



Priscila Pinheiro Monzato

**Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da
pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas, do Departamento de Administração da PUC-Rio.

Orientadora: Profa. Ana Heloísa da Costa Lemos

Rio de Janeiro,
Abril/2022



Priscila Pinheiro Monzato

**Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da
pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero**

Dissertação apresentada como requisito parcial para
obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-
graduação em Administração de Empresas, do
Departamento de Administração da PUC-Rio.
Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo:

Profa. Ana Heloísa da Costa Lemos

Orientadora

Departamento de Administração – PUC-Rio

Profa. Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte

Departamento de Administração - PUC-Rio

Profa. Heliani Berlato dos Santos

Departamento de Economia, Administração e Sociologia FEA - USP

Rio de Janeiro, 11 de abril de 2022.

Todos os direitos são reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem a autorização da universidade, da autora e da orientadora.

Priscila Pinheiro Monzato

Pedagoga, formada pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Ficha Catalográfica

Monzato, Priscila Pinheiro

Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero / Priscila Pinheiro Monzato ; orientadora: Ana Heloísa da Costa Lemos. – 2022.

99 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2022.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Conflito trabalho-família. 3. Mulheres. 4. Teletrabalho. 5. COVID-19. I. Lemos, Ana Heloísa da Costa. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

Às mulheres que mais amo, que me inspiram e mais me incentivaram
nessa jornada desafiadora: Deise Pinheiro Monzato, minha mãe e Darcy
Eva Pinheiro, minha avó.

Agradecimentos

Gratidão a Deus pela oportunidade de conclusão, por me capacitar nos momentos que hesitei e por me fortalecer diante das dificuldades;

Meu mais profundo agradecimento à minha mãe, Deise e ao meu pai, João que me deram todo o suporte necessário para que eu chegasse aonde estou hoje e sempre me incentivaram a estudar e crescer profissionalmente;

À minha avó, Teca, pela torcida de sempre, pelo carinho e por todas as vibrações positivas que me animaram nessa jornada tão desafiadora;

Ao meu marido, Leandro, que além de grande incentivador desta decisão, foi muito parceiro, oferecendo sua melhor contribuição para que eu pudesse concluir essa imersão;

À família Monzato pelas orações, carinho e torcida para que eu concluísse esse sonho;

Às amigas que compreenderam minhas ausências para me dedicar aos estudos e, principalmente à Monique que me ofereceu acolhimento e escuta de qualidade em dias difíceis;

Às mulheres entrevistadas, que doaram seu tempo com informações tão ricas para minha pesquisa, mesmo diante de momentos tão desafiadores da pandemia;

À minha querida orientadora, Ana Heloísa, que me estimulou a crescer como pessoa e profissional, me apoiando diante dos desafios que a pandemia me apresentou e oferecendo seu precioso tempo sempre que precisei com orientações profundas e de extrema qualidade;

Aos professores do curso que se dedicaram a dar excelentes aulas mesmo diante das mazelas da pandemia, em especial ao Prof. Luís Pessoa, que me deu dicas valiosas sobre o meio acadêmico e sempre com paciência respondia minhas inquietações, à Prof^a Alessandra Costa que me despertou olhares preciosos sobre a construção de uma carreira de docente com qualidade e à Prof^a Patricia, que me acolheu na experiência de estágio e, generosamente, compartilhou materiais de grande valia;

À Prof^a Flávia Cavazotte e Heliani Berlato agradeço por terem aceitado meu convite para compor a banca, disponibilizando tempo de qualidade na análise da minha pesquisa.

Aos amigos do Mestrado e do Doutorado da PUC, que mesmo em uma relação construída remotamente foram apoiadores e contribuíram para o meu aperfeiçoamento;

Ao Prof. Guilherme Portugal da UERJ, que me apoiou e me permitiu tamanha dedicação;

À PUC que viabilizou a realização da minha formação como Mestre através do financiamento dos meus estudos;

