

Nome da área temática:
ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Identificação da área:
ESORG

Título do artigo:
OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NA VIDA DAS MULHERES TRABALHADORAS ANTES E DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19, NO BRASIL: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

RESUMO

O objetivo desta revisão de literatura foi analisar os impactos do *home office* na vida das profissionais mulheres antes e durante a pandemia, buscando-se examinar, principalmente, as desvantagens trazidas por essa modalidade de trabalho. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica sistemática aliada ao método de revisão integrativa, a partir de estudos realizados entre 2017 e outubro de 2021, acerca da modalidade de trabalho *home office*. A respeito dos resultados, este estudo apontou que o *home office* traz benefícios para a mulher trabalhadora, como maior tempo com a família, mais tempo para atividades pessoais e retira a necessidade de deslocamento para a empresa. Porém, ao mesmo tempo, o trabalho remoto traz grandes desvantagens, o maior tempo com a família visto também como uma vantagem, em alguns pontos se torna desvantajoso visto que isso acarreta maior quantidade de trabalho doméstico, pois esse trabalho historicamente, independentemente do contexto familiar, é de responsabilidade da mulher e, durante a pandemia, isso foi agravado, pois, devido ao isolamento social imposto, filhos e maridos também ficaram em casa, fazendo com que os cuidados com o lar e com os familiares aumentassem. O presente estudo traz contribuições práticas para as organizações e para as trabalhadoras, pois, analisando os impactos trazidos por essa modalidade de trabalho, é possível encontrar formas de mitigar os efeitos negativos dela decorrentes.

Palavras-chave: Mulheres; *Home office*; Pandemia de Covid-19.

ABSTRACT

The objective of this literature review was to analyze the impacts of the home office on the lives of women professionals before and during the pandemic, seeking to examine, mainly, the disadvantages brought by this type of work. The methodology used was the systematic literature review combined with the integrative review method, based on studies carried out between 2017 and October 2021, about the modality of home office work. Regarding the results, this study pointed out that the home office brings benefits to working women, such as more time with the family, more time for personal activities and also removes the need to travel to the company. However, at the same time, remote work brings great disadvantages, the longer time with the family is also seen as an advantage, in some points it becomes disadvantageous since this entails a greater amount of domestic work, as this work historically, regardless of the family context, is the responsibility of the woman and, during the pandemic, this was aggravated, because, due to the imposed social isolation, children and husbands also stayed at home, causing home and family care to increase. The present study brings practical contributions to organizations and also to workers, because, analyzing the impacts brought by this type of work, it is possible to find ways to mitigate the negative effects resulting from it.

Keywords: *Women; Home office; Covid-19 pandemic.*

INTRODUÇÃO

É de conhecimento geral que cada vez mais as formas de trabalho têm se modernizado. Com isso, surgiu a modalidade *home office*, que consiste em uma forma de trabalho com maior flexibilidade, proporcionando uma nova maneira de desenvolver o trabalho para as organizações e para os trabalhadores (TASCETTO; FROEHLICH, 2019). De acordo com Brik e Brik (2013), o *home office* é um termo geral utilizado para definir o trabalho remoto, que também é chamado de teletrabalho ou trabalho a distância.

Tratando-se dos benefícios do *home office* para as organizações, segundo Brik e Brik (2013), as empresas conseguem economizar de 30% até 70% com os funcionários trabalhando em suas residências. De acordo com Bellini *et al.* (2011), os benefícios do *home office*, tanto para o funcionário quanto para a empresa, pode ser categorizados em técnicos profissionais com melhoria na produtividade, planejamento de atividades e ações e no âmbito pessoal melhorando a qualidade de vida, dando autonomia no controle do tempo, reduzindo o estresse e as despesas com deslocamentos, o que oportuniza mais tempo com a família.

Apesar dos pontos positivos, temos também os pontos negativos que essa modalidade de trabalho acarreta. Nesse sentido, estando em casa, o trabalhador pode estar exposto a mais distrações, o funcionário pode sentir que não tem vínculo com a organização devido ao isolamento social, pode se tornar um procrastinador ou se viciar no trabalho e exceder os limites de carga horária, provocando exaustão e estresse (BRIK; BRIK, 2013). Além da possibilidade de o funcionário não se adaptar a essa nova forma de trabalho, encontrar dificuldades na comunicação com colegas e superiores prejudicando as relações de trabalho (FILARDI; CASTRO, 2017).

O *home office* apresenta benefícios e desafios para a empresa e para o trabalhador, mas, quando tratamos dessa modalidade em relação à mulher, existem questões específicas a serem analisadas. Desde a infância, homens e mulheres recebem a criação orientada a ocupar determinados papéis na sociedade, como o trabalho doméstico, historicamente, uma incumbência das mulheres.

O tempo dedicado às atividades do lar demonstra um elemento central das relações de poder nas famílias, pois esse tempo gasto com as atividades domésticas é o que determina como será o cotidiano das mulheres. Nesse sentido, quanto maior é o número de atividades domésticas, maior será o tempo despendido para realizá-las e, conseqüentemente, menor será o tempo livre para descanso, como também menor será o tempo e a disposição para dedicar à vida pessoal e ao lazer. Além do mais, cabe citar que, atualmente, a maioria das mulheres que trabalham de forma remunerada também é responsável pelo trabalho doméstico, reforçando a dupla jornada da mulher reprodutiva e produtiva (ÁVILA, 2014).

Trazendo para os dias atuais, em que, de repente, nos vimos em uma situação de confinamento devido ao COVID-19, vemos que o cotidiano dos indivíduos e das famílias passou por diversas alterações. O fato de o trabalho remoto ter sido implantado como alternativa para as empresas continuarem suas atividades impactou as relações entre trabalho remunerado e o não remunerado, trazendo à tona várias discussões a respeito do gênero e da divisão de sexo no trabalho doméstico.

Relacionando o histórico da dupla jornada da mulher inserida no mercado de trabalho com o cenário atual de modernizações nas formas de trabalho e a pandemia do COVID-19, doença causada pelo Corona vírus denominado SARS-CoV-2 que estamos vivenciando, temos como objetivo examinar de que forma a modalidade do *home office* impactou a vida de mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia. O tema é importante, pois, compreendendo os desafios gerados a partir da adoção da modalidade de trabalho remoto, podemos identificar caminhos para mitigar os efeitos negativos e maximizar os benefícios, tanto para a empresa quanto para as trabalhadoras.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 A Mulher e o Mercado de Trabalho

Historicamente, no Brasil, a mulher era educada apenas para cuidar do lar e dos filhos. Nesse cenário, a mulher se via totalmente dependente do seu marido. Entretanto, com a evolução da sociedade, foram abertas novas possibilidades de vida para a mulher. Assim, se seu único propósito de vida era se casar e ser mãe, hoje, ela pode escolher qual caminho seguirá, seja em sua vida profissional ou pessoal. Ademais, é possível observar mulheres que optam por não se casarem ou mulheres que escolhem não ter filhos, então, o que antes era uma regra se tornou uma escolha para a mulher. De acordo com Rabello (2013), na economia brasileira, a presença da mulher se deve à segurança para acatar suas capacidades e lidar com as diferentes situações profissionais, buscando obter credibilidade e êxito em sua vida profissional mesmo em cenários difíceis.

