6) A informação de que as pessoas poderão se recusar a participar da pesquisa, ou desistir de sua participação a qualquer momento da pesquisa;
- 7) A submissão ao Comitê de Segurança da Informação e Comunicação do Tribunal Regional do

Endereço: Av. Bandeirantes 3.900

Bairro: Monte Alegre

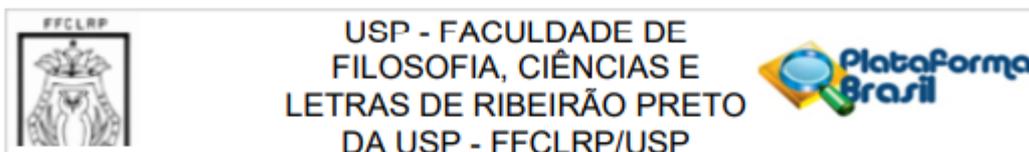
CEP: 14.040-901

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3315-4811

E-mail: coetp@listas.ffclrp.usp.br



Continuação do Parecer: 5.185.528

Trabalho da 3ª Região dos seguintes documentos:

- i) do questionário de pesquisa, ii) do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, iii) do Termo de Responsabilidade nos termos do art. 39, "caput", da Resolução GP N. 59 de 13 de outubro de 2016, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; iv) requerimento da pesquisador para a realização da pesquisa no âmbito do Tribunal;
- 8) Deferimento da autorização da pesquisa pelo Comitê de Segurança da Informação e Comunicação, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, cuja decisão foi exarada em 289/09/2021.
- 9) A submissão do projeto de pesquisa ao sistema CEP/CONEP via Plataforma Brasil de Pesquisa.

Benefícios:

=====

Espera-se que a pesquisa proporcione benefícios (direta e/ou indiretamente) às participantes, ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao Poder Judiciário, às pessoas que atuam em teletrabalho no âmbito da administração pública, à sociedade e ao meio acadêmico, mediante o avanço do conhecimento científico do tema a partir da percepção da realidade vivenciada pelas trabalhadoras, de modo a conhecer a realidade vivenciada e desenvolver estratégias teóricas e práticas que promovam a qualidade de vida, melhores condições de trabalho e o trabalho decente por meio de ambiente de trabalho (inclusive o digital) sadio, seguro e equilibrado."

Endereço: Av. Bandeirantes 3.900

Bairro: Monte Alegre

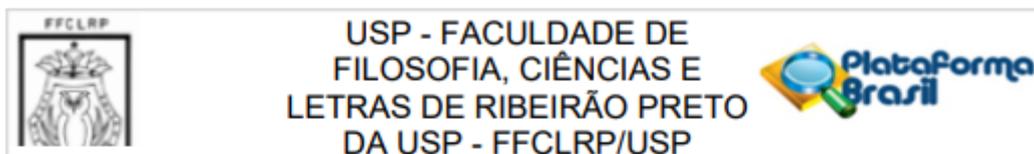
CEP: 14.040-901

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3315-4811

E-mail: coetp@listas.ffclrp.usp.br



Continuação do Parecer: 5.185.528

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de um projeto pesquisa desenvolvido por Ana Paula Rocha e Silva – mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo – sob a orientação da professora Dra Maria Hemília Fonseca, professora associada da mesma Faculdade.

De acordo com o documento "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1835054.pdf", submetido em 12/11/2021 na Plataforma Brasil, a pesquisa pretende "compreender a desconexão do trabalho a partir das percepções das servidoras públicas, lotadas na primeira instância do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, na fronteira tempo de trabalho e tempo de não trabalho...O levantamento de dados por amostragem será feito mediante a realização de questionário, o qual será disponibilizado a partir do envio do formulário, partindo do e-mail funcional da pesquisadora para o e-mail funcional de uma lista de (200) servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – devidamente autorizado pelo Tribunal...Espera-se que a pesquisa proporcione benefícios (direta e/ou indiretamente) às participantes, ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao Poder Judiciário, às pessoas que atuam em teletrabalho no âmbito da administração pública, à sociedade e ao meio acadêmico, mediante o avanço do conhecimento científico do tema a partir da percepção da realidade vivenciada pelas trabalhadoras, de modo a conhecer a realidade vivenciada e desenvolver estratégias teóricas e práticas que promovam a qualidade de vida, melhores condições de trabalho e o trabalho decente por meio de ambiente de trabalho (inclusive o digital) sadio, seguro e equilibrado."

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

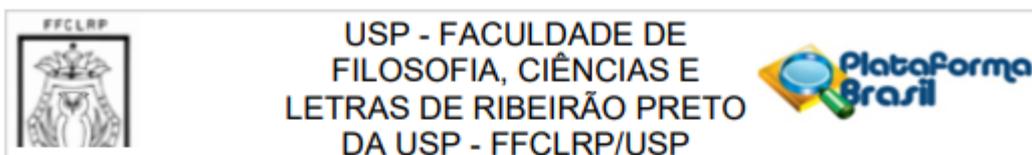
Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

A pesquisadora solucionou todos os problemas apontados pelo relator. Ela também anexou uma carta resposta (Carta_Resposta_CEP_AnaPaulaRochaSilva.pdf) reeditando e apresentando a solução de cada pendência levantada no parecer anterior. Vale observar que a pesquisadora fez menção no TCLE (e não em projeto como solicitado) ao atendimento das orientações da Circular No 2/2021/CONEP/SECNS/MS relativa a procedimentos em pesquisa em ambiente virtual. Esta solução de pendência é satisfatória.

Endereço: Av. Bandeirantes 3.900
 Bairro: Monte Alegre CEP: 14.040-901
 UF: SP Município: RIBEIRAO PRETO
 Telefone: (16)3315-4811 E-mail: coetp@listas.ffclrp.usp.br



Continuação do Parecer: 5.185.528

Considerações Finais a critério do CEP:

O pesquisador responsável deve enviar relatório final da pesquisa, através da Plataforma Brasil, via notificação do tipo "relatório", conforme Resolução CNS 510/16, art. 28 item V para a Resolução 510/16.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_1835054.pdf	12/11/2021 10:57:05		Aceito
Outros	Questionario_TermoseCondicoes_TCLE retificado.pdf	12/11/2021 10:55:49	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_retificado_AnaPaulaRochaeSilva. pdf	12/11/2021 10:54:19	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
Outros	Copia_Email_aditamento_questionario_ autorizacaoTRT3.pdf	12/11/2021 10:53:11	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
Cronograma	Cronograma_retificado_AnaPaulaRocha eSilva.pdf	12/11/2021 10:52:12	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
Outros	Carta_Resposta_CEP_AnaPaulaRochae Silva.pdf	12/11/2021 10:42:56	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
Outros	Questionario_TermoseCondicoes_TCLE estruturadoSurveyMoney.pdf	01/10/2021 09:07:55	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_de_Consentimento_Livre_e_Escl arecido.pdf	01/10/2021 09:05:31	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA_AnaPaulaRochaeSilva. pdf	01/10/2021 08:58:49	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
Folha de Rosto	FolhaDeRosto_AnaPaulaRochaeSilva.p df	30/09/2021 10:51:13	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
Orçamento	OrcamentoFinanceiro_AnaPaulaRochae Silva.pdf	29/09/2021 16:49:19	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_Ana_Paula_Rocha_e_ Silva.pdf	29/09/2021 16:45:31	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
Declaração de concordância	AutorizacaoPesquiaTRT3_AnaPaulaRoc haeSilva.pdf	29/09/2021 16:42:13	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetodePesquisa_AnaPaulaRochaeSil va.pdf	29/09/2021 16:40:10	ANA PAULA ROCHA E SILVA	Aceito

Endereço: Av. Bandeirantes 3.900

Bairro: Monte Alegre

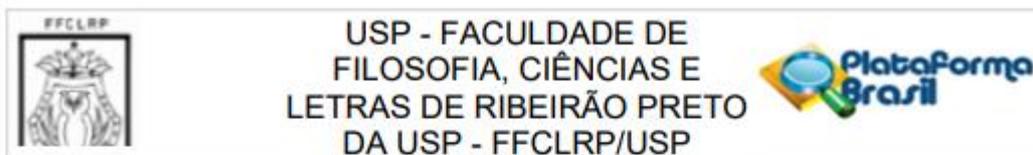
CEP: 14.040-901

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3315-4811

E-mail: coetp@listas.ffclrp.usp.br



Continuação do Parecer: 5.185.528

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIBEIRAO PRETO, 22 de Dezembro de 2021

Assinado por:
Sylvia Domingos Barrera
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Bandeirantes 3.900

Bairro: Monte Alegre

CEP: 14.040-901

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3315-4811

E-mail: coetp@listas.ffclrp.usp.br

**APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE
E QUESTIONÁRIO DE PESQUISA**



**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
DE RIBEIRÃO PRETO**

Você está participando da pesquisa: A desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

Termos e Condições:

Antes de participar desta pesquisa, leia as condições a seguir:

1 - Este questionário se aplica às pessoas que se identifiquem com o gênero feminino e que sejam servidoras públicas ocupantes dos cargos de analista judiciário – área judiciária (sem especialidade) –, analista judiciário – área administrativa (sem especialidade) – e técnico administrativo – área administrativa (sem especialidade) –, lotadas no primeiro grau, em exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

2 - O questionário não se aplica às magistradas e às desembargadoras, submetidas à disposição da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar Nº 35, de 14 de março de 1979);

3 - O questionário não se aplica às servidoras públicas ocupantes dos cargos de analista judiciário - área apoio especializado -, técnico judiciário – área apoio especializado - e auxiliar judiciário dada a natureza dos cargos (externa ou cuja atividade seja realizada primordialmente de forma presencial);

4 - A expressão "servidoras públicas" refere-se às pessoas que se identificam com o gênero feminino e que se sujeitam ao regime jurídico único dos servidores públicos civis da União (Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990) e do Poder Judiciário da União (Lei Nº 11.416, de 15 dezembro de 2006);

Agradeço a colaboração, sua participação é muito importante!



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
DE RIBEIRÃO PRETO

Você está participando da pesquisa: A desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezada Participante,

Você está sendo convidada a participar da pesquisa *A desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho*. A seguir, apresentam-se as principais informações sobre a pesquisa. Por favor, leia atentamente.

- 1. OBJETIVO:** Compreender a desconexão do trabalho a partir das percepções das servidoras públicas, lotadas na primeira instância do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, na fronteira tempo de trabalho e tempo de não trabalho.
- 2. PARTICIPANTES:** Requer que você se identifique com o gênero feminino e que seja servidora pública ocupante dos cargos de analista judiciário – área judiciária (sem especialidade) –, analista judiciário – área administrativa (sem especialidade) – e técnico administrativo – área administrativa (sem especialidade) –, lotada no primeiro grau, em exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
- 3. ENVOLVIMENTO NA PESQUISA:** Se concordar em participar - vale ressaltar que tal participação é voluntária e anônima -, será solicitado que você responda a um questionário sobre a sua experiência no teletrabalho, considerando que o tempo estimado para o seu preenchimento é de 13 minutos. Você pode se recusar e deixar de participar desta pesquisa a qualquer momento e sem qualquer prejuízo. Você não terá despesas por participar nesta pesquisa. Não há qualquer contraprestação pecuniária pela participação.
- 4. RISCOS E DESCONFORTOS:** Por se tratar de um questionário on-line, de participação voluntária, não se vislumbram, nesse momento de pesquisa, riscos previsíveis. É possível

acontecer, talvez, algum desconforto que determinadas pessoas sentem ao responder questões de índole pessoal e ligadas a sua relação de trabalho. Na ocorrência de danos ou prejuízos, você poderá pleitear o ressarcimento ou a compensação, considerada a natureza e a proporção do prejuízo, desde que alegado, comprovado e relacionado à pesquisa.

5. CONFIDENCIALIDADE: A participação neste estudo é anônima. As informações obtidas serão tratadas de forma confidencial e utilizadas estritamente para fins acadêmicos. O tratamento dos dados pessoais das participantes se enquadra no artigo 4.º, inciso II, alínea b, da Lei n. 13.709/2018. Serão observadas, ainda, as diretrizes da Resolução n. 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

6. BENEFÍCIOS: Ao participar dessa pesquisa você não terá benefício direto. Contudo, a partir dos dados fornecidos pelas participantes sobre os aspectos estudados, espera-se desenvolver estratégias que promovam a qualidade de vida e melhores condições de trabalho. O estudo, ainda, poderá contribuir para o avanço do conhecimento científico sobre o tema da pesquisa.

(continua)



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
DE RIBEIRÃO PRETO

Você está participando da pesquisa: A desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(continuação)

7. ESCLARECIMENTOS: Em caso de esclarecimentos sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com Ana Paula Rocha e Silva – mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo e responsável pelo projeto - pelo e-mail anarochoasilva@usp.br, ou com a professora orientadora Maria Hemília Fonseca, cujo e-mail é mariahemilia@usp.br. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo – FFCLRP USP –, sediada na Av. Bandeirantes, n.º 3900, bairro Monte Alegre, CEP 14040-901, no Bloco 01 – Prédio da Administração – Sala 07, no município de Ribeirão Preto/SP, com Certificado de Apreciação Ética n.º (colocar o número do registro de aprovação). Em caso de esclarecimentos junto ao Comitê de Ética, você poderá entrar em contato pelo endereço supracitado, pelo telefone (16) 3315.4811 (atendimento de 2.ª a 6.ª, das 13h30 às 17h30) ou pelo e-mail coetp@listas.ffclrp.usp.br.

Você poderá salvar uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido clicando [aqui](#).