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Resumo

Monzato, Priscila Pinheiro; Lemos, Ana Heloísa da Costa. **Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero**. Rio de Janeiro, 2022. 99p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Esta pesquisa teve como objetivo central compreender a influência da adoção do home office na relação conflito trabalho-família para mulheres, com idades entre 25 e 60 anos, que passaram a trabalhar de forma remota ou híbrida a partir do advento da pandemia da Covid-19. A base conceitual considerada para análise desse fenômeno se concentrou nos temas conflito trabalho-família, teletrabalho e gênero. Diante do fato de a ampliação do trabalho remoto, modalidade de trabalho adotada pelas empresas durante a pandemia, ter impactado significativamente a vida das trabalhadoras, buscou-se compreender como tal mudança vem afetando a conciliação das esferas do trabalho e da vida familiar dessas mulheres. A metodologia adotada para este estudo foi de natureza qualitativa, com base nos relatos de quinze mulheres entrevistadas que atuam em diversos segmentos da economia. Dentre elas, sete tem filhos ou filhas. Os resultados obtidos indicam que onze se sentem sobrecarregadas, tanto as que são mães como as que não são. Destaca-se, ainda, que a maioria das entrevistadas prefere a modalidade de teletrabalho parcial, o denominado modelo híbrido, por conta da flexibilidade proporcionada. Observou-se, também, que grande parte continua assumindo a maior carga do trabalho doméstico e de cuidados, reforçando a visão estereotipada das mulheres como “multitarefa e de que o trabalho remunerado exercido pelo marido é mais desgastante do que o exercido por elas.

Palavras- chave

conflito trabalho-família; mulheres; teletrabalho; COVID-19

Abstract

Monzato, Priscila Pinheiro; Lemos, Ana Heloísa da Costa (Advisor). **Work-family conflict and remote work in the context of the COVID-19 pandemic: a gender dimension.** Rio de Janeiro, 2022. 99p. Master's Thesis - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The main objective of this research was to understand the influence of the adoption of the home office on the work-family conflict relationship for women, aged between 25 and 60, who started to work remotely or in a hybrid way after the advent of the Covid-19 pandemic. The conceptual basis considered for the analysis of this phenomenon focused on the themes work-family conflict, telework and gender. Given the fact that the expansion of remote work, the work modality adopted by companies during the pandemic, has significantly impacted the lives of workers, we sought to understand how this change has affected the reconciliation of the spheres of work and family life of these women. The methodology adopted for this study was qualitative in nature, based on the reports of fifteen women interviewed who work in different segments of the economy. Among them, seven have sons or daughters. The results obtained indicate that eleven feel overwhelmed, both those who are mothers and those who are not. It is also noteworthy that most of the interviewees prefer the partial telework modality, the so-called hybrid model, due to the flexibility provided. It was also observed that a large part continues to assume the greatest burden of housework and care, reinforcing the stereotyped view of women as “multitasking and that the paid work performed by the husband is more exhausting than the one performed by them.

Keywords

work-family conflict; women; telework; COVID-19

Sumário

Sumário	21
1. Introdução	13
1.2 Objetivo geral	16
1.3 Objetivos específicos	17
1.4 Relevância da pesquisa	17
1.5 Delimitação do estudo	19
2. Referencial Teórico	21
2.1 Conflito Trabalho-Família	22
2.1.1 Teoria das Fronteiras	27
2.2 O trabalho das mulheres no capitalismo patriarcal	29
2.3 Teletrabalho na pandemia da Covid-19	35
3. Metodologia	41
3.2. Tipo de pesquisa	42
3.2 Estratégia de investigação e seleção dos sujeitos	42
3.3 Coleta de dados	44
3.4 Tratamento e Análise dos dados	46
3.5 Papel do Pesquisador	48
3.6 Limitações do Método	48
4. Análise e Discussão dos Resultados	50
4.1 Reorganização das responsabilidades domésticas	54
4.1.1 Sobrecarga feminina como regra	55
4.1.2. Divisão mais igualitária como exceção	60
4.2. Dores e delícias do trabalho perto da família	63
4.2.1 Aspectos positivos	63
4.2.2. Aspectos negativos	65
4.3 Demandas laborais no contexto atípico de <i>home office</i>	66
4.3.2 Extensão da jornada de trabalho	70

4.3.3 Flexibilização da jornada de trabalho	74
4.3.4 Estratégias de conciliação entre trabalho-família	77
4.4 Home office em contexto de COVID-19 e suas peculiaridades	78
4.4.1 Espaço físico destinado ao trabalho	79
4.4.2 Descoberta de novos interesses	82
4.4.3 Agravamento de problemas emocionais	83
5.Conclusão	86
6.Pesquisas Futuras	89
7. Referências Bibliográficas	91

Lista de tabelas

Tabela 1: Perfil das entrevistadas

Lista de quadros

Quadro 1: Roteiro da entrevista

Quadro 2: Perfis das entrevistadas

Quadro 3: População ocupada por sexo

Quadro 4: Distribuição da população

*“Eles dizem que é amor.
Nós dizemos que é trabalho não remunerado.”
Silvia Federici*