Mesmo que ainda existam casos que fujam dessa evolução, não podemos negar que, independentemente de qual caminho escolha seguir, a mulher cada vez mais tem conquistado seu espaço na sociedade e, principalmente, no mercado de trabalho. Se antes ela era vista apenas como cuidadora do lar, hoje, ela representa a principal renda familiar ou, em outros casos, parte importante no complemento da renda. Alguns fatos motivaram o ingresso e o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, estando, dentre eles, a oscilação gritante da inflação, a paralisação econômica e as mudanças nas estruturas de trabalho que ocorreram no Brasil, principalmente, na década de 80 (LEONE, 1997). Diante do cenário em que o país se encontrava, para que a família aumentasse a renda, as mulheres se viram frente à necessidade de trabalhar profissionalmente.

Apesar da busca pelo ingresso no mercado de trabalho, o papel de esposa e mãe não foi unanimemente descartado, visto que, em geral, as mulheres optam por seguir uma carreira profissional, mas não desistem de constituir família. Isso faz com que elas vivam em constante conciliação entre os cuidados com a família e o trabalho, podendo a conciliação, muitas vezes, ser difícil, visto que tanto a carreira profissional quanto a família requerem atenção e dedicação. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2017), juntamente com a Organização das Nações Unidas (ONU), conforme dados do ano 2017, as mulheres trabalhavam em média 7,5 horas a mais que os homens. Além disso, mais de 90% declararam realizar atividades domésticas não remuneradas e com jornada de trabalho de até 53,6 horas, enquanto os homens laboravam 46,1 horas. É inquestionável a luta da mulher na sociedade, principalmente, pela igualdade de direitos.

Destaca-se que, além da luta inerente a toda mulher, as que optam por seguir carreira profissional, seja por escolha ou por necessidade, ainda se veem diante de diversos conflitos entre trabalho e família. Apesar do aumento do ingresso da mulher no mercado de trabalho nos últimos anos, dados ainda mostram que as mulheres trabalhadoras continuam sendo majoritariamente responsáveis pelos cuidados com o lar, com os filhos, com o cônjuge e com os demais familiares (BRUSCHINI, 2007).

O trabalho doméstico sendo culturalmente ligado à mulher acarreta que, mesmo trabalhando profissionalmente, as mulheres ainda tenham muitas responsabilidades além da sua carreira, pois os afazeres domésticos atribuídos a elas consomem grande parte do seu tempo e disposição.

Há poucas tarefas que se aparentem, mais do que as da dona de casa, ao suplício de Sísifo: dia após dia, é preciso lavar os pratos, espanar os móveis, consertar as roupas, que no dia seguinte já estarão novamente sujos, empoeirados, rasgados. A dona de casa desgasta-se sem sair do lugar; não faz nada, apenas perpetua o presente; não tem a impressão de conquistar um Bem positivo e sim de lutar indefinidamente contra o Mal. É uma luta que se renova todos os dias (BEAUVOIR, 1967, p. 200).

Além da constante busca pela conciliação e apesar do contínuo crescimento da mulher no mercado de trabalho, a mulher ainda enfrenta enorme discrepância no que tange aos direitos e ao acesso a cargos mais expressivos, até mesmo em relação à remuneração, dados apontam que os homens ainda percebem um salário maior (IBGE 2021). Em relação à diferença de remuneração, Cambota e Pontes (2004) definem como “segregação ocupacional”, de modo que, mesmo apresentando o mesmo nível de produção, os trabalhadores não têm oportunidades iguais para ocupar cargos com maior remuneração.

1.2 Home Office

Ao mesmo passo em que a sociedade evolui, vemos também mudanças reais na forma de trabalho. Seja pelas mudanças tecnológicas ou até mesmo pela globalização em geral, o trabalhador está sempre sendo impactado por novidades, tanto no formato da produção quanto ao local de trabalho ou, até mesmo, na flexibilização do que antes era feito apenas de uma maneira, ou seja, trabalhando fisicamente na empresa e com horários pré-estabelecidos. Essas mudanças não impactam apenas os trabalhadores de forma isolada, mas também impactam toda a configuração do mundo organizacional, pois, na medida em que as formas de trabalho evoluem, as organizações precisam estar aptas a mudarem e a se adequarem aos novos modelos de atividades.

Em meio a tantas mudanças, emerge hoje como um dos assuntos principais o teletrabalho. De acordo com Rosenfield e Alves (2011), o teletrabalho está associado ao trabalho exercido remotamente e por meio de tecnologias, possibilitando o atingimento dos resultados do trabalho em um local diferente daquele em que a pessoa o está realizando. Apesar de o termo ainda não ter definição única, visto que, na literatura, encontramos diversos termos para se referir a essa modalidade um tanto quanto atual, é certo que se trata de uma modalidade de trabalho na qual o trabalhador não precisa estar fisicamente na empresa para que consiga executar suas atividades. Essa modalidade trouxe com mais afinco para nossa sociedade a prática do trabalho flexível que, segundo Morgan (2004), pode ter diferentes significados, seja a possibilidade de trabalhar em locais diferentes ou em horários flexíveis.

De acordo com Di Martino e Wirth (1990), uma das definições de teletrabalho diz respeito à execução de atividades profissionais que são desenvolvidas, estando o profissional fora da empresa e sem contato pessoal com os demais trabalhadores daquela empresa, porém mantendo a comunicação por meios tecnológicos. Existem algumas categorias principais de teletrabalho, podendo-se citar aquelas sistematizadas por Rosenfield e Alves (2011):

- a) trabalho em domicílio: trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;
- b) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades descentralizadas de uma empresa central;
- c) trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em locais comumente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados, a várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;
- d) trabalho móvel: essa modalidade ocorre fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, de modo que o trabalhador realiza viagens de negócios ou trabalho de campo ou, ainda, em instalações do cliente;
- e) trabalho em empresas remotas ou *off-shore*: *call-centers* ou telesserviços de modo que as firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo e com mão de obra mais barata;
- f) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

Dentre as modalidades acima sistematizadas, destaca-se o *home office*, que é um tipo de teletrabalho. Segundo Mello (1999), o *home office* é uma forma de

flexibilização que abrange três dimensões: a primeira se refere ao local onde o trabalho será executado, visto que existe a possibilidade de o trabalhador exercer sua função fora da empresa; a segunda dimensão se refere à flexibilização do horário de trabalho ou do tempo em que o funcionário se dedica à execução de suas atividades; e a terceira dimensão está relacionada com o meio de comunicação, uma vez que os dados e as informações circulam por meio de ferramentas como e-mail, vídeo-chamadas, dentre outros.

