

ENTRE O CUIDADO E O TRABALHO: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA SOBRE O TELETRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS COM FILHOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

BETWEEN CARE AND WORK: A BIBLIOGRAPHICAL ANALYSIS OF TELEWORKING FOR PUBLIC SERVANTS WITH CHILDREN WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER

Manfredo Farias Albanez¹
Rúbia Kátia Azevedo Montenegro²

RESUMO: Este artigo tem como objetivo analisar, à luz da literatura especializada, as percepções de servidores públicos com filhos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA) sobre o teletrabalho, destacando suas implicações no cuidado familiar, na saúde emocional e no desempenho funcional. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa, sustentada em autores como Freire, Bronfenbrenner, Goleman, Hirata e Rawls, os quais subsidiam a reflexão sobre inclusão institucional, justiça organizacional, economia do cuidado e parentalidade atípica. A análise do material evidenciou que o teletrabalho é amplamente percebido como um instrumento facilitador da conciliação entre as demandas laborais e familiares, promovendo bem-estar psicológico, maior engajamento institucional e fortalecimento dos vínculos afetivos com os filhos. Contudo, também foram identificados desafios, como a sobreposição de papéis, a ausência de rede de apoio e a falta de regulamentação normativa específica para a situação de cuidadores de pessoas com deficiência. A escuta ativa por parte da instituição, bem como a adoção de critérios claros e justos para a concessão do regime remoto, emerge como condições fundamentais para o êxito dessa política. Conclui-se que o teletrabalho, quando articulado a práticas organizacionais inclusivas e éticas, pode se tornar uma poderosa ferramenta de permanência funcional e justiça institucional. Recomenda-se o avanço na regulamentação interna e a realização de estudos empíricos que aprofundem as vivências desses servidores, contribuindo para a formulação de políticas públicas sensíveis à diversidade familiar no serviço público.

Palavras-chave: Parentalidade atípica. Justiça organizacional. Inclusão institucional.

ABSTRACT: This article aims to analyze, in light of specialized literature, the perceptions of public servants with children diagnosed with Autism Spectrum Disorder (ASD) regarding telework, highlighting its implications for family care, emotional health, and functional performance. This is a qualitative bibliographic research, based on authors such as Freire, Bronfenbrenner, Goleman, Hirata, and Rawls, who support the reflection on institutional inclusion, organizational justice, the economics of care, and atypical parenthood. The analysis of the material showed that telework is widely perceived as a tool that facilitates the reconciliation between work and family demands, promoting psychological well-being, greater institutional engagement, and strengthening affective bonds with children. However, challenges were also identified, such as the overlapping of roles, the absence of a support network, and the lack of specific regulatory frameworks for the situation of caregivers of people with disabilities. Active listening on the part of the institution, as well as the adoption of clear and fair criteria for granting remote work arrangements, emerges as fundamental conditions for the success of this policy. It is concluded that telework, when articulated with inclusive and ethical organizational practices, can become a powerful tool for job retention and institutional justice. Further progress in internal regulations and the undertaking of empirical studies that delve deeper into the experiences of these employees are recommended, contributing to the formulation of public policies sensitive to family diversity in the public service.

Keywords: Atypical parenthood. Organizational justice. Institutional inclusion.

¹ Mestrando em Ciências da Educação pela Veni Creator Christian University.

² Professora Orientadora do Mestrado em Ciências da Educação pela Veni Creator Christian University

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as transformações nas formas de organização do trabalho, impulsionadas por avanços tecnológicos e mudanças socioculturais, têm conferido ao teletrabalho um papel estratégico na busca por conciliação entre vida profissional e vida pessoal. Tal modalidade, especialmente no setor público, tem ganhado relevância como alternativa viável para servidores que enfrentam demandas familiares específicas, como é o caso de pais e mães de crianças diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). A parentalidade atípica impõe desafios singulares à rotina dos cuidadores, exigindo flexibilidade temporal, presença constante e envolvimento afetivo, elementos frequentemente incompatíveis com a rigidez dos modelos presenciais tradicionais.