1. Introdução

A conciliação de domínios importantes como o trabalho e a família – objeto da presente dissertação - tem sido um desafio cada vez mais presente na contemporaneidade, para qualquer indivíduo. No contexto recente da pandemia da COVID-19 essa dificuldade se agravou. A crise sanitária, que atingiu o mundo inteiro, trouxe impactos profundos na vida de trabalhadores e trabalhadoras. O segundo ano da pandemia de Covid-19, em 2021, quando foi realizada a pesquisa da dissertação, foi marcado pela segunda onda do novo coronavírus no Brasil, a partir do surgimento de novas variantes do vírus SARS-CoV-2, em paralelo ao avanço da vacinação contra a Covid-19.¹ Especificamente no momento inicial de produção da pesquisa, o estado do Rio de Janeiro apresentava uma redução de 28% no número de óbitos e risco baixo de contrair a doença, o que fez as profissionais entrevistadas flexibilizarem, em certa medida, o isolamento social.¹

Cabe ressaltar que o home office adotado de forma acelerada e em caráter emergencial por parte das empresas, diante da crise da COVID-19, foi uma opção fundamental para prevenir a doença e preservar empregos. No entanto, a difusão do teletrabalho não pôde ser homogênea entre todos os trabalhadores, seja por peculiaridade da profissão e/ou por privilégios de determinadas classes sociais.

Reconheço que, diante da atipicidade do momento, o home office não se configurou da mesma forma que no cenário anterior à pandemia, mas o debate sobre conflito trabalho-família, no contexto de trabalho remoto, seguiu sendo questão relevante da área da gestão de pessoas, o que reforça a pertinência da escolha dessa temática, na presente dissertação.

No que tange à motivação para desenvolvimento desta pesquisa, como mulher branca, heterossexual, casada, moradora do Rio de Janeiro, sem filhos e de classe média, me vi profundamente impactada pelos efeitos da pandemia no que diz respeito ao conflito trabalho-família, após a adoção do teletrabalho. No papel de pesquisadora, reconheço que

1 – Sites de caráter informativo sobre home office durante a COVID-19

outras mulheres também foram afetadas, o que me despertou o desejo de investigar sobre como elas estavam enfrentando essa difícil conciliação.

Historicamente, a pesquisa acerca da temática conflito trabalho-família se concentra em como o trabalho e a família se relacionam (Casper, Et Al., 2018), como podem ser mutuamente incompatíveis e como afetam o estresse (Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, Allen & Spector, 2006; Mcmillan; Morris & Atchley, 2011).

O conflito trabalho-família ocorre quando o excesso de demandas oriundas do trabalho dificulta o exercício de papéis pessoais (Greenhaus & Beutell, 1985). Pesquisas indicam que discutir o conflito trabalho-família envolve uma variedade de temas relacionados, dentre os quais se destacam a associação com a questão de gênero e os impactos da tecnologia (Greenhaus & Beutell, 1985; De Mello e Souza; Quelha De Sá; Da Costa Lemos, 2019; Lemos, Barbosa & Monzato, 2020; Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013; Zhang et. Al, 2020; Kurowska, 2020).

Para Powell & Greenhaus (2010), em países com cultura de gênero menos igualitária, a questão trabalho-família está intrinsecamente ligada aos estereótipos de gênero, por estabelecerem expectativas para os comportamentos que homens e mulheres devem exibir, como traços de compaixão e sensibilidade associados às mulheres, enquanto aos homens estão associados traços relacionados ao domínio do trabalho.

No Brasil, essa temática tem despertado interesse há pouco mais de uma década, à medida que as configurações, tanto do trabalho como da família, vêm sofrendo alterações (Powell & Greenhaus, 2010; Mello e Souza; Sá & Lemos, 2019). Alguns fatores relevantes vêm contribuindo para essas mudanças, como a qualificação feminina crescente e o aumento gradativo da presença da mulher na força de trabalho, o que acaba suscitando questões sobre os papéis do homem e da mulher dentro da família (Powell & Greenhaus, 2010; Berlato, 2015).

Todavia, não se pretende imputar ao ingresso maciço das mulheres no mercado de trabalho a causa para os conflitos entre trabalho-família. Ao contrário, conforme ressalta Delphy (2015) ao discutir o patriarcado - termo que designa uma formação social em que os homens detêm o

poder - acredita-se que essa é a força motriz que torna mais desigual a conciliação entre a esfera pessoal e profissional para as mulheres.