A modalidade de trabalho *home office* é adotada há algum tempo por algumas empresas, seja de forma obrigatória ou conforme a escolha do trabalhador. Independentemente da razão pela qual exerça suas atividades nessa modalidade, o trabalhador encara vantagens e desvantagens. De acordo com Bellini *et al.* (2011), os benefícios do *home office* pode ser classificados em dois grupos: técnicos profissionais e pessoais. A respeito dos benefícios técnicos profissionais, são citadas a melhoria na produtividade, a disponibilidade para planejamento de atividades, além de mais tempo disponível para elaborar relatórios e planos de ações. Sobre os benefícios pessoais, nota-se a melhoria na qualidade de vida do trabalhador, maior autonomia para gerir seu tempo, menos estresse e redução de despesas com deslocamentos, bem como a possibilidade de mais contato com a família.

Em contrapartida, temos também as desvantagens, principalmente, em relação à sobrecarga de trabalho, visto que o formato flexível faz com que os limites entre vida pessoal e profissional sejam muito tênues. Para Brik e Brik (2013), as distrações e as tentações acarretadas pela proximidade com filhos, amigos, família e pets são consideradas desafios do *home office*, sendo também citadas pelo autor como ponto negativo a sensação de isolamento, a procrastinação e a possibilidade de criação de vício em trabalho. Já de acordo com Hau e Todescat (2018), o *home office* pode ser objeto de uma visão preconceituosa, visto que o trabalhador pode se sentir afastado do campo profissional e ter menores oportunidades de evolução em sua carreira. Além desse aspecto, com o aumento da produtividade, como já referido anteriormente, pode também aumentar o volume de trabalho, causando estresse e desgaste ao trabalhador. Nesse sentido, estando o trabalhador em casa em tempo integral, pode ocorrer aumento dos custos.

Por mais que o *home office* se apresente como uma forma de trabalho que permite certa liberdade ao trabalhador, segundo Mello (1999), mesmo o trabalho sendo realizado em casa, não significa ser essa uma atividade amadorista, pelo contrário, requer do trabalhador muito planejamento e que ele também se dedique ao desenvolvimento das atividades. Além de lidar com a organização do tempo, o trabalhador precisa também administrar suas emoções, visto que o *home office* ocasiona a falta de convivência com os demais colegas, causa sentimento de invisibilidade em relação à organização, conforme mencionado por (GOLDEN; VEIGA; DINO, 2008). Nesse sentido, a ausência do contato direto com as lideranças e, conseqüentemente, a diminuição do retorno do trabalho realizado, impacta diretamente na aprendizagem do indivíduo, dificultando seu acesso a novos cargos e a oportunidades de crescimento. Esses fatores podem prejudicar a saúde emocional e física do trabalhador, provocando nele a sensação de solidão e incapacidade.

1.3 A Mulher Trabalhadora e o Home Office

O *home office* tem impacto na vida do indivíduo, independentemente do sexo, porém a intensidade desse impacto e as áreas afetadas se diferenciam em relação a homens e mulheres. De acordo com Castro (2013), para muitas mulheres, a possibilidade de trabalhar em casa se apresenta como uma forma de conciliar trabalho e família, ao passo que, para os homens, a modalidade é associada ao trabalho com mais conforto e mais produtividade.

A mulher que opta por constituir família e ter uma carreira profissional pode, no trabalho presencial, se desvincular do ambiente de sua casa e exercer suas atividades profissionais sem as interferências acarretadas pelo cuidado com o lar, porém, quando o trabalho passa a ser realizado em sua casa, essa divisão passa a não existir. O que antes era apenas o local de convívio familiar, afazeres domésticos e descanso passa a ser também seu escritório, que é o local onde suas atividades profissionais serão desenvolvidas. De acordo com Cattaneo e Hirata (2009), a lógica da flexibilização dos empregos na atual reestruturação produtiva, em conjunto com o neoliberalismo, contribui para o crescimento de oportunidades de trabalho para as mulheres, principalmente, com empregos terceirizados e de meio-período. Segundo as autoras, essa modalidade de trabalho colabora com a reafirmação da divisão sexual existente no mercado de trabalho, visto que a modalidade *home office* tem como principal destinatário a mulher que, culturalmente, após ingressar no mercado de trabalho, precisa conciliar a vida familiar e a profissional.

A ideia de conciliação do trabalho e as atividades do lar pode, por muitas vezes, ser considerada como uma vantagem muito significativa, porém, quando trazemos a discussão para a questão do gênero, vemos que essa conciliação é apontada como desvantagem justamente pelo direcionamento dos afazeres e cuidados domésticos à mulher, reforçando que ela pode ocupar as duas funções ao mesmo tempo, ou seja, cuidar do lar e da sua vida profissional. Contudo, essa sobreposição de funções, associada à falta de apoio na maioria dos lares, intensifica os malefícios da sobrecarga de atividades, podendo trazer transtornos mentais e problemas na saúde física da mulher trabalhadora.

2.4 A Mulher Trabalhadora em *Home Office* e a Pandemia da Covid-19

A COVID-19, doença ocasionada pelo coronavírus denominado SARS-CoV-2, foi identificada primeiramente na China, em dezembro de 2019. Em janeiro do ano seguinte, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que a epidemia da COVID-19 se enquadrava em Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), tendo se instaurado, em março de 2020, uma pandemia. De acordo com a OMS, pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença Agência Brasil (2020a). No Brasil, o primeiro caso de COVID-19 foi detectado em 26 de fevereiro de 2020, segundo dados do Ministério da Saúde (2020). Em 17 de março do mesmo ano, ocorreu a primeira morte no Brasil em decorrência da COVID-19, o que alertou para a necessidade de ações para contenção da transmissão do vírus. No Estado de Minas Gerais, a primeira ação empreendida foi a imposição do distanciamento social, visto que, de acordo com a Secretaria de Estado da Saúde de Minas Gerais (2020), o distanciamento social é uma das medidas eficazes quando se trata da contenção do avanço da pandemia da COVID-19.

Diante do cenário imposto pela pandemia, trabalhadores e empresas se viram diante de uma mudança obrigatória caso quisessem manter suas atividades e, com isso, os trabalhadores foram submetidos à modalidade de trabalho *home office*. Apesar de não ser uma novidade trazida pela pandemia, essa modalidade de trabalho ficou conhecida por muitos naquele momento de isolamento social obrigatório. De acordo com a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise da COVID-19 realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA, 2020), 46% das empresas adotaram o *home office* como estratégia de trabalho, sendo esse percentual na indústria de 47%. Em empresas de grande porte, os trabalhadores em *home office* chegaram a 55% e em 31% nas empresas de pequeno porte. Cerca de 33% das empresas adotaram o *home office* de forma parcial, contando apenas com alguns dias de trabalho ou com escalas de trabalho entre as equipes.