Nesse contexto, a presente pesquisa bibliográfica propõe-se a analisar as percepções de servidores públicos com filhos com TEA sobre o teletrabalho, considerando os impactos dessa modalidade na dinâmica familiar, na saúde emocional dos cuidadores e no desempenho funcional. A relevância do tema reside na necessidade de reconhecimento institucional das especificidades que envolvem o cuidado de crianças com deficiência, promovendo práticas laborais mais inclusivas, equitativas e humanizadas. Conforme defende Hirata (2016), o cuidado é uma atividade social e emocionalmente intensa, que requer presença e constância, e, portanto, deve ser considerado na formulação de políticas públicas laborais.

A pesquisa ancora-se em referenciais teóricos como os de Freire (1996), Bronfenbrenner (1996), Rawls (2002) e Goleman (2006), os quais discutem dimensões como escuta institucional, interações sistêmicas, justiça organizacional e inteligência emocional, respectivamente. Esses aportes teóricos fundamentam a análise sobre os efeitos do teletrabalho na vivência dos servidores, bem como evidenciam a importância de uma gestão pública sensível às diversidades familiares e funcionais.

O objetivo principal deste artigo é compreender, a partir da literatura especializada, como o teletrabalho tem sido percebido por servidores com filhos com TEA, destacando suas potencialidades, desafios e implicações éticas e institucionais. Pretende-se, com isso, contribuir para a consolidação de políticas inclusivas que reconheçam a legitimidade do cuidado atípico como fator de análise na concessão do regime remoto, promovendo equidade e bem-estar no serviço público.

PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES COM FILHOS COM TEA SOBRE O TELETRABALHO

A análise das percepções dos servidores com filhos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) sobre o teletrabalho revela um conjunto de experiências que vão além das dimensões técnicas da organização do trabalho. Esses relatos empíricos apontam para a centralidade da flexibilidade espacial e temporal na conciliação entre o cuidado familiar e o exercício das funções públicas. Conforme Oliveira (2020, p. 88), “o teletrabalho, quando adaptado às necessidades dos trabalhadores, pode representar um instrumento eficaz de conciliação entre vida profissional e vida pessoal, sobretudo em contextos de vulnerabilidade e de demandas familiares complexas”.

Os dados obtidos por meio de formulários aplicados aos servidores com filhos com TEA demonstraram que a maioria percebe o teletrabalho como fator de alívio nas rotinas domésticas e emocionais. A possibilidade de estar fisicamente presente no lar enquanto cumpre suas obrigações profissionais se mostrou um diferencial no cuidado com os filhos, especialmente nos momentos críticos de regulação emocional. De acordo com Bronfenbrenner (1996, p. 42), “o desenvolvimento humano ocorre por meio da interação contínua entre os contextos familiar, social e institucional”, o que torna o trabalho remoto uma variável significativa no ambiente familiar de crianças com TEA.

A percepção de maior autonomia e de controle sobre o tempo foi uma constante nas respostas dos servidores, destacando-se como um fator de redução do estresse parental. Tal percepção está alinhada ao que relata Goleman (2006, p. 64), ao afirmar que,

A gestão emocional está profundamente relacionada ao equilíbrio entre os papéis sociais desempenhados pelos indivíduos, sendo o tempo um recurso fundamental para o bem-estar psicológico. A redução do tempo gasto com deslocamento e a possibilidade de acompanhar intervenções terapêuticas dos filhos configuraram-se como ganhos simbólicos e práticos relatados com ênfase.

Contudo, os servidores também apontaram desafios associados ao acúmulo de funções e à sobreposição entre as demandas laborais e familiares. A ausência de uma delimitação física clara entre os espaços de trabalho e de cuidado levou alguns a relatar fadiga e sobrecarga, em especial nos casos em que não havia rede de apoio externa. Tais dificuldades são discutidas por Sennet (2006, p. 114), ao problematizar que “a dissolução das fronteiras entre o público e o privado, no contexto do trabalho remoto, pode gerar novas formas de exaustão e de invisibilização do esforço”. Assim, o teletrabalho não é percebido de forma unívoca, mas como uma ambivalência que alterna entre alívio e sobrecarga.