Mas a questão da conciliação do trabalho com a esfera familiar ganhou novos contornos no debate recente sobre teletrabalho, modalidade adotada de forma intensiva durante a pandemia da Covid-19. Estudo recente revelou que, para mulheres com configurações familiares que combinam a presença de filhos pequenos com ausência de outro cônjuge, a adoção do teletrabalho, no período citado, aumentou, muito, o conflito trabalho-família (Lemos, Barbosa & Monzato, 2020).

A constatação da existência do conflito trabalho-família para mulheres trabalhadoras e de sua ampliação no contexto da pandemia da Covid-19, em associação à adoção da modalidade de teletrabalho, motivou a realização da presente pesquisa que teve como objetivo compreender a influência da adoção do home office na relação conflito trabalho-família para mulheres, com idades entre 25 e 60 anos, que passaram a trabalhar de forma remota a partir do advento da pandemia da Covid-19.

Cabe elucidar que o recorte temporal da pesquisa se refere ao momento de flexibilização da pandemia da COVID-19, quando algumas organizações estavam retomando, parcialmente, suas atividades presenciais, bem como as creches e escolas. E, embora a pandemia da COVID-19 ainda não tenha acabado totalmente, pôde-se perceber que a adoção do teletrabalho, como medida preventiva da doença, acentuou as diferenças de gênero na construção da carreira das mulheres (OIT, 2020; ONU Mulheres, 2020).

De acordo com a PNAD COVID-19 (2020), no Brasil havia 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente, no período de maio a setembro de 2020. O site informativo UOL (2021) apontou que de 139 empresas, 75% não pretendem se manter em home office após a pandemia. De acordo com Borges (2021), essa resistência se explica pela cultura de gestão marcada por controle de horas e presença, muitas reuniões, além de trabalho após o expediente, circunstâncias que os gestores não sabem como manter no trabalho remoto.²

Por outro lado, estudo publicado no site Exame (2021) revela que 63,8% dos participantes preferem trabalhar mais dias da semana em casa do que no escritório e 76,5% já consideram o *home office* como regime de trabalho oficial e não mais como benefício.²

Essas diferentes percepções acerca do trabalho remoto estão refletidas na literatura sobre o tema, que não apresenta consenso sobre vantagens e desvantagens desta prática, contudo, entre um dos aspectos mais citados como positivo, é o fato de o *home office* contribuir para conciliar todas as demandas, amenizando assim, o conflito trabalho-família (Rocha & Amador, 2018; Filardi, Et Al., 2020).

Nesse sentido, argumenta-se que a pandemia acelerou a ampliação do trabalho remoto e, se essa modalidade de trabalho se consolidar no mercado brasileiro, grande parte dos profissionais vão precisar aderir a ela como forma de manter seus empregos.

Sendo assim, o cenário atual é marcado por presença expressiva de trabalhadores que seguem atuando de forma remota. A partir dessa constatação, houve o interesse em compreender o conflito trabalho-família, especialmente para mulheres, uma vez que elas fazem parte de grupos sociais sujeitos a maiores níveis de vulnerabilidade na sociedade brasileira (IBGE⁴, 2020).

Diante do exposto, a pergunta central que norteou essa pesquisa foi: “De que forma a adoção do teletrabalho - ampliada com o advento da pandemia da Covid-19 - vem afetando o conflito trabalho-família para mulheres trabalhadoras?”

1.2 Objetivo geral

Esta pesquisa teve como objetivo central compreender como foi a experiência de mulheres profissionais em relação à adoção do *home office*, no momento de flexibilização da pandemia, no que tange ao conflito trabalho-família

Cabe demarcar que o *home office* executado no momento da pesquisa teve variações, pois parte das mulheres entrevistadas já

estavam flexibilizando o isolamento social, enquanto outras estavam cumprindo-o de forma mais rígida.

1.3 Objetivos específicos

Para atender ao objetivo geral supracitado foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- Investigar como se dá a organização das responsabilidades com a casa e/ou com os(as) filhos(as), no ambiente familiar dessas mulheres;
- Entender como a proximidade física da família, durante o expediente de trabalho, influenciou na relação conflito trabalho-família;
- Compreender como foram as demandas laborais, nesse contexto.
- Revelar as estratégias implementadas pelas mulheres com vistas a conciliar o trabalho com a vida doméstica e familiar.