A mudança na rotina em virtude da pandemia trouxe impactos para todos os

trabalhadores, porém o impacto foi maior na vida das mulheres que se dedicam ao trabalho doméstico e às atividades profissionais. De acordo com pesquisa feita pelo Datafolha encomendada pelo C6 Bank, 57% das mulheres que passaram a trabalhar em *home office* na pandemia acumularam o serviço da casa, enquanto os homens chegaram a apenas 21% (C6Bank notícias, 2020). Destaca-se ainda que a modalidade de trabalho *home office* impacta diretamente na vida das mulheres que conciliam jornadas duplas ou até mesmo triplas, visto que uma pesquisa realizada pelo IBGE sobre “outras formas de trabalho” mostra que a taxa de mulheres ocupadas com os afazeres domésticos é 92,2%, o que mostra a diferença percentual em relação aos homens, que foi de 78,2% (IBGE, 2019).

A execução do trabalho em *home office* imposta pela pandemia fez com que as mulheres se vissem na posição de trabalhadora e, ao mesmo tempo, donas de casa em tempo integral, visto que, culturalmente, elas já são responsáveis por assumir as atividades do lar, o cuidado com os filhos que, nesse momento, também estão impossibilitados de sair para estudar, além de executar suas atividades laborais. De acordo com pesquisa do Datafolha encomendada pelo C6 Bank Notícias (2020), em relação ao trabalho da mulher no contexto da pandemia, ficou demonstrado que 72% das mulheres que trabalham formalmente, bem como que realizam atividades de cuidado com idosos, perceberam um aumento de suas atividades e, quanto às mulheres que cuidavam de crianças menores de 12 anos, esse percentual subiu para 77%. Ainda segundo os dados da pesquisa, temos a confirmação de que o *home office* aumentou a sobrecarga na vida da mulher, visto que ela passa a conciliar o trabalho formal com os cuidados do lar.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os artigos que tratam da revisão bibliográfica podem se classificar em três categorias, sendo elas a revisão narrativa, integrativa e sistemática. A revisão sistemática busca responder a uma questão específica, a revisão narrativa objetiva a discussão sobre determinada temática (ROTHER, 2007) e a revisão integrativa proporcionar uma compreensão mais abrangente de um fenômeno particular (BROOME, 2006). Este tipo de revisão permite sintetizar diversos estudos publicados, gerando por meio deles novos conhecimentos pautados nos resultados de pesquisas anteriores (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008; BENEFIELD, 2003; POLIT; BECK, 2006).

Este artigo adota a revisão bibliográfica sistemática aliada ao método de revisão integrativa (ROTHER, 2007) por meio de etapas: primeiro se identificou o tema e a escolha da questão de pesquisa a ser respondida (MENDES SILVEIRA; GALVÃO, 2008; SILVEIRA, 2005; URSI, 2005), definiu as fontes de pesquisa (Google Acadêmico, Portal CAPES e SciELO) e os termos de busca ‘mulher trabalhadora’; ‘trabalho feminino’; mulher e ‘mercado de trabalho’; ‘*home office*’ e mulher; ‘*home office*’ e ‘trabalho feminino’; ‘*home office*’ e conflito; ‘conflito trabalho-família’, mulher e pandemia.

Depois estabeleceu os critérios de inclusão e exclusão, o período de 2017 a 2021 e a aderência com a temática ‘mulher em *home office*’. As checagens se deram pela leitura do título e do resumo o que evidenciou diversos estudos sobre a violência doméstica contra a mulher e questões raciais relacionadas ao mercado de trabalho, que foram excluídos pela não aderência ao tema apesar da relevância. Enfim, foram usados 10 artigos que após uma leitura integral e minuciosa possibilitou a categorização e registro dos dados em uma matriz síntese (KLOPPER; LUBBE; RUGBEER, 2007). Nesta matriz foram registradas as seguintes categorias: *home office*, mulher em *home office* e mulher no mercado de trabalho.

Por fim, fez-se a interpretação dos dados e discussão dos resultados de maneira a identificar as lacunas existentes, as pautas para futuras pesquisas (GANONG, 1987; MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008), as vantagens e desvantagens do *home office* na

vida da mulher antes e durante a pandemia e, as contribuições e limitações do estudo.

3 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

3.1 A Mulher no Contexto de *Home Office*, antes da Pandemia

Devido ao pequeno número de trabalhos com dados estratificados apenas para mulheres, também foram considerados neste estudo os dados oriundos de trabalhos que abordaram, conjuntamente, mulheres e homens como participantes da pesquisa, contudo sem a estratificação dos dados por sexo. Nessa linha, de acordo com resultados da pesquisa realizada por Barros e Silva (2010), uma das principais vantagens percebidas com a adoção do *home office* é a flexibilidade de horários devido à maior autonomia para a organização do próprio trabalho e, também, para a organização do tempo dedicado à vida familiar e pessoal.

Em pesquisa realizada por Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), os resultados mostram que, além da flexibilidade de horários proporcionada pelo *home office*, também é bastante valorizada a flexibilidade quanto ao local de trabalho para o exercício das atividades. Tais resultados corroboram os encontrados no estudo de Sakuda e Vasconcelos (2005), os quais apontam que, entre os vários desafios do *home office*, estão as mudanças na relação do indivíduo com o trabalho, a alteração dos hábitos e da rotina e a dificuldade de separar vida pessoal e profissional. Apesar da flexibilidade e da possibilidade de planejar melhor as atividades do cotidiano, os resultados da pesquisa de Barros et. al. (2010) mostram que existe um alto custo para alguns dos indivíduos entrevistados, visto que o *home office* traz consigo a dificuldade de definir limites entre tempo, espaço de trabalho e vida pessoal (BARROS; SILVA, 2010).

Conforme resultado apresentado pela pesquisa supramencionada sobre as percepções dos indivíduos acerca das consequências do teletrabalho advindas da configuração *home office* (BARROS; SILVA, 2010), os entrevistados também relatam que a disciplina tem grande importância na vivência a partir do *home office*, visto que é necessário que o trabalhador tenha disciplina para que se evite trabalhar em excesso e não deixe as demandas dos familiares interferirem indevidamente na execução das tarefas. Entretanto, ter essa disciplina se torna mais um desafio para o trabalhador, pois, segundo os resultados (BARROS; SILVA, 2010), o controle da própria rotina, diante das múltiplas demandas e responsabilidades, é facilmente perdido. Os resultados reforçam a teoria apresentada por Whittle e Mueller (2009), os quais afirmam que, se o tempo do trabalhador não for organizado e controlado, a flexibilidade pode ter efeito negativo e ainda gerar sobrecarga de trabalho.