Outro aspecto observado nos relatos foi a importância do apoio institucional na mediação dessas experiências. Servidores que contaram com a compreensão da chefia imediata, com ajustes no plano de metas ou com acolhimento formal relataram melhores condições de adaptação ao teletrabalho. Isso remete à concepção de inclusão institucional como uma prática viva, relacional e ética. Segundo Sasaki (2006, p. 72), “a inclusão não se faz apenas por normas, mas por atitudes e estruturas que possibilitam a participação digna e plena das pessoas em suas comunidades de pertencimento”.

A escuta institucional foi apontada como um fator decisivo na experiência positiva com o teletrabalho. Servidores relataram que, quando houve abertura para relatar suas condições familiares e dialogar sobre suas necessidades, houve maior aderência às metas e um sentimento ampliado de pertencimento ao TJPE. A escuta ativa, segundo Freire (1996, p. 98),

É condição primeira do diálogo autêntico, e, sem ela, não há reconhecimento do outro como sujeito do processo. Nesse sentido, o reconhecimento institucional das particularidades familiares emergiu como condição para a eficácia da política de teletrabalho.

A percepção do teletrabalho como estratégia de permanência funcional também apareceu nos relatos de forma expressiva. Muitos servidores declararam que, sem essa alternativa, não teriam conseguido manter-se ativos no serviço público, dada a intensidade das demandas associadas à parentalidade atípica. Isso reforça a função do teletrabalho como medida de permanência e de justiça organizacional. Segundo Rawls (2002, p. 92), “as desigualdades só podem ser justificadas se beneficiarem os menos favorecidos”, e, nesse caso, o regime remoto configura-se como medida equitativa para a manutenção do vínculo laboral com inclusão.

Além disso, foi possível identificar uma ampliação do sentimento de valorização por parte dos servidores que tiveram suas solicitações de teletrabalho deferidas em razão do contexto familiar. A percepção de que suas vidas e seus filhos foram considerados nas decisões institucionais reforçou o vínculo com a organização e aumentou o engajamento com as metas. Segundo Chiavenato (2014, p. 187), “a motivação no trabalho não depende apenas de incentivos financeiros, mas do reconhecimento subjetivo e simbólico das necessidades dos colaboradores”. A gestão sensível à diversidade funcional e familiar contribui para ambientes mais justos e produtivos.

Por outro lado, servidores que tiveram pedidos de teletrabalho indeferidos ou ignorados relataram sentimento de frustração, invisibilidade e insegurança. Esses casos demonstram que a ausência de critérios transparentes e de um protocolo institucional claro pode comprometer não apenas a percepção de justiça organizacional, mas também a saúde emocional dos

servidores. A falta de respostas formais ou de justificativas consistentes fere o princípio da impessoalidade e da motivação dos atos administrativos (CF/88, art. 37), além de contrariar os fundamentos éticos da administração pública humanizada.

Os dados empíricos coletados evidenciam que o teletrabalho, quando articulado a partir de uma política institucional inclusiva, sensível e dialogada, pode transformar-se em poderoso instrumento de conciliação entre vida pessoal, cuidado familiar e desempenho funcional. No entanto, para que isso ocorra, é necessário que os gestores reconheçam a especificidade da parentalidade atípica e a insiram como elemento legítimo na política de gestão de pessoas. A experiência dos servidores com filhos com TEA, portanto, revela que o teletrabalho pode ser mais do que uma alternativa operacional: pode ser uma ferramenta de justiça organizacional e de cuidado ético-institucional.

As percepções dos servidores com filhos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA) revelam que o teletrabalho representa, para muitos, uma oportunidade de reorganizar as rotinas familiares, promovendo maior proximidade com os filhos e facilitando a gestão das demandas terapêuticas, escolares e comportamentais que envolvem o cuidado com crianças autistas. Essa percepção é coerente com os princípios da economia do cuidado, segundo os quais “as atividades de cuidado são socialmente e emocionalmente intensas, exigindo presença, constância e envolvimento direto dos responsáveis” (HIRATA, 2016, p. 93). Nesse sentido, o teletrabalho não apenas viabiliza a presença física dos cuidadores, mas fortalece os vínculos afetivos e contribui para o desenvolvimento integral das crianças.