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Declaro que li cuidadosamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que compreendi os termos referentes à participação na pesquisa, os objetivos, os riscos e os benefícios. Declaro, ainda, que tive acesso a uma cópia do presente termo, o que me foi disponibilizada mediante link e salvamento próprio; que tive a oportunidade de solicitar esclarecimentos sobre a pesquisa; e, que após ter compreendido tudo o que me foi informado sobre o estudo concordo em participar da pesquisa.

Para registrar a sua concordância, por favor, responda a pergunta abaixo.

1. Você aceita participar desta pesquisa?

- Sim, aceito participar da pesquisa.
- Não quero participar da pesquisa.



**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
DE RIBEIRÃO PRETO**

Você está participando da pesquisa: A desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

CONHECENDO O PERFIL DA SERVIDORA PÚBLICA DO TRT 3ª REGIÃO

As próximas questões destinam-se a conhecer da servidora pública e suas condições de trabalho. Se não houver uma resposta exata quanto à sua vivência, por favor, selecione a mais próxima delas.

2. Cargo ocupado:

- analista judiciário – área administrativa
- analista judiciário – área judiciária
- técnico judiciário – área judiciária
- outro

3. Lotação:

- gabinete de magistrado(a)
- vara do trabalho
- posto avançado
- núcleo de foro trabalhista
- outro

4. Você ocupa cargo em comissão (CJ) ou função comissionada (FC)?

- não
- sim, cargo em comissão (CJ)
- sim, função comissionada (FC) de natureza gerencial ou de chefia
- sim, função comissionada (FC) sem natureza gerencial ou de chefia

5. Idade:

- menos de 18
- 18 a 29
- 30 a 44
- 45 a 59
- acima de 60

6. Qual das seguintes afirmações melhor descreve seu atual estado civil?

- solteira
- casada
- convivente em união estável
- divorciada
- separada
- viúva
- outro

7. Cor da pele ou raça declarada:

- branca
- preta
- parda
- amarela
- indígena
- prefiro não declarar

8. Qual o nível de escolaridade mais alto que você completou?

- ensino médio completo
- ensino superior incompleto ou cursando
- ensino superior completo
- pós-graduação *latu sensu* (especialização) incompleta ou cursando
- pós-graduação *latu sensu* (especialização) completa
- pós-graduação *strictu sensu* (mestrado) incompleto ou cursando pós-graduação *strictu sensu* (mestrado) completo
- pós-graduação *strictu sensu* (doutorado) incompleto ou cursando
- pós-graduação *strictu sensu* (doutorado) completo

9. Aproximadamente, qual é a sua renda bruta mensal em salários mínimos (SM)?

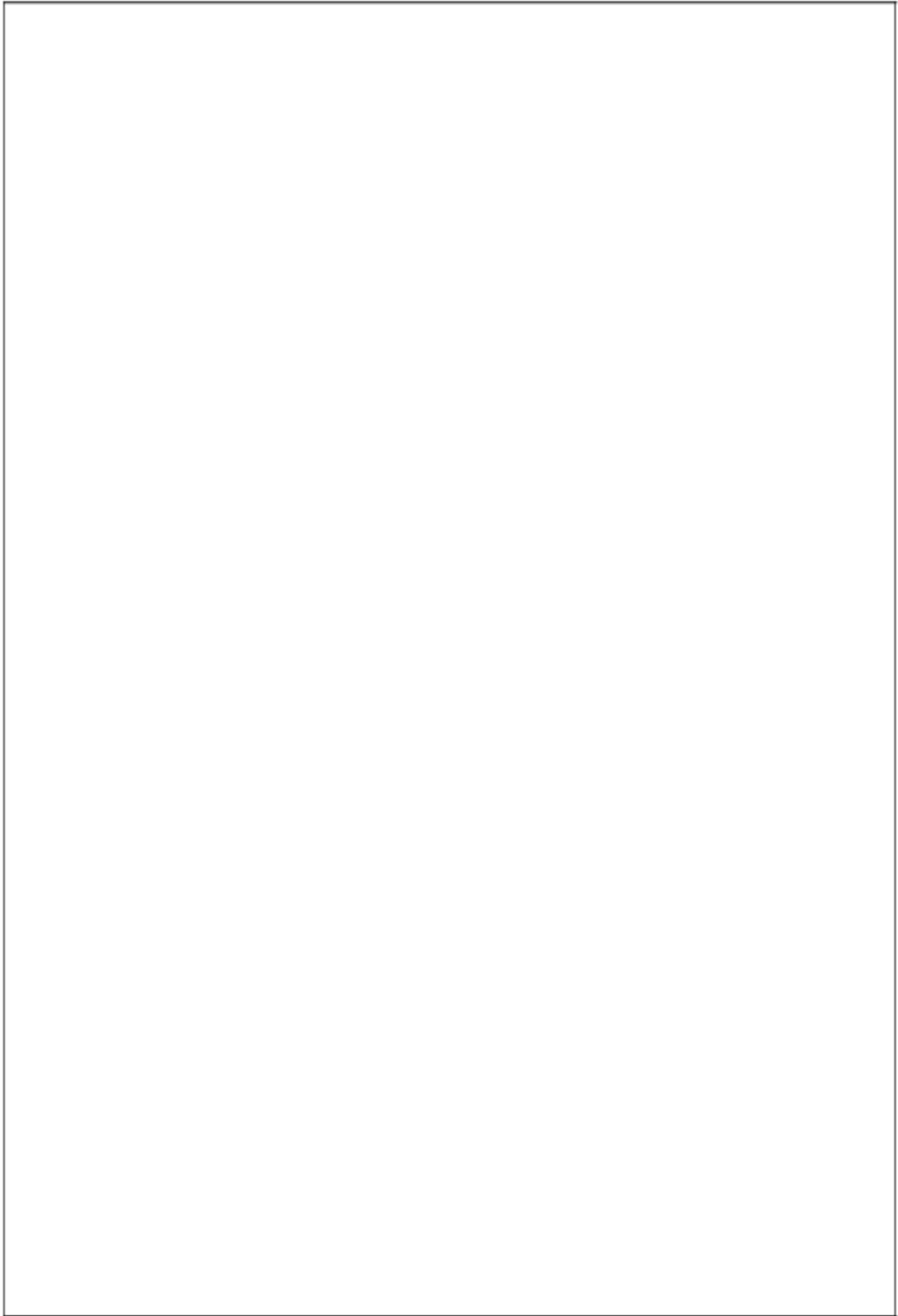
- de 1 a 5 SM (R\$ 1.100,00 a R\$ 5.500,00)
- de 5 a 10 SM (R\$ 5.500,01 a R\$ 11.000,00)
- de 10 a 15 SM (R\$ 11.000,01 a R\$ 16.500,00)
- de 15 a 20 SM (R\$ 16.500,01 a R\$ 22.000,00)
- de 20 a 25 SM (R\$ 22.000,01 a R\$ 27.500,00)
- acima de 25 SM (a partir de R\$ 27.500,01)
- prefiro não informar

10. Aproximadamente, qual é a renda total bruta combinada de todas as pessoas que vivem na sua residência em salários-mínimos (SM)?

- de 1 a 5 SM (R\$ 1.100,00 a R\$ 5.500,00)
- de 5 a 10 SM (R\$ 5.500,01 a R\$ 11.000,00)
- de 10 a 15 SM (R\$ 11.000,01 a R\$ 16.500,00)
- de 15 a 20 SM (R\$ 16.500,01 a R\$ 22.000,00)
- de 20 a 25 SM (R\$ 22.000,01 a R\$ 27.500,00)
- acima de 25 SM (a partir de R\$ 27.500,01)
- prefiro não informar

11. Quantas pessoas moram na sua residência, incluindo você?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- acima de 5 pessoas





UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
DE RIBEIRÃO PRETO

Você está participando da pesquisa: A desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

O GÊNERO FEMININO E AS TAREFAS DE CUIDADOS E DOMÉSTICAS

Nesta seção, pretende-se conhecer como é a relação da servidora pública com as tarefas de cuidado e domésticas, a sua divisão e o modo como essas tarefas são realizadas. Se não houver uma opção que se adeque exatamente ao seu contexto, por favor, selecione a mais próxima.

12.

No dia a dia, quantas pessoas necessitam dos seus cuidados diretos e indiretos (por ex.: bebês, crianças, adolescentes, pessoas adultas, pessoas idosas, pessoas com deficiência, etc.)?

- nenhuma
- 1
- 2
- 3
- 4
- acima de 5

13.

Você (e sua família) recebe(m) auxílio de diarista ou empregado(a) doméstico(a) para as atividades da residência (por ex.: limpar a casa; cuidar das crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas da família; lavar e/ou passar roupa; realizar trabalhos de motorista e de jardinagem; e, etc.)?

- sim, até duas vezes na semana.
- sim, a partir de 3 vezes na semana.
- não recebo auxílio de diarista ou empregado(a) doméstico(a).

14. A(s) pessoa(s) que a auxilia(m) nas tarefas domésticas e de cuidados de pessoas é(são) do gênero feminino?

- sim não

15.

Qual é a cor da pele ou raça declarada pela(s) pessoa(s) que presta(m) auxílio para você nas tarefas domésticas e de cuidados de pessoas?

- branca
- preta
- parda
- amarela
- indígena
- prefiro não declarar

16.

As tarefas domésticas e de cuidado são igualmente compartilhadas entre as pessoas que residem comigo.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente
- não se aplica

17. Sou a principal responsável pela execução das tarefas domésticas na minha residência.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente

18. Sou a principal responsável pela gestão das tarefas domésticas na minha residência.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente.

19.

Sou a principal responsável pelo cuidado de familiares (por ex.: filhos(as), cônjuge, pais, irmãos(ãs), avós, outros).

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente
- não se aplica



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
DE RIBEIRÃO PRETO

Você está participando da pesquisa: A desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

O TELETRABALHO E AS QUESTÕES LABORAIS NO MUNDO DIGITAL

Nesta seção, pretende-se compreender as suas percepções sobre o teletrabalho e as suas relações digitais do trabalho, principalmente em um mundo pós-pandemia. Se não houver uma opção que se adeque exatamente ao seu contexto, por favor, selecione a mais próxima.

20.

Você exercia as suas atividades no regime de teletrabalho antes da decretação da pandemia?

- sim, teletrabalho integral
- sim, teletrabalho parcial
- não

21.

Em algum momento, após a decretação da pandemia, você exerceu as suas atividades no regime de teletrabalho?

- sim, teletrabalho integral
- sim, teletrabalho parcial
- não

22.

Atualmente, você exerce as suas atividades no regime de teletrabalho?

- sim, teletrabalho integral
- sim, teletrabalho parcial
- não

23. O quanto você se sente adaptada com a realização das suas atividades em teletrabalho?

- totalmente adaptada
- adaptada
- indiferente
- pouco adaptada
- nada adaptada

24.

A seguir serão elencadas algumas vantagens do teletrabalho. Para você, quais são as principais vantagens, assinale no campo respectivo quantas opções desejar:

- aumento da produtividade no trabalho
- aumento da qualidade de vida
- maior agilidade no desempenho das tarefas
- mais tempo para a realização de atividades pessoais
- conciliação da vida profissional com a vida privada/familiar
- redução dos custos de deslocamento para o trabalho
- maior flexibilidade para organizar a rotina de trabalho
- redução de despesas com transporte e alimentação
- menos distrações vindas de colegas de trabalho
- não vejo vantagens no teletrabalho

25.

A seguir serão elencadas algumas desvantagens do teletrabalho. Para você, quais são as principais desvantagens, assinale no campo respectivo quantas opções desejar:

- diminuição da produtividade e qualidade no trabalho
- diminuição do foco e da concentração no trabalho em virtude de interrupções por familiares, pelos meios tecnológicos de comunicação, pelo uso de redes sociais, etc.
- falta de familiaridade com o uso da tecnologia
- necessidade de constante requalificação para o uso das ferramentas tecnológicas
- dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida privada/familiar
- comunicações fora do horário de funcionamento do Tribunal
- dificuldades relacionadas à saúde mental e física
- trabalhar sozinha, sem contato com colegas do trabalho
- aumento do volume de trabalho
- não vejo desvantagens no teletrabalho

26.

Tenho receio de perder alguma oportunidade de crescimento profissional (função de confiança - FC ou cargo em comissão - CJ) por estar atuando em teletrabalho.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente

27.

Recebo críticas ou cobranças da minha família por me dedicar excessivamente ao trabalho.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

28. Sinto que sou compreendida e apoiada pela chefia imediata no regime de teletrabalho.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca



**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
DE RIBEIRÃO PRETO**

Você está participando da pesquisa: A desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

A FRONTEIRA ENTRE O TEMPO DE TRABALHO E O TEMPO DE NÃO TRABALHO

Nesta seção, pretende-se compreender um pouco sobre as suas percepções relativas ao seu tempo de trabalho e ao seu tempo livre e de que modo o teletrabalho, o uso das tecnologias e as questões de gênero influenciam nesses tempos.

29.

Quais são os meios tecnológicos mais utilizados para comunicação de trabalho entre você e as pessoas que trabalham com você?

- E-mail
- Aplicativos de mensagens instantâneas (WhatsApp, Telegram, Messenger, outros)
- Mensagem de texto - SMS
- Ligação telefônica
- Videochamada
- Outro

30.

Quando recebo notificações de mensagens instantâneas relacionadas a pessoas do meu ambiente de trabalho, mesmo que no horário livre, recordo-me das tarefas profissionais.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

31.

Costumo ter dificuldades ou problemas técnicos no desempenho das minhas atividades em teletrabalho (por ex.: instabilidade da internet, perda de conexão, queda de energia, atualizações ou indisponibilidade de sistemas, etc.).