Segundo resultado da pesquisa de Rafalski e Andrade (2015), uma das desvantagens do *home office* está na dificuldade em estabelecer limites entre o ambiente pessoal e o profissional. Conforme resultado do estudo, os autores encontraram que dezessete participantes alegaram sofrer com o não reconhecimento da modalidade de trabalho em *home office*. Relatos como “reclamações quanto a mudanças na rotina da casa, dúvidas em relação à capacidade de adaptação do participante, representação do trabalho como momento de sair de casa e trabalho sem as seguranças do regime CLT” (RAFALSKI; ANDRADE, 2015, p. 436) fazem parte dos resultados da pesquisa. Outras desvantagens também foram citadas, como a dificuldade na divisão do tempo e a facilidade de se distrair. Para os participantes da entrevista, trabalhar em *home office* exige bastante disciplina e autonomia, o que traz dificuldades para a administração do tempo e para a flexibilidade oferecida (RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

Analisando o *home office* na vida da mulher trabalhadora, vale lembrar que, historicamente, um dos conflitos enfrentados pela mulher foi conciliar trabalho e família, visto que, para elas, existe uma grande cobrança em relação à criação dos filhos e aos cuidados do lar (REIS et al., 2018). Uma pesquisa realizada por Tedesco e Souza

(2020) trouxe a comparação a respeito da realização de trabalho doméstico para homens e mulheres, mostrando os resultados que as mulheres têm uma dupla jornada de trabalho, corroborando com Barham e Vanalli (2012, p. 51):

Entre os empregados que têm responsabilidades profissionais e familiares, os conflitos entre trabalho e família são praticamente universais, com a maioria dos trabalhadores nessa condição sofrendo níveis de estresse que variam de moderado a alto (Cia & Barham, 2008; Gravena, 2006; Vanalli, 2012). Muitas das pesquisas realizadas sobre o equilíbrio dessas responsabilidades objetivam identificar as circunstâncias familiares que estão associadas com os níveis mais elevados de problemas de desempenho no trabalho – por exemplo, a existência de grandes discrepâncias nas responsabilidades familiares do casal [...].

Vemos que, apesar da crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda existem diversos desafios enfrentados por elas, sendo um deles a tentativa de conciliar várias funções entre trabalho e família. Em pesquisa realizada por Maio (2019), observou-se que o *home office* é visto como uma modalidade de trabalho benéfica, que traz consigo a “flexibilização” dos horários de trabalho e também uma possível comodidade já que o trabalho pode ser realizado em casa. Na pesquisa, todas as mulheres entrevistadas optaram pelo *home office* devido à flexibilidade de horários, principalmente, as entrevistadas que são mães, as quais apontaram como vantagem o fato de poderem estar mais próximas fisicamente da família, sobretudo, dos filhos, podendo participar da rotina deles.

Em contrapartida, uma das entrevistadas menciona a dificuldade na conciliação de atividades do trabalho com o tempo dedicado ao lazer, pois, segundo ela, o fato de o trabalhador estar em casa soa como se ele estivesse em total disposição, por isso se torna difícil a separação entre os horários de trabalho e o tempo livre (MAIO, 2019). Além disso, cabe lembrar que o *home office* também se mostra bastante desafiador em muitos casos. Conforme resultado da pesquisa de Maio (2019), uma das entrevistadas relata que, com o *home office*, sua vida se tornou uma “bagunça total”. Ainda segundo o relato, a entrevistada tenta estabelecer um horário fixo de trabalho, porém não consegue e isso faz com que tenha que trabalhar, muitas vezes, até de madrugada.

Corroborando a ideia dos malefícios trazidos pelo *home office*, temos o resultado da pesquisa de Pereira, Benedetti e Lima (2019), na qual a entrevistada relata que, no início, achou bom o trabalho *home office* devido à possibilidade de trabalhar em casa, participar da vida filho, dentre outros fatores, porém, com o passar do tempo, teve uma percepção da escravidão ocasionada por essa modalidade de trabalho, visto que não havia mais períodos de relaxamento, mas, sim, a todo tempo, ela se via conferindo se havia trabalho a ser feito. Ao final, a entrevistada concluiu que trabalhar em casa a escravizava mais do que libertava e, no final das contas, o *home office* acabou sendo bem estressante (PEREIRA; BENEDETTI; DIAS, 2019).

A pesquisa feita por Pereira, Benedetti e Dias (2019) também trouxe resultados referente à percepção dos familiares sobre o *home office*. Uma das entrevistadas notou que não havia muito respeito pelo seu trabalho realizado em casa, pois ainda existe o conceito de que, se a pessoa está em casa, então, ela não está fazendo nada. Ainda de acordo com a entrevistada da pesquisa, o *home office* resulta em um grande acúmulo de tarefas em casa, principalmente, pelo fato de ser mulher e ter várias outras tarefas domésticas. Segundo os resultados trazidos pela pesquisa, o *home office* apresenta benefícios e malefícios. Dentre os benefícios, está a maior liberdade de horários, porém como malefício está o fato de que o indivíduo, trabalhando praticamente em tempo integral, ainda assim possa ter diminuição em seu rendimento (PEREIRA; BENEDETTI; DIAS, 2019).

4.2 A Mulher no Contexto de *Home Office*, Durante a Pandemia

De acordo com os dados analisados, a mulher no contexto de *home office*

durante a pandemia sofreu um grande impacto em relação à sobrecarga de trabalho. Segundo Castro, Bottega, Detoni e Tittoni (2020), o trabalho doméstico, no que tange à divisão de tarefas, sempre foi, historicamente, atribuído às mulheres. Assim, no contexto de *home office*, essa situação histórica se torna ainda mais evidente, visto que os discursos em vigência abordam muito mais as mulheres do que os homens no que diz respeito aos cuidados maternos e com o lar. Como citado por Castro *et al.* (2020), a feminização do trabalho doméstico tem relação não apenas com a quantidade de trabalho, mas também com a qualidade associada ao mesmo, o que faz o cuidado materno ser inerente a todas as mulheres, sendo essas mães ou não.

Conforme os resultados da pesquisa Oliveira, Nascimento, Matoso e Soares (2020), nota-se que, mesmo antes da pandemia, a mulher, comumente, já conciliava longas jornadas de trabalho, conciliando profissão, tarefas domésticas e a maternidade. O que a pandemia e o isolamento social trouxeram de novo foi a intensificação dessas longas jornadas, fazendo emergir um novo contexto muito mais desafiador (OLIVEIRA *et al.*, 2020). Com a pandemia, as empresas e trabalhadores se viram, subitamente, diante da necessidade de ter que trabalhar em casa. Nesse caso, o trabalho profissional somado ao cuidado com os afazeres domésticos e dos filhos trouxe ainda mais sobrecarga para as mulheres (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Como apontam os resultados do estudo de Lemos, Barbosa e Monzato (2020), o contexto trazido pela quarentena repentina aumentou a sobrecarga para as mulheres, visto que, além de se dedicarem ao trabalho profissional de forma remota, ainda tiveram que cuidar da casa e dos filhos simultaneamente. Destaca-se que, no contexto de pandemia, muitas mulheres dispensaram suas faxineiras e empregadas, o que fez com as tarefas, antes realizadas por uma profissional, fossem direcionadas a elas que nem sempre ficavam responsáveis por esses cuidados. Para as mulheres que são mães, o fechamento das escolas e das creches demandou ainda mais atenção aos filhos, que passaram a ficar integralmente em casa (LEMOS; BARBOSA, MONZATO, 2020).