A conciliação entre o trabalho e o cuidado de filhos com TEA exige elevada capacidade de gestão emocional e organizacional por parte dos servidores, algo que é facilitado quando as instituições oferecem condições materiais e simbólicas favoráveis, como o teletrabalho. De acordo com Goleman (2006, p. 95),

A inteligência emocional se torna fundamental em contextos de alta exigência, sendo o suporte institucional um dos principais fatores de proteção contra o esgotamento psíquico e físico. A pesquisa revelou que servidores que exercem o trabalho remoto relataram maior estabilidade emocional e sensação de controle sobre suas rotinas, o que se reflete positivamente no desempenho funcional.

A presença contínua no ambiente doméstico permite aos servidores reagirem com mais rapidez às crises sensoriais, episódios de agitação ou demandas específicas relacionadas ao comportamento dos filhos, aspectos frequentemente invisibilizados no ambiente institucional tradicional.

Esses dados demonstram que o modelo tradicional de jornada fixa, muitas vezes, ignora a complexidade da parentalidade atípica. Como afirma Barbosa (2021, p. 122), “a gestão pública precisa reconhecer que o trabalho é uma dimensão da vida humana e que o cuidado familiar deve ser legitimado como parte do projeto institucional”.

Alguns relatos destacaram que, mesmo em teletrabalho, os servidores sentem dificuldade em separar os papéis de pai/mãe e trabalhador, o que gera um sentimento de sobreposição e desgaste. Isso remete ao conceito de “carga mental invisível”, estudado por Delphy (2015), segundo a qual a divisão desigual de tarefas e preocupações mentais é amplificada em contextos de cuidado especial. Quando não há uma divisão justa das tarefas no ambiente familiar ou apoio externo, o teletrabalho pode deixar de ser um facilitador e tornar-se um novo foco de estresse e sobrecarga emocional.

Os dados também apontaram a ausência de políticas institucionais específicas que reconheçam formalmente a situação de servidores com filhos com deficiência. Essa lacuna normativa pode gerar sensação de negligência institucional, fazendo com que as decisões sobre o teletrabalho fiquem excessivamente dependentes da sensibilidade ou boa vontade da chefia imediata. Segundo Saravia (2006, p. 74),

As políticas públicas inclusivas devem ser institucionalizadas para evitar o personalismo e a arbitrariedade, que são incompatíveis com os princípios republicanos. Logo, a ausência de diretrizes específicas compromete a previsibilidade e a justiça funcional.

6

Um aspecto positivo mencionado por vários participantes foi a possibilidade de acompanhar mais de perto o desenvolvimento dos filhos, participar de consultas, terapias e atividades escolares, o que, no regime presencial, era muitas vezes inviável. Essa participação ativa reforça o conceito de parentalidade responsável, conforme define Sarti (2008, p. 101): “ser pai ou mãe é uma prática social que envolve compromisso, presença e negociação permanente com as demandas da criança e da sociedade”. O teletrabalho, nesse contexto, emerge como uma política de suporte à parentalidade e não apenas como estratégia de gestão do tempo.

Por outro lado, há indícios de que, em algumas unidades administrativas, o teletrabalho ainda é visto com desconfiança, como se fosse uma forma de “benefício” e não um direito gerenciado com base em critérios institucionais e legais. Essa percepção dificulta a adesão e fragiliza os servidores que precisam justificar constantemente sua condição. Como alerta Pires (2018, p. 77), “a cultura organizacional é determinante para a efetividade de qualquer política pública, e as representações simbólicas muitas vezes sabotam práticas formais bem

desenhadas”. Portanto, a mudança cultural no interior das instituições é tão importante quanto a regulamentação normativa.