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

32.

Sinto necessidade de atender às demandas de trabalho imediatamente após o contato pelos meios de tecnologia e comunicação, mesmo fora do horário de trabalho, nos fins de semana, feriados e férias (por ex.: e-mail, aplicativos de mensagens instantâneas, mensagens SMS, ligações telefônicas, videochamadas, etc.).

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

33.

Sinto necessidade de permanecer conectada aos meios tecnológicos de comunicação aguardando as demandas do trabalho (por ex.: e-mail, aplicativos de mensagens instantâneas, mensagens SMS, ligações telefônicas, vídeo chamadas, etc.).

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

34.

Estou disponível para ser contatada pelos meios tecnológicos de comunicação para tratar sobre o trabalho mesmo fora do horário e dias de funcionamento do Tribunal.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

35. Tenho receio de perder a conexão ou a cobertura da internet para a realização do trabalho.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

36.

Tenho receio de não estar com o celular/computador/tablet e não visualizar comunicações do trabalho por estar atuando em teletrabalho.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

37.

Sinto necessidade de permanecer em constante atualização para o desempenho das atividades em teletrabalho (por ex.: atualizações e inovações de sistemas, de ferramentas de gestão, das próprias tecnologias de informação e comunicação, etc.).

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente

38. Faço pausas para refeição e descanso durante a minha jornada de trabalho no regime de teletrabalho.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

39.

Desenvolvo as minhas atividades em horários atípicos (por ex.: fins de semana, feriados, férias, horário noturno).

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
DE RIBEIRÃO PRETO

Você está participando da pesquisa: A desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

40.

Caso já tenha desenvolvido as suas atividades em horários de trabalho atípicos, isso se deu por motivo de (assinale quantas respostas você identificar):

- flexibilidade do tempo de trabalho
- autonomia própria sobre o meu tempo de trabalho
- dificuldade de delimitação do tempo de trabalho
- sobrecarga de trabalho
- ausência de controle sobre o meu tempo de trabalho

41.

Via de regra, a minha jornada de trabalho no regime de teletrabalho é:

- menos de 07h de trabalho diário
- 07h de trabalho diário
- mais de 07h de trabalho diário

42.

Conseguo executar as minhas atividades profissionais dentro da jornada de trabalho atuando em teletrabalho (07h diária).

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente

43.

Ao não responder as mensagens, os e-mail's, as chamadas de voz ou de vídeo da minha chefia, sinto que poderei ser considerada inapta para o teletrabalho.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente

44.

Visualizo mensagens sobre o trabalho no meu celular/tablet/computador nos períodos de descanso do trabalho.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

45.

Gostaria de permanecer *off-line* para o trabalho após o cumprimento de minha jornada de trabalho com apoio de mecanismos específicos de tecnologia da comunicação.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente

46.

Quando estou em teletrabalho, sinto que sou demandada por maior qualidade na execução das tarefas profissionais.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente

47.

Quando estou em teletrabalho, sinto maior cobrança para o cumprimento de metas de produtividade das tarefas profissionais.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente

48.

Consigo me desligar do trabalho no meu tempo livre.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

49.

Sinto-me mais produtiva trabalhando no regime de teletrabalho.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente

50.

Sinto pertencente à equipe de trabalho na minha lotação mesmo em regime de teletrabalho.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

51. **Tenho flexibilidade para definir a minha jornada de trabalho com a chefia imediata.**

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente

52. **A flexibilidade na organização do tempo de trabalho que o teletrabalho me proporciona para mim é:**

- muito importante
- importante
- mais ou menos importante
- de pouca importância
- sem importância

53.

Tenho mais foco e concentração no trabalho no regime de teletrabalho.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente.

54.

Tenho mais qualidade de vida no regime de teletrabalho.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente.

55. **Dedico tempo para a minha capacitação profissional no regime de teletrabalho.**

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

56.

Dedico tempo para realização de atividade física no regime de teletrabalho.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

57.

Dedico tempo para o lazer no regime de teletrabalho.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

58.

Conseguo conciliar as atividades profissionais com as atividades pessoais e familiares.

- concordo plenamente
- concordo
- indecisa
- discordo
- discordo plenamente.

59. Conseguo delimitar o tempo de trabalho e o tempo livre de modo a me dedicar exclusivamente aos meus cuidados pessoais.

- sempre
- geralmente
- às vezes
- raramente
- nunca

60. Gostaria de continuar em teletrabalho após a retomada das atividades presenciais pelo TRT 3?

- sim, teletrabalho integral
- sim, teletrabalho parcial
- não quero trabalhar remotamente



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
DE RIBEIRÃO PRETO

Você está participando da pesquisa: A desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

MUITO OBRIGADA!

A sua contribuição é fundamental para este estudo.

APÊNDICE B – DADOS CONSOLIDADOS DO QUESTIONÁRIO

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P1 Você aceita participar desta pesquisa?

Responderam: 128 Ignoraram: 0

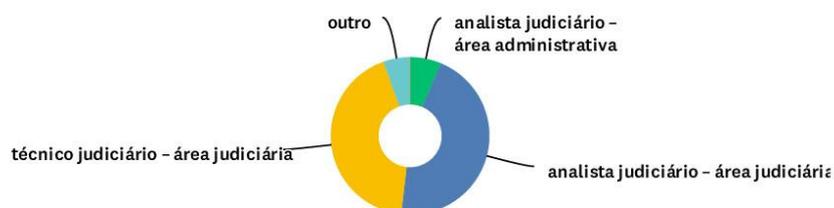


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Sim, aceito participar da pesquisa.	100.00%	128
Não quero participar da pesquisa.	0.00%	0
Total de respondentes: 128		

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P2 Cargo ocupado:

Responderam: 110 Ignoraram: 18



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
analista judiciário – área administrativa	6.36%	7
analista judiciário – área judiciária	45.45%	50
técnico judiciário – área judiciária	42.73%	47
outro	5.45%	6
Outro	0.00%	0
TOTAL		110

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P3 Lotação:

Responderam: 110 Ignoraram: 18

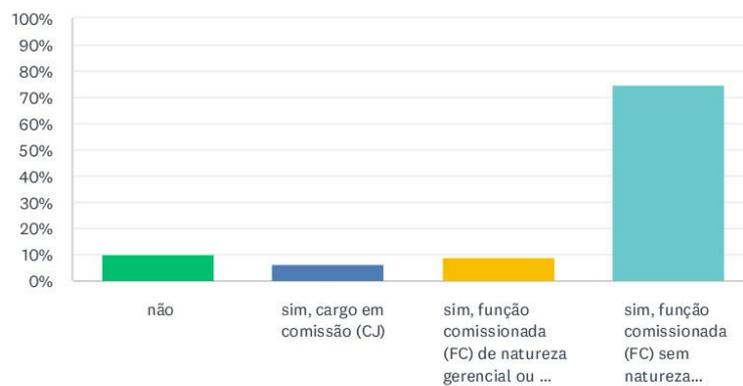


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
gabinete de magistrado(a)	29.09%	32
vara do trabalho	45.45%	50
posto avançado	0.91%	1
núcleo de foro trabalhista	5.45%	6
outro	19.09%	21
TOTAL		110

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P4 Você ocupa cargo em comissão (CJ) ou função comissionada (FC)?

Responderam: 110 Ignoraram: 18



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS
não	10.00% 11
sim, cargo em comissão (CJ)	6.36% 7
sim, função comissionada (FC) de natureza gerencial ou de chefia	9.09% 10
sim, função comissionada (FC) sem natureza gerencial ou de chefia	74.55% 82
TOTAL	110

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P5 Qual o gênero com o qual se identifica?

Responderam: 108 Ignoraram: 20



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
mulher cisgênera	93.52%	101
mulher transexual	0.00%	0
homem transexual	0.00%	0
travesti	0.00%	0
pessoa não binária	1.85%	2
outra	4.63%	5
TOTAL		108

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P6 Qual a sua orientação sexual?

Responderam: 109 Ignoraram: 19

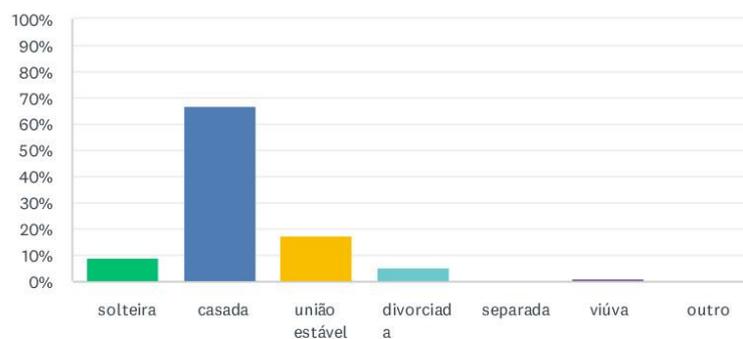


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
heterossexual	98.17%	107
homossexual	0.92%	1
bissexual	0.92%	1
outra	0.00%	0
TOTAL		109

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P7 Qual das seguintes afirmações melhor descreve seu atual estado civil?

Responderam: 109 Ignoraram: 19

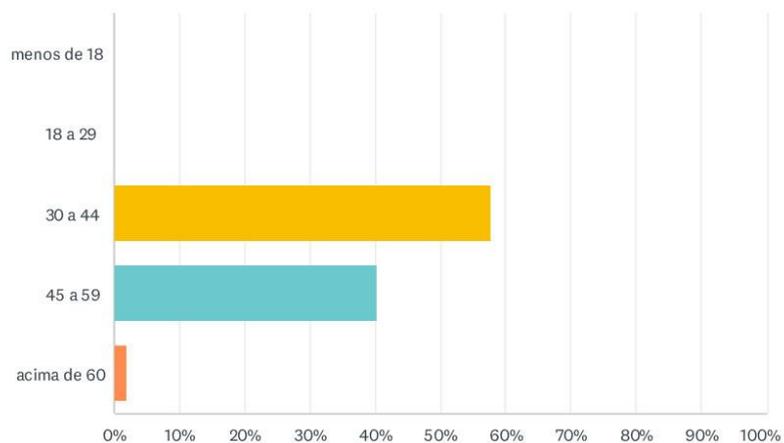


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
solteira	9.17%	10
casada	66.97%	73
união estável	17.43%	19
divorciada	5.50%	6
separada	0.00%	0
viúva	0.92%	1
outro	0.00%	0
TOTAL		109

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P8 Idade:

Responderam: 109 Ignoraram: 19

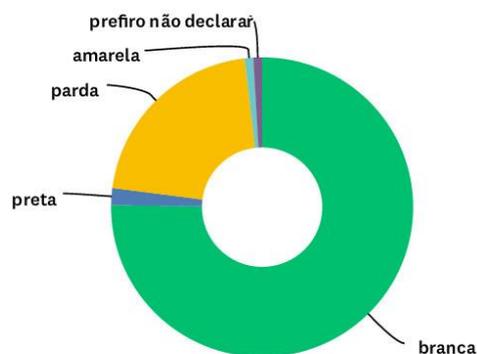


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
menos de 18	0.00%	0
18 a 29	0.00%	0
30 a 44	57.80%	63
45 a 59	40.37%	44
acima de 60	1.83%	2
TOTAL		109

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P9 Cor da pele ou raça declarada:

Responderam: 109 Ignoraram: 19

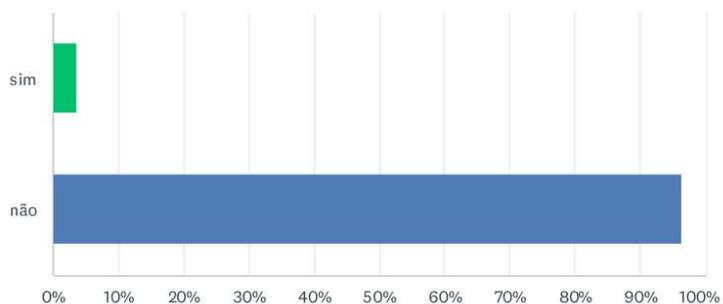


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
branca	75.23%	82
preta	1.83%	2
parda	21.10%	23
amarela	0.92%	1
indígena	0.00%	0
prefiro não declarar	0.92%	1
TOTAL		109

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P10 Tem algum tipo de deficiência?

Responderam: 109 Ignoraram: 19

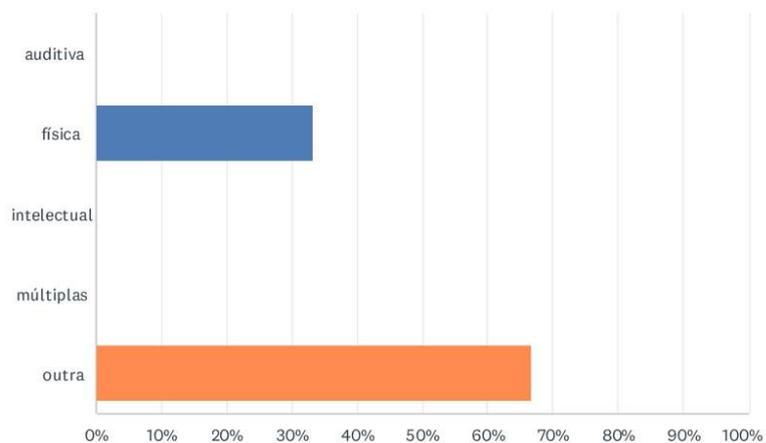


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sim	3.67%	4
não	96.33%	105
TOTAL		109

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P11 Se sim, qual tipo de deficiência?