Diante do surto pandêmico no início de 2020, o mundo se viu em meio a várias mudanças, tanto no trabalho, como na maneira de se organizar o tempo e nas demandas do lar, tendo alterado toda a rotina diária, como as atribuições, a organização do tempo, as demandas da casa, as relações sociais, a rotina diária, dentre outras. Em pesquisa realizada com mulheres trabalhadoras no contexto de *home office* Fernandes de Oliveira, Nascimento, Matoso e Soares (2021) observaram que o trabalho remoto era marcado com reuniões a todo momento, dupla demanda de atribuições, cuidado com a casa e confinamento. Vale mencionar que o fato de não ser possível ao trabalhador estar presente com as pessoas que ama e a vontade de desistir são momentos difíceis que ficarão guardados na lembrança de quem viveu esse momento (OLIVEIRA *et al.*, 2021).

Segundo resultados da pesquisa de Fernandes *et al.* (2021), mesmo as mulheres que não têm filhos passaram a enfrentar dificuldades para estabelecer um tempo para todos os compromissos do cotidiano, seja um tempo para si mesma, um tempo de qualidade com família, um tempo para os cuidados com os animais domésticos, entre outras atividades particulares de cada uma. Por mais que a desaceleração ocasionada pela pandemia nas primeiras semanas tenha sido vista como positiva, essa ideia durou pouco tempo, visto que, após estabelecida a rotina do *home office*, a demanda de muitas trabalhadoras aumentou substancialmente, visto que o cenário imposto às mulheres trabalhadoras foi reforçado e multiplicado pela necessidade da conciliação do trabalho com a vida pessoal e, também, com a rotina de cuidados domésticos (CASTRO *et al.*, 2020).

De acordo com pesquisa realizada por Lemos, Barbosa e Monzato (2020), para algumas das profissionais entrevistadas, a sobrecarga de trabalho foi suportada e amenizada devido à oportunidade propiciada pelo *home office*, haja vista que puderam

ficar mais próximas da família, porém parte das entrevistadas que se sentem sobrecarregadas com os cuidados da casa, dos filhos e com as exigências do trabalho relatam não terem conseguido atender a todas as demandas, o que causa angústia por não ter sido possível realizar as tarefas da forma como gostariam. Em relação ao cuidado com os filhos, a quarentena aumentou a dificuldade, pois, com as aulas suspensas, as creches fechadas e as empregadas e babás dispensadas, essas profissionais tiveram que, por muitas vezes, cuidarem sozinhas dos filhos e da casa, o que trouxe forte impacto no desempenho do trabalho (LEMOS; BARBOSA, MONZATO, 2020).

Ainda conforme os resultados da pesquisa de Lemos, Barbosa e Monzato (2020), destaca-se que as mulheres casadas também se sentem sobrecarregadas com as tarefas de cuidado com o lar e com os filhos, visto que, por vezes, os maridos não colaboram com a realização de alguma atividade doméstica. Corroborando a ideia de Castro *et al.* (2020), segundo a qual o trabalho, o cuidado dos filhos, o cuidado da família e os cuidados com a casa são temas que remetem ao 'ser mulher', dando pistas sobre o modo como elas se encontram nesses tempos difíceis.

A pandemia colocou as mulheres no desconforto do espaço doméstico, umas sozinhas, outras com filhos, filhas e companheiros. Se, mesmo antes da pandemia, o *home office*, em muitos casos, trouxe esse desconforto de trabalhar em casa, com a pandemia, isso se tornou uma total invasão na medida em que o trabalho inundou o que ainda havia de íntimo no lar de cada trabalhadora. Com o *home office*, não existe mais a distinção entre lugar e tempo de trabalhar e descansar, configurando-se tudo como se fosse a mesma coisa e fazendo com que se perca a noção do tempo, da rotina e dos intervalos para descanso (CASTRO *et al.*, 2020).

Parte das entrevistadas na pesquisa de Lemos, Barbosa e Monzato (2020) relatam estar gostando da vivência do *home office* devido à proximidade com os filhos e os maridos, além de terem maior disponibilidade de tempo para realizarem atividades físicas e de lazer. A sobrecarga é um fato citado por todas as entrevistadas, porém as que se demonstraram satisfeitas com essa modalidade de trabalho alegam ter encontrado nesse novo contexto melhores condições de equilíbrio entre trabalho e família. Nessa mesma pesquisa, temos também a perspectiva de mulheres sem crianças pequenas em casa e que contam com a colaboração dos maridos, corroborando ambas as condições para que o *home office* seja menos conflituoso e sobrecarregado. Reforçando a ideia de Castro *et al.* (2020), apenas 4 entrevistadas nessa pesquisa afirmaram que as tarefas de casa são divididas com o marido. As outras entrevistadas utilizaram uma expressão comumente usada pelas mulheres, afirmando que o companheiro passou a "ajudar mais" em casa nesse período, evidenciando essa expressão que a responsabilidade recai sobre a mulher (LEMOS; BARBOSA, MONZATO, 2020).

Segundo resultado da pesquisa realizada por Consceição e Nunes (2021, p.12), uma das participantes faz o seguinte relato: "Não tenho conseguido lidar com a situação, a rotina está desgastante, tenho me cobrado muito e tenho prejudicado meu dia a dia com minha família. Me cobro como mãe, filha, esposa, profissional, dona de casa". Esse relato não é isolado quando analisamos os estudos a respeito do tema, visto que a mulher, mesmo conquistando seu espaço na sociedade, ainda vive situações de desigualdades, estando uma dessas situações na jornada de trabalho dupla ou até mesmo tripla, visto o compromisso com o trabalho formal e com as tarefas domésticas (SILVEIRA, 2017).

Conforme resultados da pesquisa de Consceição e Nunes (2021), a pandemia trouxe consigo um agravamento em relação aos males à saúde mental, visto que, com o aumento na quantidade de trabalho, surgiu também o esgotamento emocional, tanto com a situação social imposta pela pandemia quanto com a necessidade de equilibrar o

trabalho e a vida pessoal em casa. Na pesquisa, os autores trazem o relato de uma das trabalhadoras entrevistadas, a qual afirma que muitas pessoas estão extrapolando o horário de expediente com reuniões e, para os trabalhadores que têm família e filhos em casa, isso impacta diretamente na qualidade de vida, visto que se percebe um aumento na cobrança por parte de todos. Ainda segundo a trabalhadora, ela tem medo até mesmo de ir ao banheiro e alguém do trabalho chamá-la e, caso não responda, isso possa gerar um julgamento errado.

Outro resultado trazido pela pesquisa dos autores supramencionados é o relato de uma das trabalhadoras que, em relação ao trabalho e à vida pessoal, alega que é impossível ter equilíbrio entre as duas esferas, principalmente, para as mulheres, visto que o serviço doméstico não cessa, seja fazendo refeições, cuidando dos filhos e até mesmo as interrupções trazidas pelo ambiente familiar. De acordo com os resultados, para essa entrevistada, essa é a maior dificuldade e a causa de seu esgotamento.