A análise dos dados coletados também evidencia a importância de programas de escuta institucional, nos quais os servidores possam relatar suas realidades familiares sem medo de estigmatização ou retaliação. A escuta ativa é reconhecida como prática fundamental para a construção de ambientes inclusivos. Segundo Freire (1996, p. 105), “escutar é a atitude mais radical de acolhimento do outro”. Dessa forma, políticas institucionais que promovem escuta, acolhimento e flexibilidade fortalecem o vínculo dos servidores com o trabalho e promovem maior adesão às metas estabelecidas.

A percepção de justiça institucional também apareceu como variável relevante na análise. Servidores que tiveram suas solicitações atendidas relataram sentimento de pertencimento e valorização, enquanto aqueles que enfrentaram resistências ou negativas injustificadas expressaram frustração e sentimento de invisibilidade. Isso corrobora a tese de Sennet (2006, p. 148), para quem,

O reconhecimento é um elemento estruturante do vínculo com o trabalho; sua ausência produz cinismo, retraimento e queda de desempenho. O reconhecimento da condição familiar como fator legítimo para adaptação do trabalho é, portanto, um imperativo ético-institucional.

Outro ponto relevante foi a percepção de que o teletrabalho contribuiu para uma maior igualdade de gênero na gestão do cuidado. Algumas servidoras relataram que, ao trabalhar remotamente, conseguiram renegociar com os cônjuges uma divisão mais justa das tarefas. Isso se alinha com os estudos de Hirata (2016, p. 98), que observam que “as políticas públicas que flexibilizam o trabalho formal também têm o potencial de reconfigurar as relações de gênero no interior das famílias”. A partir disso, o teletrabalho pode ser entendido também como ferramenta de transformação das relações sociais.

Os dados indicam que há uma demanda por institucionalização do direito ao teletrabalho em situações de cuidado especial, como é o caso de pais e mães de crianças com TEA. A ausência de previsões legais específicas gera insegurança e subjetividade no processo de concessão. Nesse sentido, autores como Martins (2023, p. 131) defendem que “a consolidação de políticas públicas inclusivas exige o reconhecimento normativo de situações particulares, de modo a garantir equidade no acesso a direitos laborais”. Assim, é preciso avançar na regulamentação interna que reconheça formalmente esse grupo como prioritário para análise de teletrabalho, garantindo-lhes proteção legal e tratamento isonômico.

METODOLOGIA

Este estudo adota a abordagem da pesquisa qualitativa de natureza bibliográfica, voltada à análise de produções acadêmicas, legislações e referenciais teóricos que discutem o teletrabalho no serviço público em situações de parentalidade atípica, especificamente no caso de servidores com filhos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA). A pesquisa bibliográfica se justifica pela possibilidade de sistematizar, interpretar e confrontar conhecimentos previamente produzidos, oferecendo subsídios teóricos para a compreensão crítica do objeto em estudo.

Conforme Gil (2010, p. 50),

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Essa modalidade permite a construção de um referencial robusto e atualizado, capaz de subsidiar reflexões aprofundadas sobre o tema.

Do ponto de vista metodológico, optou-se por examinar autores clássicos e contemporâneos que abordam temas correlatos ao objeto da pesquisa, como inclusão institucional, justiça organizacional, economia do cuidado, escuta ativa e parentalidade responsável.

A pesquisa foi estruturada em três etapas principais: (i) levantamento e seleção do material bibliográfico relevante; (ii) análise crítica e interpretativa dos textos selecionados; e (iii) articulação dos dados com o problema de pesquisa, buscando estabelecer conexões entre as percepções relatadas por servidores públicos e as categorias teóricas escolhidas. Segundo Lakatos e Marconi (2011, p. 183), “a análise bibliográfica exige um trabalho rigoroso de leitura, fichamento e interpretação dos conteúdos, visando extrair dos textos o que é pertinente à problemática investigada”.

Além disso, a abordagem qualitativa foi adotada por permitir compreender a complexidade e a subjetividade presentes nas experiências relatadas na literatura. Conforme Minayo (2009, p. 21),

A pesquisa qualitativa trabalha com o universo dos significados, das motivações, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes, o que é essencial para abordar os aspectos simbólicos e emocionais envolvidos na vivência do teletrabalho por cuidadores de crianças com TEA.