Responderam: 3 Ignoraram: 125



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
auditiva	0.00%	0
física	33.33%	1
intelectual	0.00%	0
múltiplas	0.00%	0
outra	66.67%	2
TOTAL		3

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P12 Qual o nível de escolaridade mais alto que você completou?

Responderam: 106 Ignoraram: 22

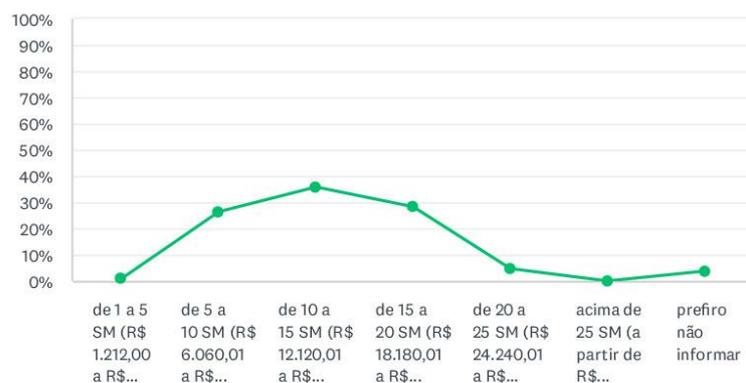


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS
ensino médio completo	0.00% 0
ensino superior incompleto ou cursando	1.89% 2
ensino superior completo	5.66% 6
pós-graduação lato sensu (especialização) incompleta ou cursando	1.89% 2
pós-graduação lato sensu (especialização) completa	83.02% 88
pós-graduação stricto sensu (mestrado) incompleto ou cursando	0.94% 1
pós-graduação stricto sensu (mestrado) completo	3.77% 4
pós-graduação stricto sensu (doutorado) incompleto ou cursando	1.89% 2
pós-graduação stricto sensu (doutorado) completo	0.94% 1
TOTAL	106

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P13 Aproximadamente, qual é a sua renda bruta mensal em salários mínimos (SM)?

Responderam: 106 Ignoraram: 22

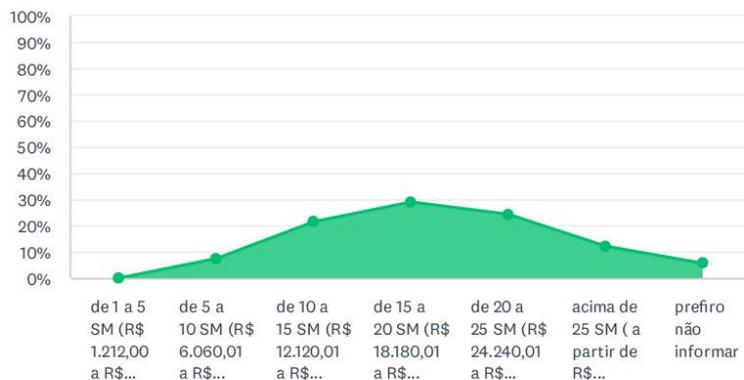


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
de 1 a 5 SM (R\$ 1.212,00 a R\$ 6.060,00)	0.94%	1
de 5 a 10 SM (R\$ 6.060,01 a R\$ 12.120,00)	26.42%	28
de 10 a 15 SM (R\$ 12.120,01 a R\$ 18.180,00)	35.85%	38
de 15 a 20 SM (R\$ 18.180,01 a R\$ 24.240,00)	28.30%	30
de 20 a 25 SM (R\$ 24.240,01 a R\$ 30.300,00)	4.72%	5
acima de 25 SM (a partir de R\$ 30.300,01)	0.00%	0
prefiro não informar	3.77%	4
TOTAL		106

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P14 Aproximadamente, qual é a renda total bruta combinada de todas as pessoas que vivem na sua residência em salários-mínimos (SM)?

Responderam: 107 Ignoraram: 21

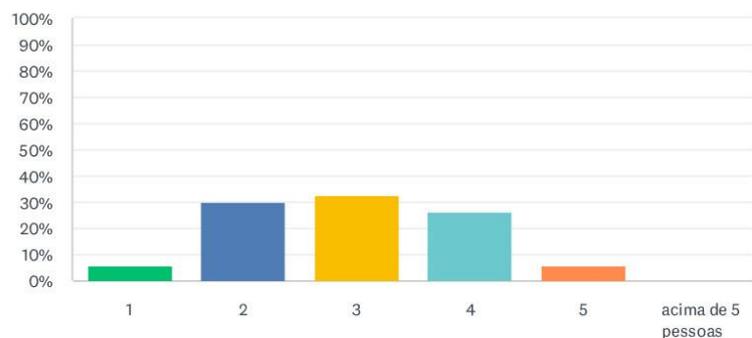


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
de 1 a 5 SM (R\$ 1.212,00 a R\$ 6.060,00)	0.00%	0
de 5 a 10 SM (R\$ 6.060,01 a R\$ 12.120,00)	7.48%	8
de 10 a 15 SM (R\$ 12.120,01 a R\$ 18.180,00)	21.50%	23
de 15 a 20 SM (R\$ 18.180,01 a R\$ 24.240,00)	28.97%	31
de 20 a 25 SM (R\$ 24.240,01 a R\$ 30.300,00)	24.30%	26
acima de 25 SM (a partir de R\$ 30.300,01)	12.15%	13
prefiro não informar	5.61%	6
TOTAL		107

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P15 Quantas pessoas moram na sua residência, incluindo você?

Responderam: 107 Ignoraram: 21

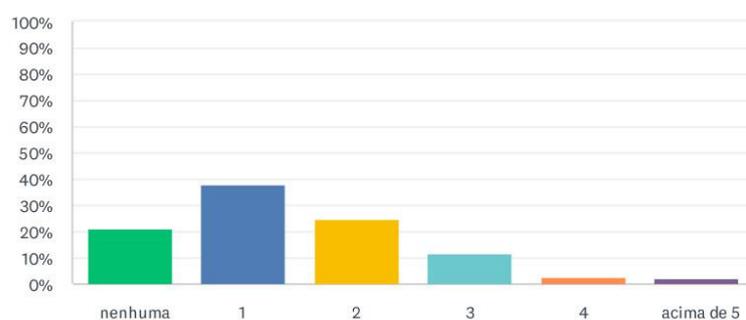


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
1	5.61%	6
2	29.91%	32
3	32.71%	35
4	26.17%	28
5	5.61%	6
acima de 5 pessoas	0.00%	0
TOTAL		107

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P16 No dia a dia, quantas pessoas necessitam dos seus cuidados diretos e indiretos (por ex.: bebês, crianças, adolescentes, pessoas adultas, pessoas idosas, pessoas com deficiência, etc.)?

Responderam: 105 Ignoraram: 23

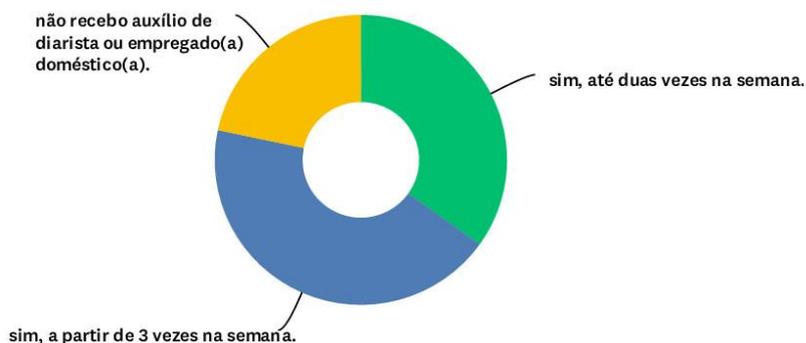


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
nenhuma	20.95%	22
1	38.10%	40
2	24.76%	26
3	11.43%	12
4	2.86%	3
acima de 5	1.90%	2
Total de respondentes: 105		

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P17 Você (e sua família) recebe(m) auxílio de diarista ou empregado(a) doméstico(a) para as atividades da residência (por ex.: limpar a casa; cuidar das crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas da família; lavar e/ou passar roupa; realizar trabalhos de motorista e de jardinagem; e, etc.)?

Responderam: 106 Ignoraram: 22

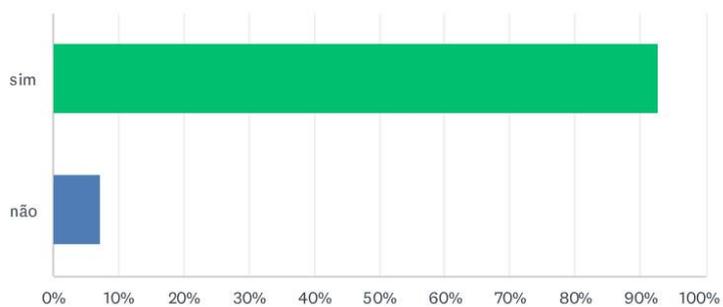


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sim, até duas vezes na semana.	34.91%	37
sim, a partir de 3 vezes na semana.	43.40%	46
não recebo auxílio de diarista ou empregado(a) doméstico(a).	21.70%	23
TOTAL		106

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P18 A(s) pessoa(s) que a auxilia(m) nas tarefas domésticas e de cuidados de pessoas é(são) do gênero feminino?

Responderam: 96 Ignoraram: 32

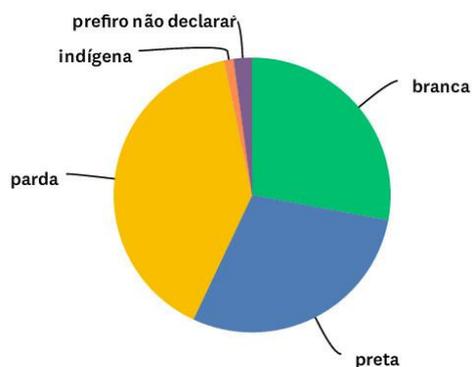


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sim	92.71%	89
não	7.29%	7
TOTAL		96

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P19 Qual é a cor da pele ou raça declarada pela(s) pessoa(s) que presta(m) auxílio para você nas tarefas domésticas e de cuidados de pessoas?

Responderam: 93 Ignoraram: 35

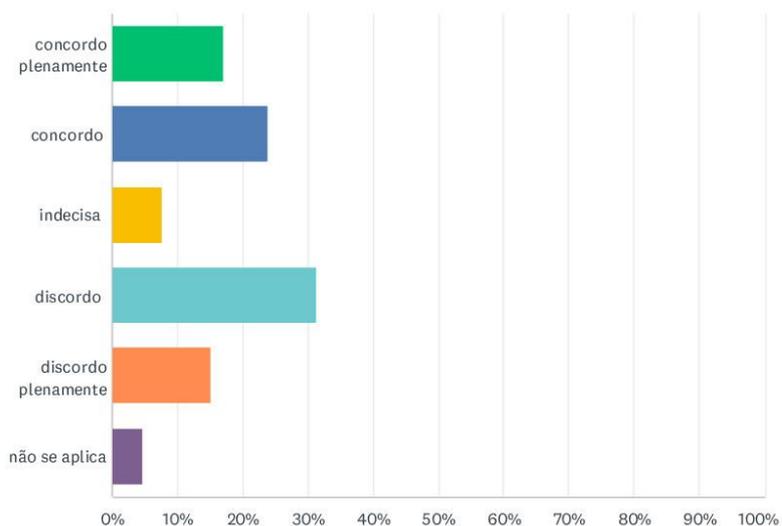


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
branca	27.96%	26
preta	29.03%	27
parda	39.78%	37
amarela	0.00%	0
indígena	1.08%	1
prefiro não declarar	2.15%	2
TOTAL		93

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P20 As tarefas domésticas e de cuidado são igualmente compartilhadas entre as pessoas que residem comigo.

Responderam: 105 Ignoraram: 23

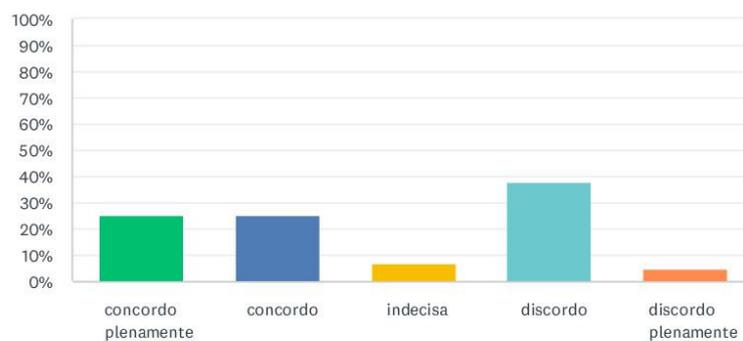


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	17.14%	18
concordo	23.81%	25
indecisa	7.62%	8
discordo	31.43%	33
discordo plenamente	15.24%	16
não se aplica	4.76%	5
TOTAL		105

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P21 Sou a principal responsável pela execução das tarefas domésticas na minha residência.

Responderam: 106 Ignoraram: 22

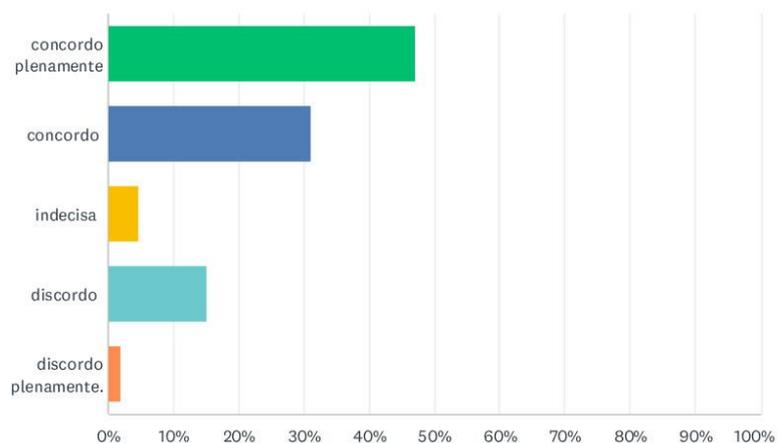


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	25.47%	27
concordo	25.47%	27
indecisa	6.60%	7
discordo	37.74%	40
discordo plenamente	4.72%	5
TOTAL		106

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P22 Sou a principal responsável pela gestão das tarefas domésticas na minha residência.