O resultado dos estudos de Consceição e Nunes (2021), confirma o que foi observado no estudo de Silveira (2017), visto que, apesar da crescente conquista das mulheres em relação ao seu espaço na sociedade, ainda existem múltiplas condições de desigualdades vividas por elas. Como exemplo, temos que, em muitos casos, a responsabilidade por exercer atividades remuneradas, domésticas e, às vezes, também acadêmicas recai sobre a mulher, reforçando que ela realmente precisa se equilibrar entre múltiplas funções pelo fato de que essas atividades, principalmente, as domésticas, não são compartilhadas com os homens de forma igualitária (SILVEIRA, 2017).

4.3 Discussão

Diante dos resultados obtidos por meio da revisão de literatura acerca do tema, podemos observar a percepção e os impactos do *home office* nas mulheres trabalhadoras. Os estudos realizados antes da pandemia trazem o *home office* como uma nova modalidade de trabalho em crescimento em nossa sociedade e mostram os desafios e os benefícios trazidos por ela em diferentes contextos. Em relação às vantagens do *home office*, são citados o aumento da produtividade, o maior tempo com a família e, também, melhoria da qualidade de vida. Em contrapartida, temos as desvantagens trazidas pelo trabalho em casa, visto que, ao passo em que a produtividade aumenta, aumenta também o volume de trabalho e a dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional. Essa falta de limite pode acarretar diversos problemas relacionados ao estresse em virtude da sobrecarga de trabalho.

Analisando o *home office* antes da pandemia, temos que a sobrecarga de trabalho e a dificuldade na separação entre vida profissional, vida pessoal e familiar sempre foram desafios enfrentados pelas mulheres. Desde seu ingresso no mercado de trabalho, a mulher não foi poupada do cuidado doméstico e familiar, por isso precisou se adaptar às duplas ou até triplas jornadas de trabalho. O cuidado com os filhos, com o cônjuge, bem como as tarefas domésticas diárias, faz e sempre fez parte da rotina da mulher que opta por trabalhar profissionalmente, mas que também é responsável pelos cuidados com a casa. Visto isso, temos que o *home office*, apesar das vantagens, acarretou para a mulher maiores desafios na conciliação entre todas as esferas de sua vida.

Sobre o *home office* como uma modalidade de trabalho imposta pela pandemia, vemos que a sobrecarga pré-existente nessa modalidade de trabalho é reforçada devido ao cenário que estamos vivenciando, visto que não há apenas aumento do trabalho em casa, mas também existe o aumento na demanda profissional. Com os familiares em casa, aumenta o trabalho doméstico e, conseqüentemente, o desgaste físico e mental das mulheres trabalhadoras. Se antes havia a possibilidade de os filhos estarem na escola ou na creche, a pandemia trouxe uma nova realidade e as mulheres mães e

profissionais se viram diante da situação de terem que cuidar dos filhos em tempo integral, raras vezes, com ajuda, como apontam os estudos analisados, e ainda conseguir atender às demandas do trabalho.

Além disso, as mulheres que não são mães contam com expressivo aumento da demanda de trabalho, mesmo sendo solteiras ou tendo algum tipo de parceiro, pois, mesmo sendo casadas ou morando com seu companheiro, devido ao papel que os homens ainda ocupam na sociedade, visto que, majoritariamente, esses ainda apenas ajudam com as tarefas domésticas, não existindo uma divisão igualitária em relação aos afazeres de casa. Esse cenário é facilmente observado na vida das mulheres trabalhadoras, pois, historicamente, elas já são responsabilizadas pelos cuidados domésticos e dos filhos.

O que podemos dizer é que a pandemia trouxe o isolamento social, o que agravou os efeitos negativos do *home office*, aumentando a sobrecarga das mulheres que optam por trabalhar profissionalmente e atuam integralmente nas atividades do lar. Os estudos analisados refletem, em boa medida, a realidade observada na sociedade, a qual ainda responsabiliza a mulher pelo cuidado da casa e dos familiares, mostrando o real impacto sofrido pelas mulheres seja no cenário antes ou durante a pandemia.

Como principal impacto, temos o aumento da sobrecarga de trabalho na vida das mulheres trazida pelo *home office*, que é visível nos cenários antes e durante a pandemia, visto que, histórica e culturalmente, a mulher está inserida nessa realidade em que precisa conseguir conciliar vida profissional, pessoal e familiar. Outro impacto percebido é o aumento da autocobrança, principalmente, durante a pandemia, pois, em diversos relatos, observa-se as mulheres trabalhadoras se vendo em uma posição de frustração diante de tantas tarefas a serem cumpridas e, infelizmente, não conseguindo executá-las com a excelência com que gostariam.

Em ambos os cenários, o *home office* apresenta vantagens, mas vemos que as desvantagens provocadas têm um forte impacto negativo na vida das mulheres trabalhadoras. Independentemente da configuração do lar, sejam elas solteiras ou casadas, com filhos ou sem filhos, em todos os casos temos uma demanda, muitas vezes, maior do que a suportada, seja no lar ou no trabalho profissional. Isso mostra que as mulheres, em todos os contextos, são forçadas a se adaptarem para conseguirem lidar com tudo aquilo que lhe é imposto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente trabalho foi examinar de que forma a modalidade do *home office* impactou a vida de mulheres trabalhadoras, antes e durante a pandemia. Por meio dos estudos analisados, podemos concluir que o objetivo foi alcançado, pois foi possível analisar, mediante as pesquisas, o impacto sofrido pelas mulheres no contexto do *home office* antes e durante a pandemia. Os estudos analisados mostram que os trabalhadores em *home office* antes e depois da pandemia trazem basicamente os mesmos relatos. Com o trabalho realizado em casa, surgem sentimentos de isolamento, aumento na quantidade de trabalho e dificuldade na delimitação de limites entre horário de trabalho e horário de descanso. Em contrapartida, há também relatos sobre melhoria na produtividade e sobre mais tempo livre para realizar as atividades pessoais.

Os resultados das pesquisas mostram ainda que o *home office* apresenta vantagens para os trabalhadores, como citado por alguns participantes dos estudos. Dentre as vantagens, destacam-se o fato de poder estar próximo à família, não precisar se deslocar até a empresa, que são exemplos de benefícios percebidos pelos trabalhadores. Contudo, analisando a percepção do *home office* para homens e mulheres, temos que a diferença entre os gêneros é um dos principais problemas em relação à vivência do *home office*, pois, devido à cultura enraizada em nossa sociedade, a mulher continua responsável pelo cuidado doméstico, mesmo com o constante

crescimento da sua participação no mercado de trabalho.

Com a árdua tarefa de conciliar vida pessoal, cuidados com o lar e vida profissional, conforme mencionado por algumas participantes dos trabalhos analisados, o *home office*, em geral, contribui para a sobrecarga de trabalho, tanto profissional, com o aumento do volume de trabalho, quanto o doméstico, com a família estando em casa praticamente em tempo integral. Sendo assim, como ainda são majoritariamente responsáveis pelos cuidados do lar, as mulheres, de forma geral, sofrem com a constante dificuldade em conciliar o trabalho profissional com as demais atividades do cotidiano doméstico.