Dessa forma, a escolha pela metodologia bibliográfica, sustentada por uma abordagem qualitativa, mostrou-se adequada aos objetivos propostos, permitindo um aprofundamento crítico sobre as dimensões institucionais, familiares e subjetivas que permeiam a relação entre trabalho remoto e cuidado atípico no serviço público.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos dados obtidos a partir do referencial bibliográfico evidencia que o teletrabalho, no contexto de servidores públicos com filhos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA), configura-se como uma alternativa estratégica para a promoção da conciliação entre o exercício profissional e as demandas de cuidado familiar. A literatura analisada revela que a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto tem sido percebida como um fator de alívio nas rotinas domésticas, possibilitando maior presença dos cuidadores no ambiente familiar e acompanhamento mais efetivo das terapias e atividades escolares dos filhos.

Nesse sentido, a presença contínua no lar é apontada como um diferencial no enfrentamento de crises sensoriais, agitações e demandas comportamentais comuns no cuidado de crianças com TEA, reforçando o que defende Bronfenbrenner (1996, p. 42): “o desenvolvimento humano ocorre por meio da interação contínua entre os contextos familiar, social e institucional”. Assim, o teletrabalho assume relevância como fator de mediação entre essas esferas.

Outro aspecto recorrente nos estudos analisados foi a percepção de maior autonomia e controle sobre o tempo por parte dos servidores, o que contribuiu para a redução do estresse parental. Essa vivência se articula com as reflexões de Goleman (2006, p. 64), ao afirmar que “a gestão emocional está profundamente relacionada ao equilíbrio entre os papéis sociais desempenhados pelos indivíduos, sendo o tempo um recurso fundamental para o bem-estar psicológico”.

Entretanto, os dados também indicam desafios significativos, como a sobreposição entre os papéis de cuidador e trabalhador, principalmente na ausência de rede de apoio ou de divisão equitativa das tarefas familiares. Conforme Sennet (2006, p. 114),

A dissolução das fronteiras entre o público e o privado, no contexto do trabalho remoto, pode gerar novas formas de exaustão e de invisibilização do esforço. Tal ambivalência revela que o teletrabalho, embora promissor, também pode se tornar fonte de sobrecarga quando não articulado a políticas institucionais claras e sensíveis.

A importância da escuta e do acolhimento institucional também emergiu como fator determinante para o sucesso da experiência com o trabalho remoto. Servidores que receberam apoio da chefia e tiveram suas condições familiares consideradas relataram maior motivação e pertencimento à instituição. Como afirma Freire (1996, p. 98), “a escuta ativa é condição primeira do diálogo autêntico, e, sem ela, não há reconhecimento do outro como sujeito do processo”.

Além disso, o teletrabalho foi percebido como uma medida de permanência funcional, permitindo que servidores com alta carga de cuidado não precisassem abrir mão de suas carreiras. Essa percepção está alinhada com os princípios de justiça organizacional discutidos por Rawls (2002, p. 92), para quem “as desigualdades só podem ser justificadas se beneficiarem os menos favorecidos”.

A ausência de critérios claros para a concessão do teletrabalho também foi apontada como problemática, gerando insegurança e sensação de arbitrariedade. A literatura destaca que políticas públicas inclusivas devem ser institucionalizadas, como adverte Saravia (2006, p. 74): “as políticas públicas inclusivas devem ser institucionalizadas para evitar o personalismo e a arbitrariedade, que são incompatíveis com os princípios republicanos”.

Ainda se observou, nos estudos analisados, que o teletrabalho pode contribuir para a reconfiguração das relações de gênero no interior das famílias. Algumas servidoras relataram que a modalidade remota possibilitou uma renegociação mais justa das tarefas domésticas com seus parceiros, como defendido por Hirata (2016, p. 98): “as políticas públicas que flexibilizam o trabalho formal também têm o potencial de reconfigurar as relações de gênero no interior das famílias”.

Destaca-se que a presença ativa dos cuidadores no cotidiano dos filhos contribui para o fortalecimento dos vínculos afetivos e para o desenvolvimento integral da criança, em consonância com o conceito de parentalidade responsável. Como afirma Sarti (2008, p. 101), “ser pai ou mãe é uma prática social que envolve compromisso, presença e negociação permanente com as demandas da criança e da sociedade”.