Responderam: 106 Ignoraram: 22

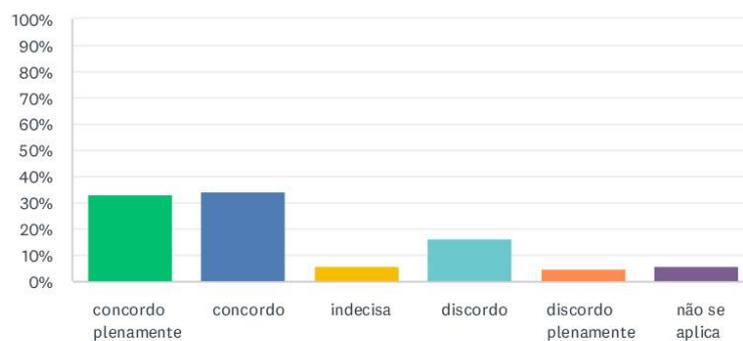


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	47.17%	50
concordo	31.13%	33
indecisa	4.72%	5
discordo	15.09%	16
discordo plenamente.	1.89%	2
TOTAL		106

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P23 Sou a principal responsável pelo cuidado de familiares (por ex.: filhos(as), cônjuge, pais, irmãos(ãs), avós, outros).

Responderam: 105 Ignoraram: 23

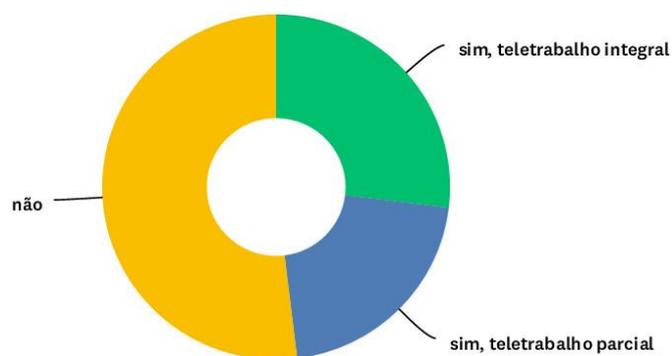


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	33.33%	35
concordo	34.29%	36
indecisa	5.71%	6
discordo	16.19%	17
discordo plenamente	4.76%	5
não se aplica	5.71%	6
TOTAL		105

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P24 Você exercia as suas atividades no regime de teletrabalho antes da decretação da pandemia?

Responderam: 104 Ignoraram: 24

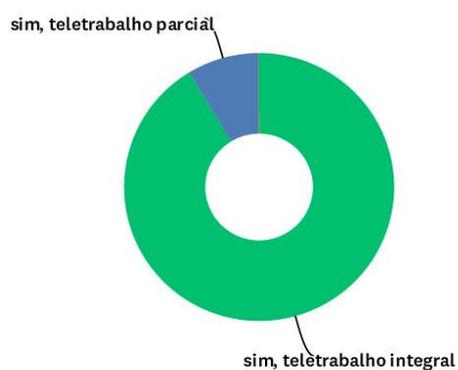


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sim, teletrabalho integral	26.92%	28
sim, teletrabalho parcial	21.15%	22
não	51.92%	54
TOTAL		104

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P25 Em algum momento, após a decretação da pandemia, você exerceu as suas atividades no regime de teletrabalho?

Responderam: 104 Ignoraram: 24



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sim, teletrabalho integral	91.35%	95
sim, teletrabalho parcial	8.65%	9
não	0.00%	0
TOTAL		104

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P26 Atualmente, você exerce as suas atividades no regime de teletrabalho?

Responderam: 104 Ignoraram: 24

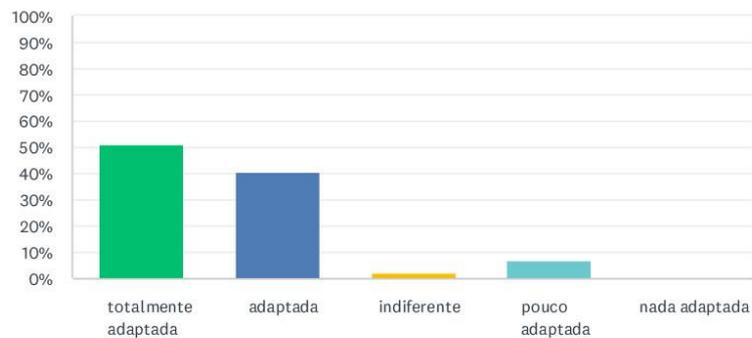


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sim, teletrabalho integral	67.31%	70
sim, teletrabalho parcial	25.00%	26
não	7.69%	8
TOTAL		104

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P27 O quanto você se sente adaptada com a realização das suas atividades em teletrabalho?

Responderam: 104 Ignoraram: 24

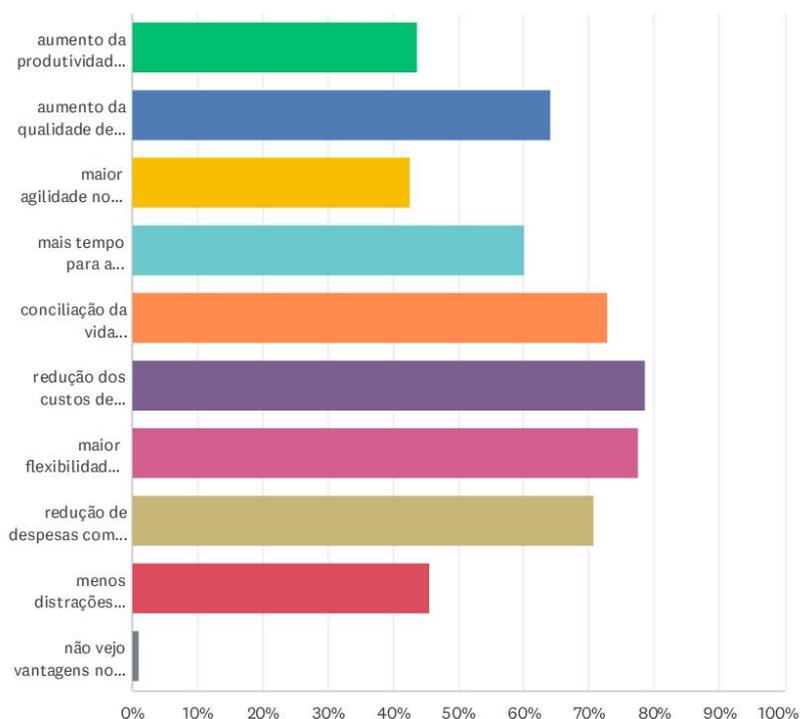


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
totalmente adaptada	50.96%	53
adaptada	40.38%	42
indiferente	1.92%	2
pouco adaptada	6.73%	7
nada adaptada	0.00%	0
TOTAL		104

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P28 A seguir serão elencadas algumas vantagens do teletrabalho. Para você, quais são as principais vantagens, assinale no campo respectivo quantas opções desejar:

Responderam: 103 Ignoraram: 25

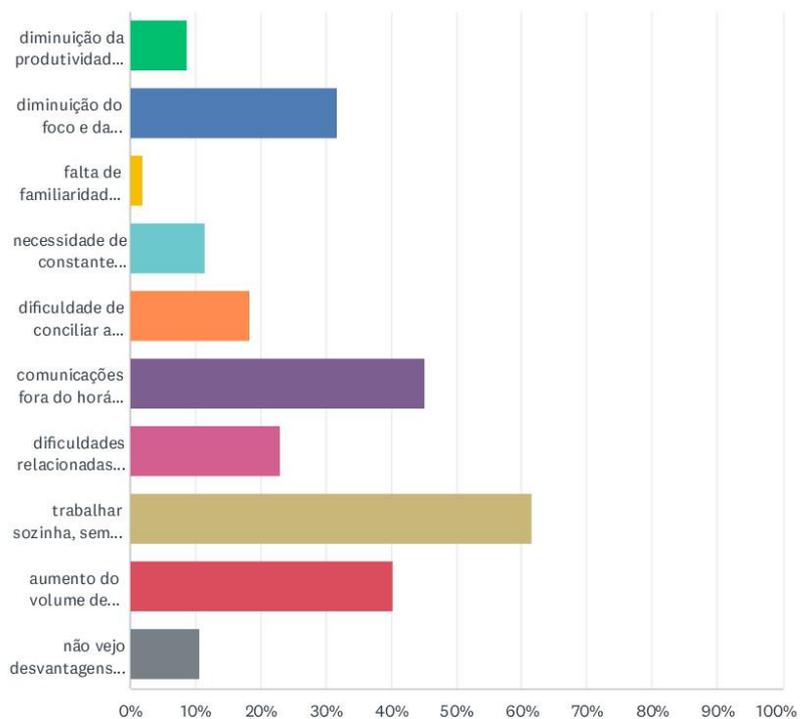


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS
aumento da produtividade no trabalho	43.69% 45
aumento da qualidade de vida	64.08% 66
maior agilidade no desempenho das tarefas	42.72% 44
mais tempo para a realização de atividades pessoais	60.19% 62
conciliação da vida profissional com a vida privada/familiar	72.82% 75
redução dos custos de deslocamento para o trabalho	78.64% 81
maior flexibilidade para organizar a rotina de trabalho	77.67% 80
redução de despesas com transporte e alimentação	70.87% 73
menos distrações vindas de colegas de trabalho	45.63% 47
não vejo vantagens no teletrabalho	0.97% 1
Total de respondentes: 103	

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P29 A seguir serão elencadas algumas desvantagens do teletrabalho. Para você, quais são as principais desvantagens, assinale no campo respectivo quantas opções desejar:

Responderam: 104 Ignoraram: 24



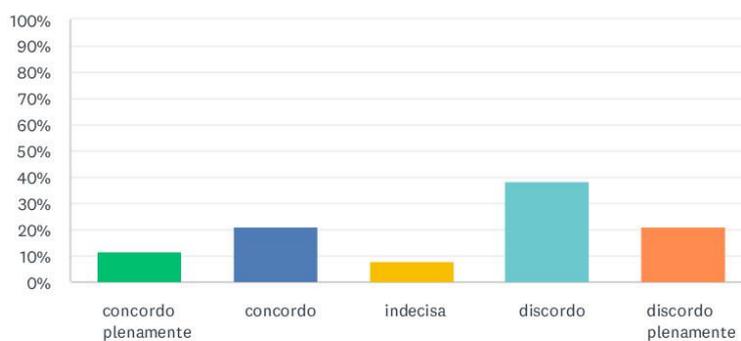
Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
diminuição da produtividade e qualidade no trabalho	8.65%	9
diminuição do foco e da concentração no trabalho em virtude de interrupções por familiares, pelos meios tecnológicos de comunicação, pelo uso de redes sociais, etc.	31.73%	33
falta de familiaridade com o uso da tecnologia	1.92%	2
necessidade de constante requalificação para o uso das ferramentas tecnológicas	11.54%	12
dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida privada/familiar	18.27%	19
comunicações fora do horário de funcionamento do Tribunal	45.19%	47
dificuldades relacionadas à saúde mental e física	23.08%	24
trabalhar sozinha, sem contato com colegas do trabalho	61.54%	64
aumento do volume de trabalho	40.38%	42
não vejo desvantagens no teletrabalho	10.58%	11
Total de respondentes: 104		

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P30 Tenho receio de perder alguma oportunidade de crescimento profissional (função de confiança - FC ou cargo em comissão - CJ) por estar atuando em teletrabalho.

Responderam: 104 Ignoraram: 24

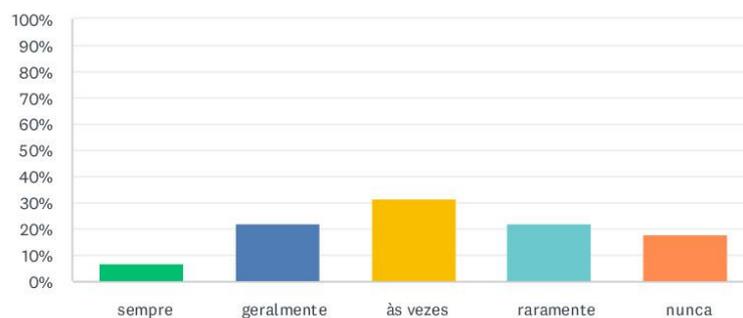


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	11.54%	12
concordo	21.15%	22
indecisa	7.69%	8
discordo	38.46%	40
discordo plenamente	21.15%	22
TOTAL		104

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P31 Recebo críticas ou cobranças da minha família por me dedicar excessivamente ao trabalho.