O estudo realizado pode trazer uma contribuição prática e válida para gestoras e gestores das organizações que adotam o *home office*, pois, no cenário analisado, vemos que alguns malefícios trazidos pelo *home office* pode ser minimizados por ações empreendidas pelas empresas. Independentemente do gênero, é possível que a organização, por exemplo, incentive os horários de descanso do trabalhador, controle a sobrecarga de demandas e tenha uma relação mais próxima com os trabalhadores a fim de mitigar a sensação de isolamento. As organizações também podem adotar ações específicas para o público feminino, criando uma rede de apoio para as trabalhadoras mulheres com o objetivo de aliviar a sobrecarga que elas enfrentam nesse contexto. Essa rede de apoio seria responsável por proporcionar atividades recreativas on-line para os filhos e oferecer apoio psicológico para as trabalhadoras.

Como limitações da pesquisa, registra-se que, devido à identificação de poucos estudos sobre o *home office* antes da pandemia direcionados à mulher trabalhadora, os resultados desta pesquisa, bem possivelmente, não refletem de modo amplo o contexto investigado. Porém, com a realidade pandêmica vivenciada atualmente, o estudo do *home office* fora do contexto de pandemia se torna obsoleto, visto que a pandemia impactou tanto quem já trabalhava nessa modalidade, quanto quem começou após a pandemia. Assim, estudos acerca da vida da mulher trabalhadora com suas duplas ou, até mesmo, triplas jornadas são válidas, visto que existem diversos temas a serem abordados, principalmente, sobre as consequências trazidas pela pandemia na vida dessas mulheres.

REFERÊNCIAS

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

ÁVILA, M. b. Vida cotidiana e o uso do tempo pelas mulheres. *In*: CONGRESSO LUSO-AFRO-BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, 7, 2014, Coimbra, PT. **Anais...** Coimbra: Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, 2014.

BARHAM, E. J.; VANALLI, A. C. G. Após a licença maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 1, p. 130-138, 2012.

BARROS, A.M.; SILVA, J. R. G. da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **CADERNOS Ebape. br**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BEAUVOIR, S. **O segundo Sexo**: A experiência vivida. Tradução Sérgio Milliet. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D.; SANTOS, S. A. DOS; MELLO, A. A. A.; GASPAR, M. A. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2011.

BENEFIELD, L. E. Implementing evidence-based practice in home care. **Home Healthcare Nurse**, Baltimore, v. 21, n. 12, p. 804-811, 2003.

BRUK, M. S.; BRUK, A. **Trabalho portátil**: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba: Edição do autor, 2013.

BROOME, M. E. Integrative literature reviews for the development of concepts. *In*: RODGERS, B.L.; KNAFL, K.A., (Eds.), **Concept Development in Nursing: Foundations, Techniques and Applications**, Philadelphia, USA: W. B. Saunders Company, P. 231-250.. Acesso em: 25 ago. 2021.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cad. Pesquisa**. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Discriminação por gênero Intra-Ocupações no Brasil. *In*: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 15, 2004, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ABEP.

CASTRO, B. **Afogados em contratos**: as relações de trabalho no setor de TI. 2013. 324f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas: UNICAMP, 2013.

CASTRO, T. C. M.; BOTTEGA, C. G.; DETONI, P. P.; TITTONI, J. Em tempos de Coronavírus: home office e o trabalho feminino. **Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n. 14, p. 40-64, 2020.

CATTANÉO, N.; HIRATA, H. Flexibilidade. *In*: HIRATA, H.; LABORIE, F.; DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (Orgs.), **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

CONSCIEÇÃO, K. A. S.; NUNES, T. S.. Amélia & Executiva: Qual a Mulher de Verdade?—Trabalho, Pandemia e Home Office. *In*: Encontro Nacional dos cursos de pós-graduação em Administração, 45, 2021, Maringá. **Anais...** Maringá: ANPAD, 2021.

DI MARTINO, V.; WIRTH, L. Telework: A new way of working and living. **International Labour Review**, v. 129, n. 5, p. 529-554, 1990.

FERNANDES DE OLIVEIRA, M. M., NASCIMENTO, L. N. A., MATOSO, R. B., & SOARES, E. P. P. (2021). **O isolamento social imposto pelo Covid 19, a jornada diária de mulheres e a utilização das tecnologias**. *SCIAS - Educação, Comunicação E Tecnologia*, 2(2), 251–263.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. de. Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 41, 2017. São Paulo, **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2017.

GANONG, L. H. Integrative reviews of nursing research. **Research in Nursing & Health**, v. 10, n. 1, p. 1-11, 1987.

GOLDEN, D.; VEIGA, J. F.; DINO, R. N. The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 6, p. 1412-1421, 2008.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil** / IBGE, Coordenação de

População e Indicadores Sociais. 2021.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388–399, 2020.

MAIO, I. de S. Os Impactos do Teletrabalho na Saúde Mental dos Trabalhadores: Um Estudo na Justiça Federal do Rio De Janeiro. *In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais*, 16, 2019. Brasília. **Anais...** Brasília: CBAS, 2019.

MELLO, A. **Teletrabalho (telework):** O trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MORGAN, R. Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. **European Business Review**, v.16, n. 4, p. 344-357, 2004.

OKIN, SUSAN MOLLER. O multiculturalismo é ruim para as mulheres?. **Revista Brasileira de Ciência Política**, v. 4, p. 364, 2010.

OLIVEIRA, M. M. F. et al. O isolamento social imposto pelo Covid 19, a jornada diária de mulheres e a utilização das tecnologias. **SCIAS-Educação, Comunicação e Tecnologia**, v. 2, n. 2, p. 251-263, 2020.

PEREIRA, Á. C.; BENEDETTI, A. R. M.; DIAS, M. S. de L. A fluidez do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador: um estudo de caso. *In: Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede*, 5, 2019, Santa Maria. **Anais...** Santa Maria: UFMS, 2019.

RABELLO, J. R. **Evolução da participação feminina no mercado de trabalho**. 2013. 38f. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso). Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA. Assis: FEMA, 2013.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. de. *Home-Office: Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa*. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

REIS, T. A. *et al.* Desafios e Conflitos da Mulher na Busca da Ascensão na Carreira Profissional. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 8, n. 3, p. 398-412, 2018.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. de C.. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **O&S**, v.12, n. 33, p. 39-39, 2005.

SILVEIRA, S. S. **Estratégias de conciliação na relação trabalho-família realizadas por professores universitários**. 2017. 109f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017

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

TEDESCO, A. C. F.; SOUZA, K. B. Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Textos de Economia**, v. 23, n. 1, p. 1-21, 2020.

WHITTLE, A.; MUELLER, F. 'I could be dead for two weeks and my boss would never know': telework and the politics of representation. **New Technology, Work and Employment**, v. 24, n. 2, p. 131-143, 2009.