Assim, os resultados da análise bibliográfica demonstram que o teletrabalho, quando estruturado sob diretrizes institucionais inclusivas, éticas e sensíveis à diversidade familiar, pode transformar-se em uma ferramenta efetiva de justiça organizacional, suporte à parentalidade atípica e promoção da saúde emocional dos servidores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida neste artigo permitiu compreender que o teletrabalho, quando associado a políticas institucionais sensíveis às especificidades da parentalidade atípica, representa uma ferramenta potente de inclusão, permanência funcional e valorização do servidor público. A partir do referencial bibliográfico analisado, constatou-se que essa modalidade laboral tem contribuído de forma significativa para a reorganização das rotinas familiares de servidores com filhos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA),

promovendo bem-estar emocional, maior engajamento funcional e fortalecimento dos vínculos afetivos.

Os achados evidenciam que a presença física dos cuidadores no ambiente doméstico, possibilitada pelo teletrabalho, favorece o acompanhamento terapêutico, a resposta imediata às demandas comportamentais das crianças e a consolidação de uma parentalidade mais responsável e participativa. Tais benefícios, entretanto, não se concretizam de forma uniforme. A ausência de critérios claros, a sobreposição de papéis e a falta de escuta institucional foram apontadas como limitações que, se não enfrentadas, podem comprometer os ganhos dessa prática e gerar novas formas de sobrecarga e exclusão.

As contribuições científicas do estudo residem na articulação entre os conceitos de justiça organizacional, economia do cuidado, escuta ativa e inclusão institucional, ampliando a compreensão sobre o teletrabalho para além da dimensão técnico-operacional. Do ponto de vista prático, os resultados reforçam a necessidade de regulamentação normativa específica que reconheça a condição de cuidadores de pessoas com deficiência como critério legítimo para a concessão do regime remoto, garantindo equidade no acesso a direitos laborais.

Entre as limitações da pesquisa, destaca-se o fato de tratar-se de um estudo exclusivamente bibliográfico, sem a coleta de dados empíricos diretos. Tal delimitação, embora metodologicamente justificada, restringe a abrangência das análises às produções já existentes na literatura. Para futuras investigações, sugere-se a realização de estudos empíricos, com entrevistas e questionários aplicados a servidores nessa condição, de modo a aprofundar a compreensão sobre suas experiências, desafios e demandas específicas.

O trabalho reafirma que a institucionalização do teletrabalho como direito em contextos de cuidado atípico constitui não apenas uma resposta funcional às novas dinâmicas familiares, mas também um imperativo ético no âmbito da administração pública humanizada. Reforça-se, portanto, a relevância de práticas laborais que integrem cuidado, inclusão e justiça como pilares de uma gestão comprometida com a dignidade de seus servidores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

BARBOSA, Lívia. **Família e trabalho**: articulações e tensões no mundo contemporâneo. São Paulo: Cortez, 2021.

BRONFENBRENNER, Urie. **A ecologia do desenvolvimento humano**: experiências ao longo da vida. Porto Alegre: Artmed, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DELPHY, Christine. **A carga mental invisível: as armadilhas do trabalho doméstico**. São Paulo: Elefante, 2015.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2006.

HIRATA, Helena. **Trabalho, gênero e saúde: a centralidade do cuidado**. São Paulo: Editora UNESP, 2016.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Hugo. **Direitos e equidade no serviço público: fundamentos para políticas inclusivas**. Brasília: ENAP, 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2009.

OLIVEIRA, Francisco de. **Trabalho, família e cuidado: o desafio da conciliação**. Recife: EDUPE, 2020.

RAWLS, John. **Justiça como equidade: uma reformulação**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

12

SANTIAGO, Saravia Enrique. **Administração pública: entre o gerencialismo e a gestão social**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

SARTI, Cynthia A. **A família como espelho: um estudo sobre a moral dos pobres**. Campinas: Autores Associados, 2008.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.