Responderam: 105 Ignoraram: 23

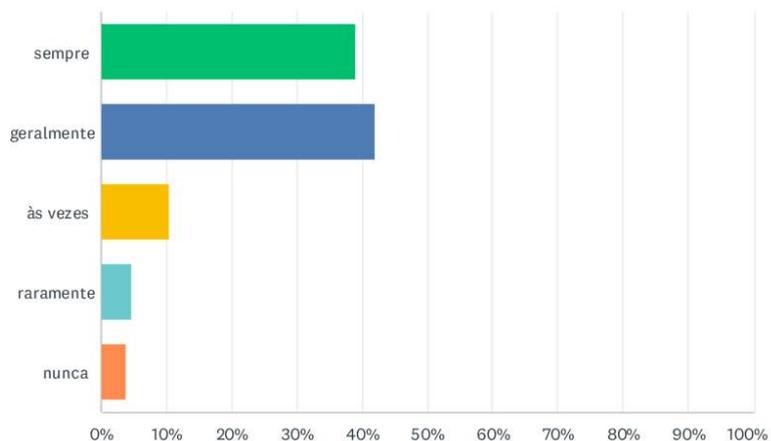


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	6.67%	7
geralmente	21.90%	23
às vezes	31.43%	33
raramente	21.90%	23
nunca	18.10%	19
TOTAL		105

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P32 Sinto que sou compreendida e apoiada pela chefia imediata no regime de teletrabalho.

Responderam: 105 Ignoraram: 23

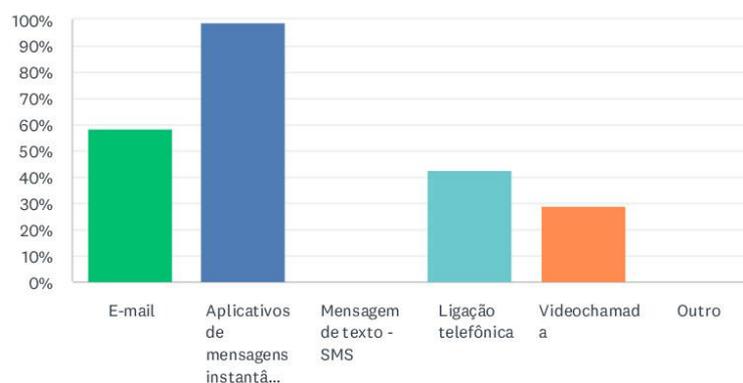


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	39.05%	41
geralmente	41.90%	44
às vezes	10.48%	11
raramente	4.76%	5
nunca	3.81%	4
TOTAL		105

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P33 Quais são os meios tecnológicos mais utilizados para comunicação de trabalho entre você e as pessoas que trabalham com você? Assinale quantas opções desejar.

Responderam: 101 Ignoraram: 27

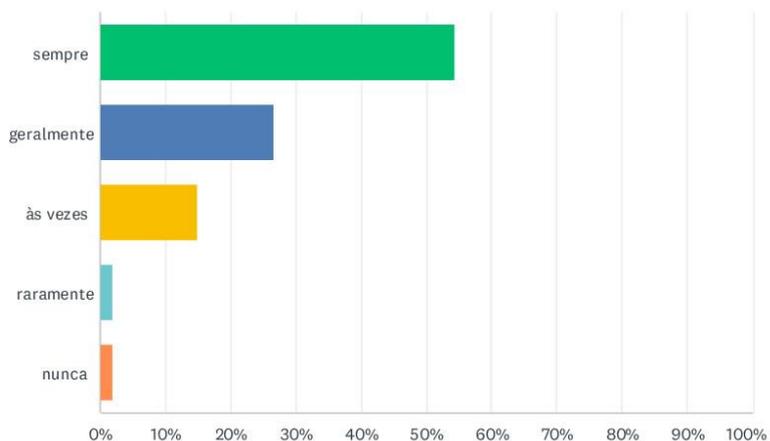


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
E-mail	58.42%	59
Aplicativos de mensagens instantâneas (WhatsApp, Telegram, Messenger, outros)	99.01%	100
Mensagem de texto - SMS	0.00%	0
Ligação telefônica	42.57%	43
Videochamada	28.71%	29
Outro	0.00%	0
Total de respondentes: 101		

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P34 Quando recebo notificações de mensagens instantâneas relacionadas a pessoas do meu ambiente de trabalho, mesmo que no horário livre, recorro-me das tarefas profissionais.

Responderam: 101 Ignoraram: 27

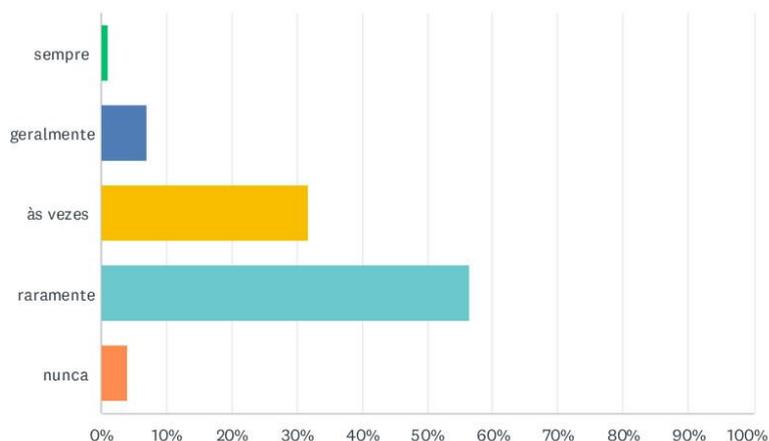


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	54.46%	55
geralmente	26.73%	27
às vezes	14.85%	15
raramente	1.98%	2
nunca	1.98%	2
TOTAL		101

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P35 Costumo ter dificuldades ou problemas técnicos no desempenho das minhas atividades em teletrabalho (por ex.: instabilidade da internet, perda de conexão, queda de energia, atualizações ou indisponibilidade de sistemas, etc.).

Responderam: 101 Ignoraram: 27

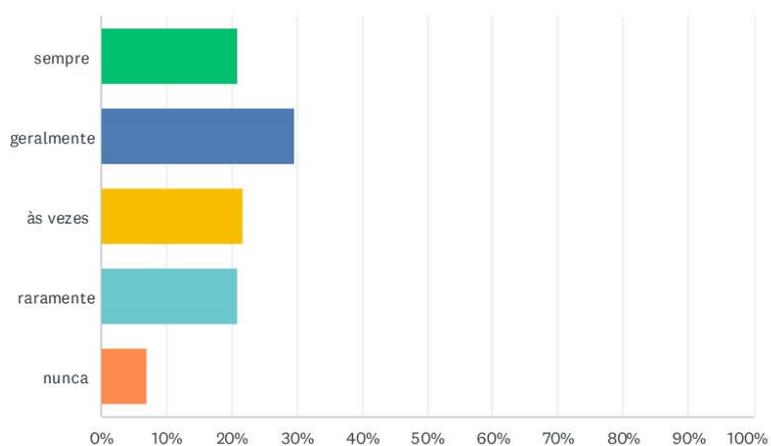


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	0.99%	1
geralmente	6.93%	7
às vezes	31.68%	32
raramente	56.44%	57
nunca	3.96%	4
TOTAL		101

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P36 Sinto necessidade de atender às demandas de trabalho imediatamente após o contato pelos meios de tecnologia e comunicação, mesmo fora do horário de trabalho, nos fins de semana, feriados e férias (por ex.: e-mail, aplicativos de mensagens instantâneas, mensagens SMS, ligações telefônicas, videochamadas, etc.).

Responderam: 101 Ignoraram: 27

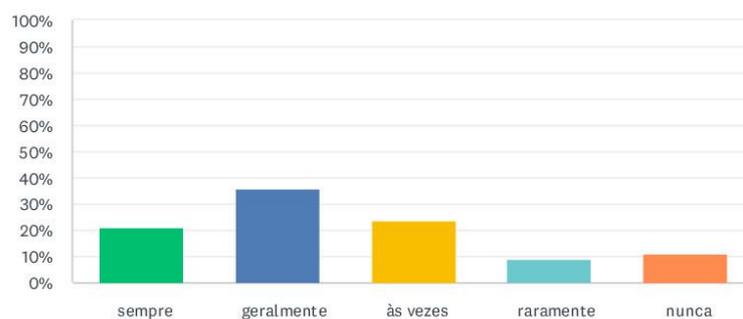


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	20.79%	21
geralmente	29.70%	30
às vezes	21.78%	22
raramente	20.79%	21
nunca	6.93%	7
TOTAL		101

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P37 Sinto necessidade de permanecer conectada aos meios tecnológicos de comunicação aguardando as demandas do trabalho (por ex.: e-mail, aplicativos de mensagens instantâneas, mensagens SMS, ligações telefônicas, vídeo chamadas, etc.).

Responderam: 101 Ignoraram: 27

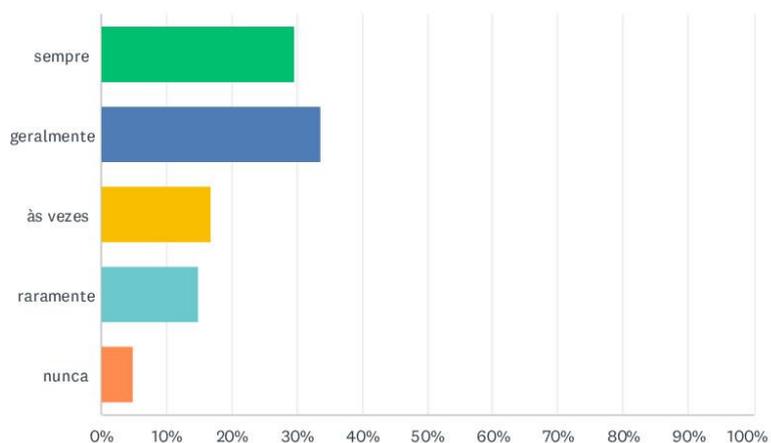


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	20.79%	21
geralmente	35.64%	36
às vezes	23.76%	24
raramente	8.91%	9
nunca	10.89%	11
TOTAL		101

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P38 Estou disponível para ser contatada pelos meios tecnológicos de comunicação para tratar sobre o trabalho mesmo fora do horário e dias de funcionamento do Tribunal.

Responderam: 101 Ignoraram: 27

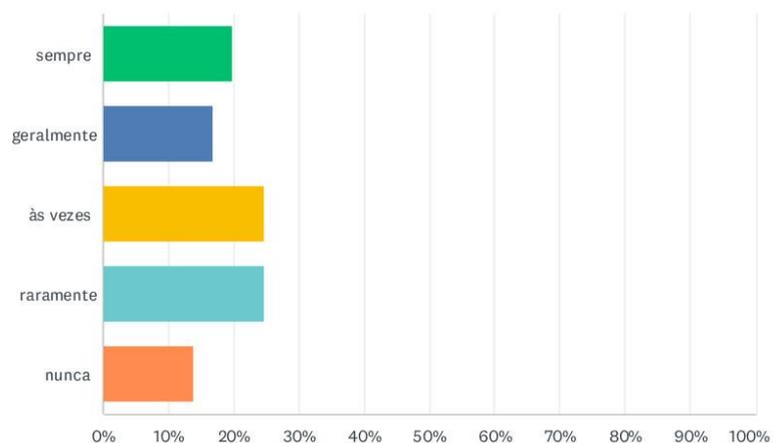


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	29.70%	30
geralmente	33.66%	34
às vezes	16.83%	17
raramente	14.85%	15
nunca	4.95%	5
TOTAL		101

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho

P39 Tenho receio de perder a conexão ou a cobertura da internet para a realização do trabalho.

Responderam: 101 Ignoraram: 27

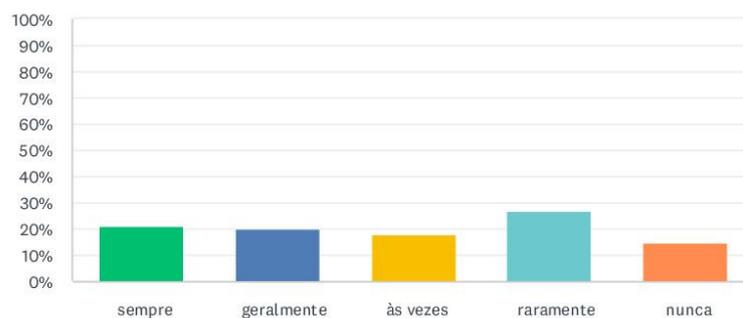


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	19.80%	20
geralmente	16.83%	17
às vezes	24.75%	25
raramente	24.75%	25
nunca	13.86%	14
TOTAL		101

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P40 Tenho receio de não estar com o celular/computador/tablet e não visualizar comunicações do trabalho por estar atuando em teletrabalho.

Responderam: 101 Ignoraram: 27

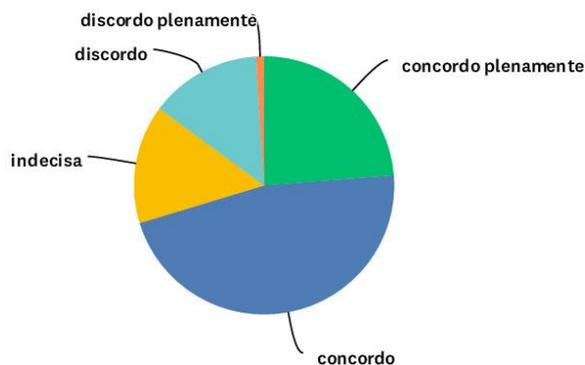


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	20.79%	21
geralmente	19.80%	20
às vezes	17.82%	18
raramente	26.73%	27
nunca	14.85%	15
TOTAL		101

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P41 Sinto necessidade de permanecer em constante atualização para o desempenho das atividades em teletrabalho (por ex.: atualizações e inovações de sistemas, de ferramentas de gestão, das próprias tecnologias de informação e comunicação, etc.).

Responderam: 101 Ignoraram: 27

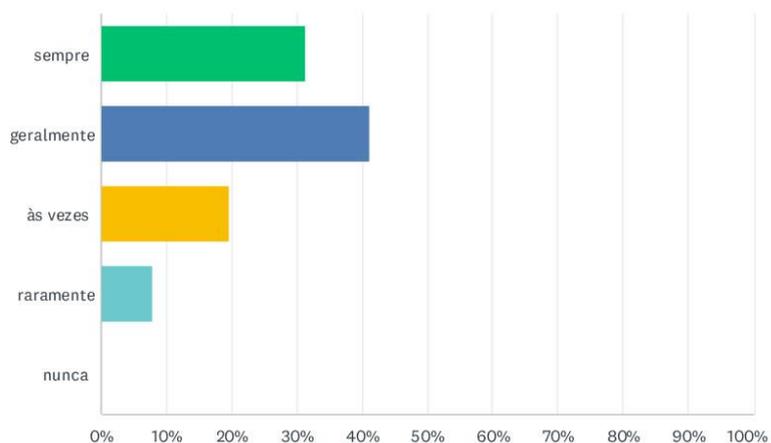


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	23.76%	24
concordo	46.53%	47
indecisa	14.85%	15
discordo	13.86%	14
discordo plenamente	0.99%	1
TOTAL		101

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P42 Faço pausas para refeição e descanso durante a minha jornada de trabalho no regime de teletrabalho.

Responderam: 102 Ignoraram: 26

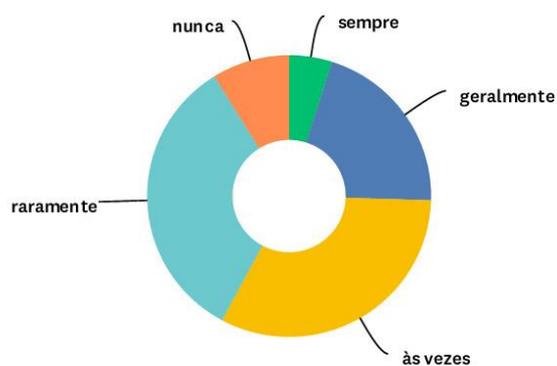


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	31.37%	32
geralmente	41.18%	42
às vezes	19.61%	20
raramente	7.84%	8
nunca	0.00%	0
TOTAL		102

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P43 Desenvolvo as minhas atividades em horários atípicos (por ex.: fins de semana, feriados, férias, horário noturno).

Responderam: 102 Ignoraram: 26

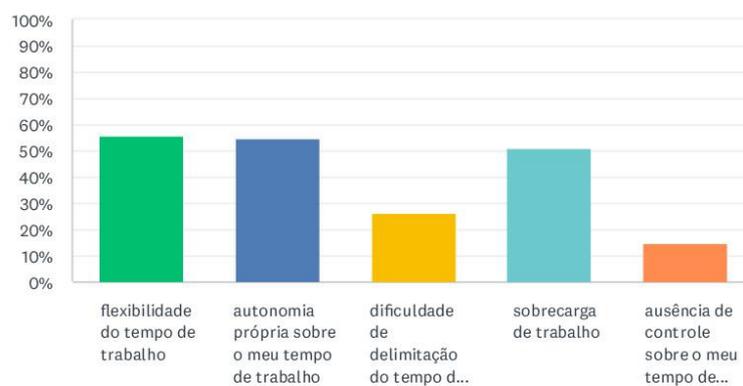


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	4.90%	5
geralmente	20.59%	21
às vezes	32.35%	33
raramente	33.33%	34
nunca	8.82%	9
TOTAL		102

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P44 Caso já tenha desenvolvido as suas atividades em horários de trabalho atípicos, isso se deu por motivo de (assinale quantas respostas você identificar):

Responderam: 88 Ignoraram: 40

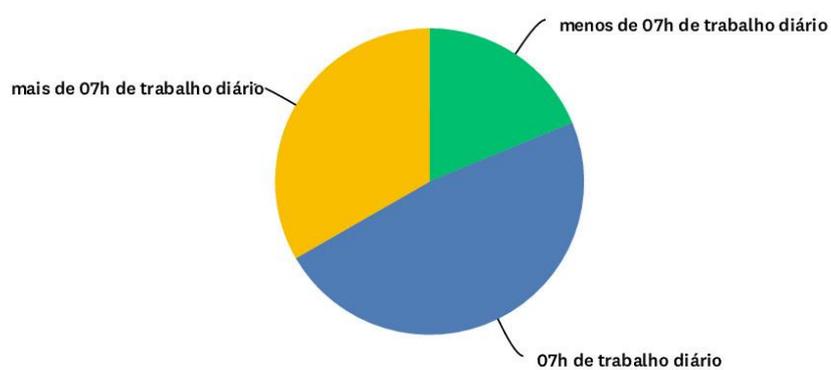


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS
flexibilidade do tempo de trabalho	55.68% 49
autonomia própria sobre o meu tempo de trabalho	54.55% 48
dificuldade de delimitação do tempo de trabalho	26.14% 23
sobrecarga de trabalho	51.14% 45
ausência de controle sobre o meu tempo de trabalho	14.77% 13
Total de respondentes: 88	

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P45 Via de regra, a minha jornada de trabalho no regime de teletrabalho é:

Responderam: 96 Ignoraram: 32

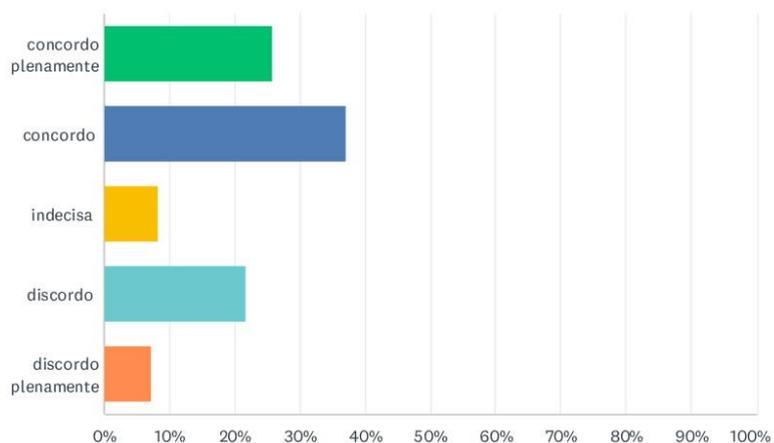


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
menos de 07h de trabalho diário	18.75%	18
07h de trabalho diário	47.92%	46
mais de 07h de trabalho diário	33.33%	32
TOTAL		96

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P46 Consigo executar as minhas atividades profissionais dentro da jornada de trabalho atuando em teletrabalho (07h diária).

Responderam: 97 Ignoraram: 31

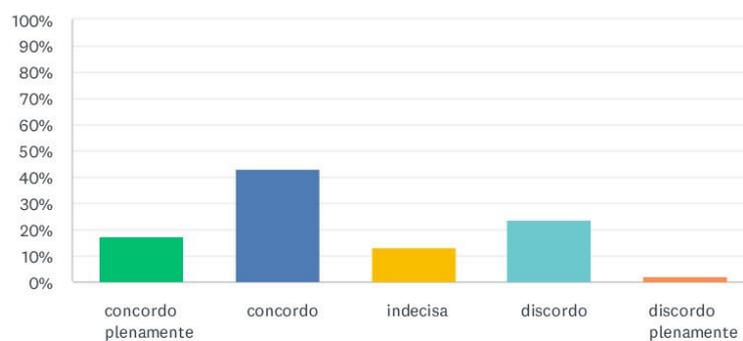


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	25.77%	25
concordo	37.11%	36
indecisa	8.25%	8
discordo	21.65%	21
discordo plenamente	7.22%	7
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P47 Ao não responder as mensagens, os e-mail's, as chamadas de voz ou de vídeo da minha chefia, sinto que poderei ser considerada inapta para o teletrabalho.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

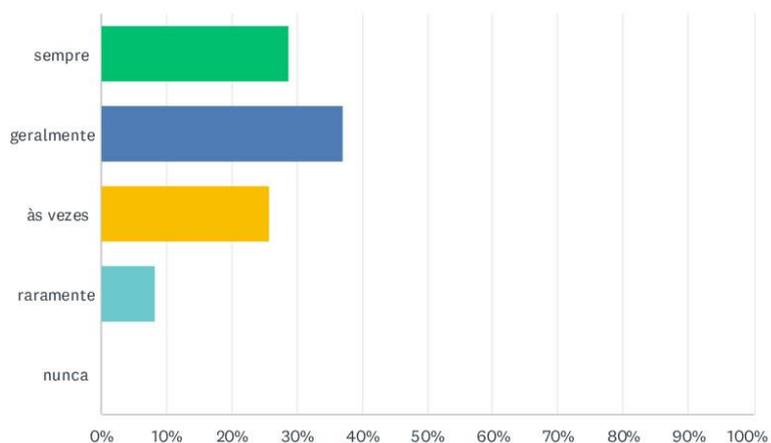


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	17.53%	17
concordo	43.30%	42
indecisa	13.40%	13
discordo	23.71%	23
discordo plenamente	2.06%	2
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P48 Visualizo mensagens sobre o trabalho no meu celular/tablet/computador nos períodos de descanso do trabalho.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

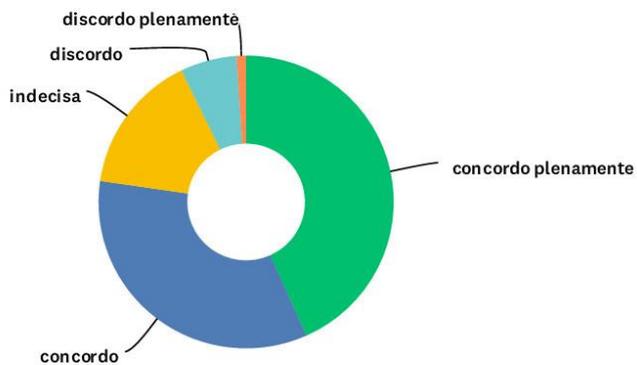


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	28.87%	28
geralmente	37.11%	36
às vezes	25.77%	25
raramente	8.25%	8
nunca	0.00%	0
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P49 Gostaria de permanecer off-line para o trabalho após o cumprimento de minha jornada de trabalho com apoio de mecanismos específicos de tecnologia da comunicação.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

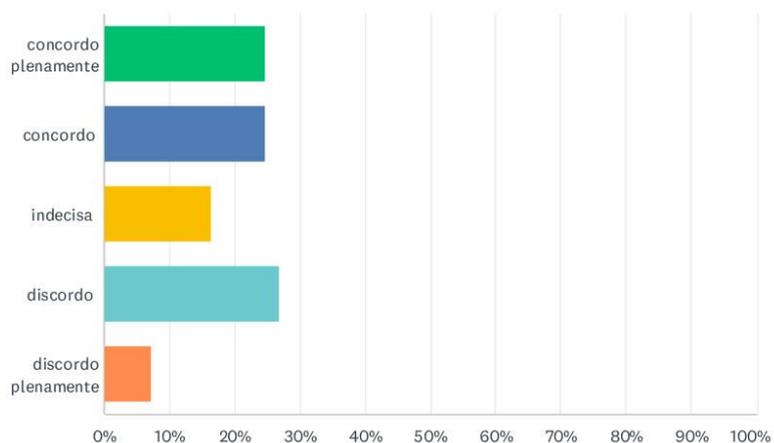


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	43.30%	42
concordo	34.02%	33
indecisa	15.46%	15
discordo	6.19%	6
discordo plenamente	1.03%	1
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P50 Quando estou em teletrabalho, sinto que sou demandada por maior qualidade na execução das tarefas profissionais.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

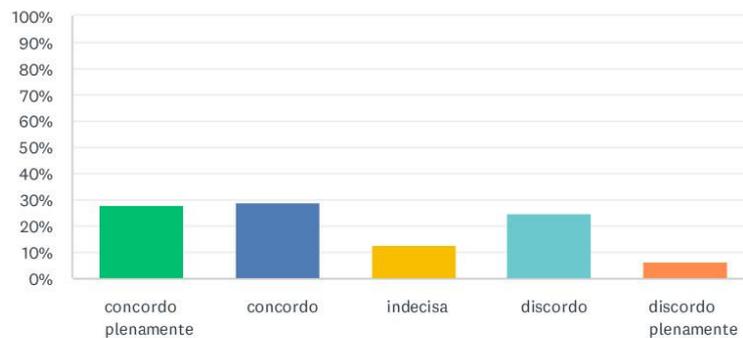


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	24.74%	24
concordo	24.74%	24
indecisa	16.49%	16
discordo	26.80%	26
discordo plenamente	7.22%	7
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P51 Quando estou em teletrabalho, sinto maior cobrança para o cumprimento de metas de produtividade das tarefas profissionais.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

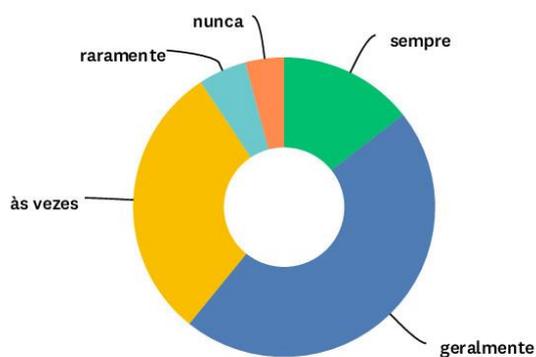


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	27.84%	27
concordo	28.87%	28
indecisa	12.37%	12
discordo	24.74%	24
discordo plenamente	6.19%	6
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P52 Consigo me desligar do trabalho no meu tempo livre.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

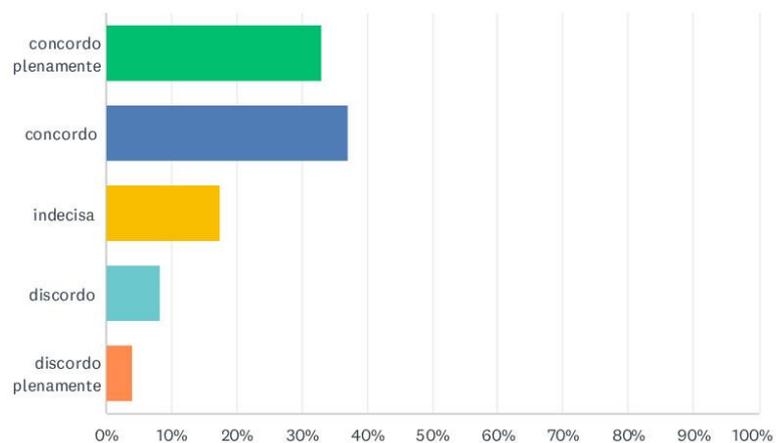


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	14.43%	14
geralmente	46.39%	45
às vezes	29.90%	29
raramente	5.15%	5
nunca	4.12%	4
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P53 Sinto-me mais produtiva trabalhando no regime de teletrabalho.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

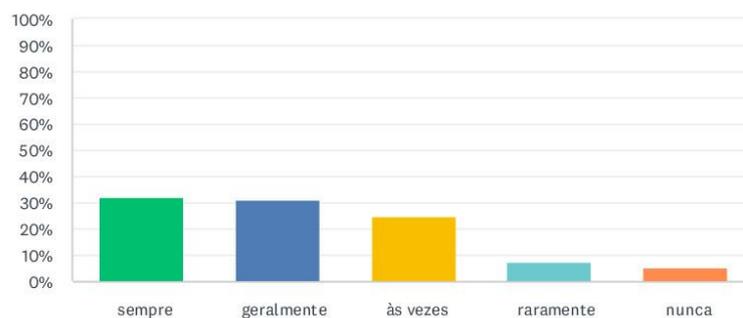


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	32.99%	32
concordo	37.11%	36
indecisa	17.53%	17
discordo	8.25%	8
discordo plenamente	4.12%	4
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P54 Sinto pertencente à equipe de trabalho na minha lotação mesmo em regime de teletrabalho.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

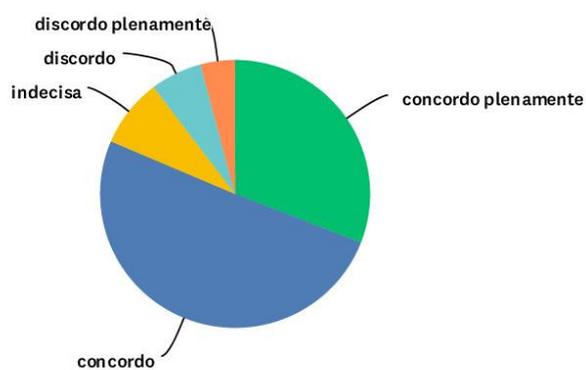


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	31.96%	31
geralmente	30.93%	30
às vezes	24.74%	24
raramente	7.22%	7
nunca	5.15%	5
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P55 Tenho flexibilidade para definir a minha jornada de trabalho com a chefia imediata.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

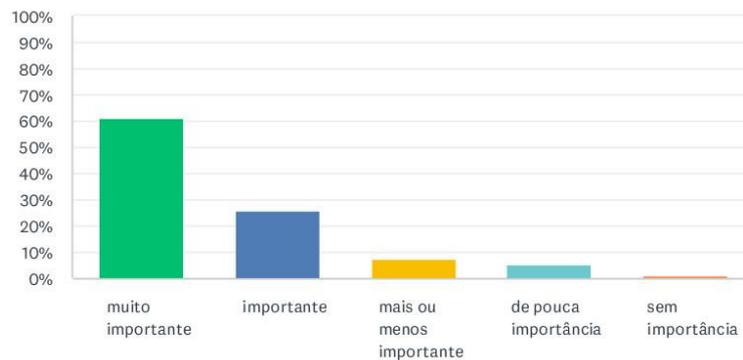


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	30.93%	30
concordo	50.52%	49
indecisa	8.25%	8
discordo	6.19%	6
discordo plenamente	4.12%	4
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P56 A flexibilidade na organização do tempo de trabalho que o teletrabalho me proporciona para mim é:

Responderam: 97 Ignoraram: 31

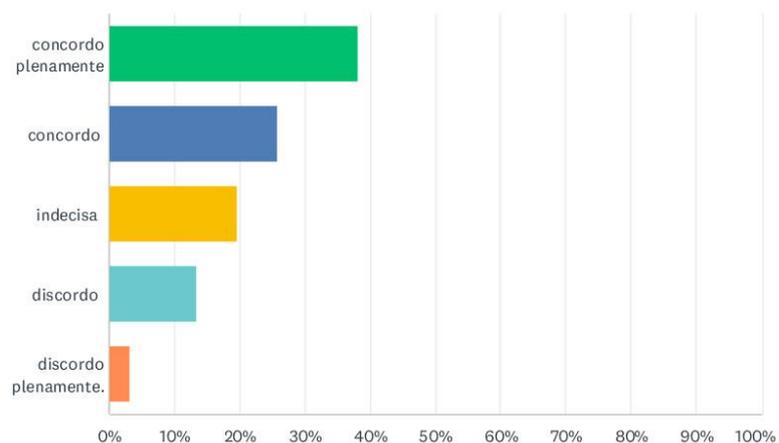


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
muito importante	60.82%	59
importante	25.77%	25
mais ou menos importante	7.22%	7
de pouca importância	5.15%	5
sem importância	1.03%	1
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P57 Tenho mais foco e concentração no trabalho no regime de teletrabalho.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

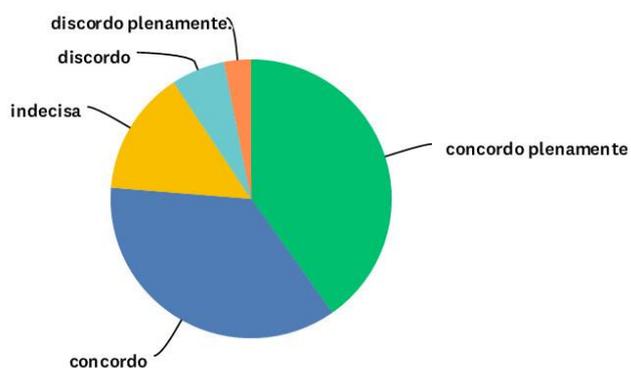


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	38.14%	37
concordo	25.77%	25
indecisa	19.59%	19
discordo	13.40%	13
discordo plenamente.	3.09%	3
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P58 Tenho mais qualidade de vida no regime de teletrabalho.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

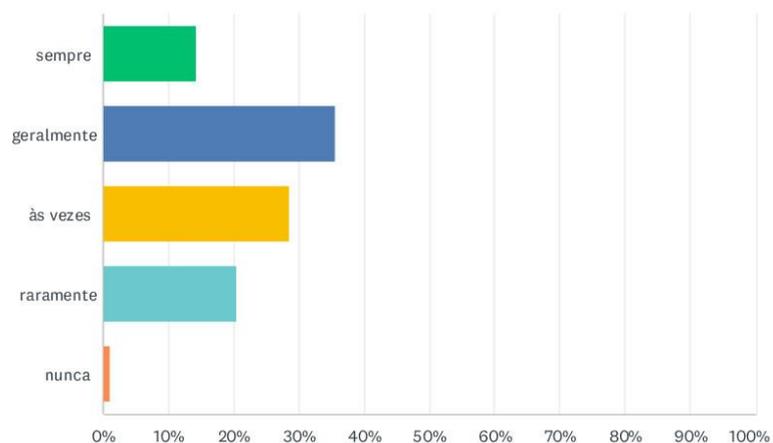


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	Valor Absoluto
concordo plenamente	40.21%	39
concordo	36.08%	35
indecisa	14.43%	14
discordo	6.19%	6
discordo plenamente.	3.09%	3
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P59 Dedico tempo para a minha capacitação profissional no regime de teletrabalho.

Responderam: 98 Ignoraram: 30

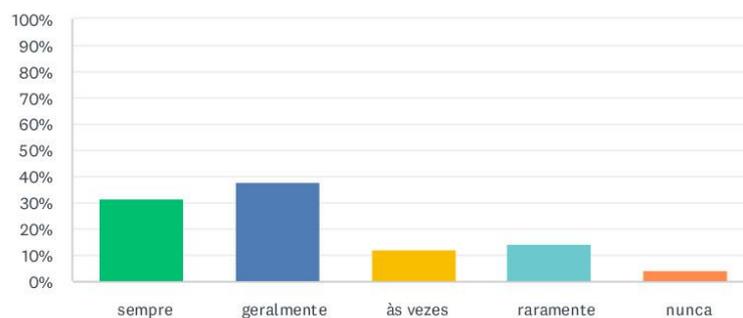


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	14.29%	14
geralmente	35.71%	35
às vezes	28.57%	28
raramente	20.41%	20
nunca	1.02%	1
TOTAL		98

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P60 Dedico tempo para realização de atividade física no regime de teletrabalho.

Responderam: 98 Ignoraram: 30

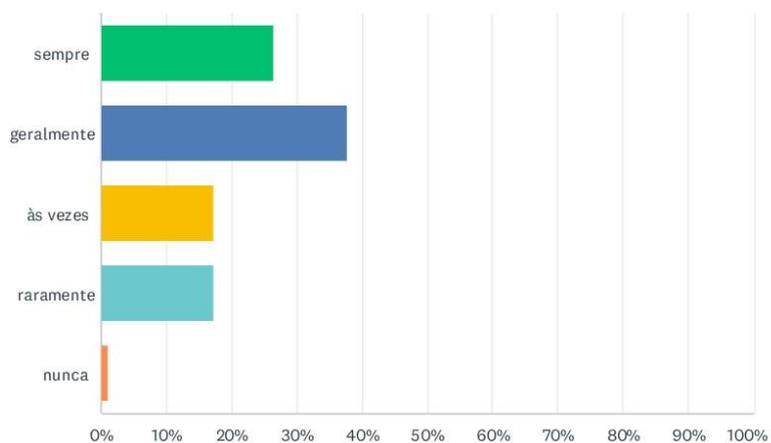


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	31.63%	31
geralmente	37.76%	37
às vezes	12.24%	12
raramente	14.29%	14
nunca	4.08%	4
TOTAL		98

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P61 Dedico tempo para o lazer no regime de teletrabalho.

Responderam: 98 Ignoraram: 30

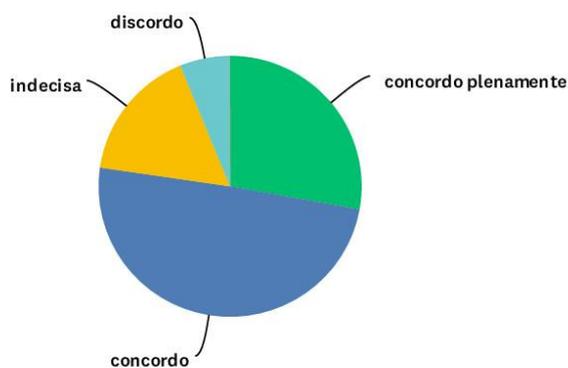


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	26.53%	26
geralmente	37.76%	37
às vezes	17.35%	17
raramente	17.35%	17
nunca	1.02%	1
TOTAL		98

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P62 Consigo conciliar as atividades profissionais com as atividades pessoais e familiares.

Responderam: 97 Ignoraram: 31

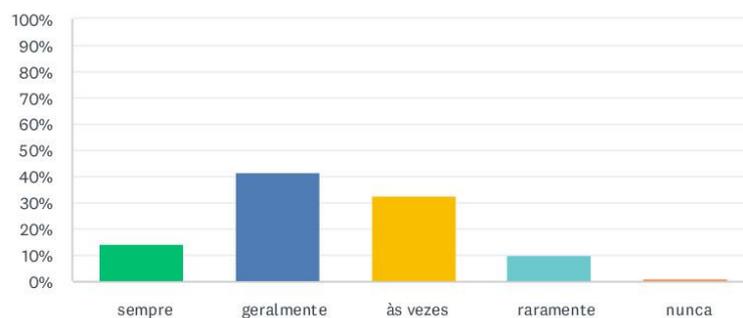


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
concordo plenamente	27.84%	27
concordo	49.48%	48
indecisa	16.49%	16
discordo	6.19%	6
discordo plenamente.	0.00%	0
TOTAL		97

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P63 Consigo delimitar o tempo de trabalho e o tempo livre de modo a me dedicar exclusivamente aos meus cuidados pessoais.

Responderam: 98 Ignoraram: 30



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sempre	14.29%	14
geralmente	41.84%	41
às vezes	32.65%	32
raramente	10.20%	10
nunca	1.02%	1
TOTAL		98

Você está participando da pesquisa: Desconexão do trabalho na perspectiva das servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o teletrabalho: tempo de trabalho e tempo de não trabalho

P64 Gostaria de continuar em teletrabalho após a retomada das atividades presenciais pelo TRT 3?

Responderam: 98 Ignoraram: 30



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
sim, teletrabalho integral	64.29%	63
sim, teletrabalho parcial	33.67%	33
não quero trabalhar remotamente	2.04%	2
TOTAL		98