1.4 Relevância da pesquisa

De acordo com Spurk & Straub (2020) o momento de produzir pesquisa nesse cenário de pandemia é que oferece a possibilidade de examinar alguns efeitos importantes de curto e longo prazo sobre as possibilidades e riscos das relações de trabalho flexíveis, entre eles, as condições de trabalho, o comportamento do trabalhador e o bem-estar pessoal. Aspectos que serão debatidos em esta pesquisa.

Ademais, esta pesquisa tem caráter complementar ao discutido por Lemos, Barbosa e Monzato (2020). Em artigo produzido pelas pesquisadoras sobre o conflito trabalho-família para mulheres em *home office* no ápice da pandemia, alguns depoimentos revelaram que, mesmo no contexto atípico de uma pandemia, a adoção do teletrabalho trouxe vantagem, pois proporcionou uma maior aproximação da família e, também, uma maior participação dos maridos na execução das atividades domésticas, o que acabou atenuando a sobrecarga naturalizada

socialmente para as mulheres e, conseqüentemente, o conflito trabalho-família.

A partir desses apontamentos, esta pesquisa buscou investigar se no cenário de flexibilização do isolamento social, essas circunstâncias se mantiveram.

Há também a pretensão de contribuir para a academia no intuito de ampliar o campo teórico sobre conflito trabalho-família no contexto de teletrabalho na área da administração, em âmbito nacional, conforme apontamento sugerido (De Mello E Souza; Quelha De Sá; Da Costa Lemos, p.96, 2019).

A pesquisa em voga também pode apontar insights para a possível construção e ampliação do teletrabalho no Brasil, uma vez que a legislação ainda está em processo de alteração (Câmara Legislativa, 2020) e as empresas vêm avaliando suas experiências e adotando de forma mais abrangente tal modalidade de trabalho.

Para o ambiente organizacional, almeja-se contribuir para mudanças na prática de recrutamento, capacitação e gestão de pessoas. Outrossim, as empresas que optarem pela adoção do teletrabalho podem se pautar em pesquisas como essa em busca de criarem estratégias que permitam, na prática, mais equidade de gênero e equilíbrio na vida dos seus trabalhadores, especialmente para as mulheres, o público comprovadamente mais afetado de acordo com as seguintes declarações.

Diversas autoridades se manifestaram reconhecendo o atraso na equidade de gênero causado pela pandemia e a pesquisa em questão também pode contribuir para o entendimento desse efeito que a COVID-19 causou, especialmente na vida das mulheres. A seguir, algumas dessas manifestações.

A Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres afirmou que as mulheres ganham menos, economizam menos, têm empregos menos seguros e são mais propensas a trabalhar na economia informal e, conseqüentemente, a ter um nível mais baixo de proteção social, com a acentuação causada pela pandemia, será preciso mais esforços visando reverter essas desigualdades, a fim de criar sociedades inclusivas, justas e mais resilientes (OIT, 2020).

Segundo Hilde Hardeman, chefe do Serviço de Instrumentos de Política Externa (FPI) da Comissão Europeia, a crise da COVID-19 tem um viés de gênero, no entanto, pode representar uma oportunidade para envidar esforços para colocar as mulheres no centro da recuperação (OIT, 2020).

A Organização do Trabalho – OIT da União Europeia reforçou a necessidade de implementação de medidas concretas visando a conciliação do trabalho-família junto às empresas. E, em notícia divulgada, María Arteta, Especialista em Gênero e Não Discriminação do Escritório da OIT afirma que estamos diante de uma nova organização social do trabalho (OIT, 2021).

Diante do exposto, esta pesquisa torna-se relevante, pois busca contribuir para uma análise mais profunda das mudanças que estão sendo construídas no âmbito da organização do trabalho e como isso impactará na família, esferas tão importantes na vida de um indivíduo.

Tal cenário desperta indagações como: as profissionais preferem a continuidade do teletrabalho após a pandemia? Quais são os efeitos na relação conflito trabalho-família para mulheres que passaram a atuar em *home office* durante a pandemia? Em que medida o papel masculino foi modificado no que tange às responsabilidades com as atividades domésticas/cuidado com filhos (as), nesse contexto?

1.5 Delimitação do estudo

Embora relevante, não se pretendeu tratar da questão de mulheres que vivem a condição monoparental, pois a literatura já aponta maior incidência de conflito trabalho-família quando as mulheres não possuem cônjuges participativos (Huffman, Casper & Payne, 2014; Lee, Zvonkovic & Crawford, 2014). Dessa forma, optou-se por investigar apenas a situação de mulheres que vivem com companheiros.

Visando atender ao objetivo geral proposto em esta pesquisa foram entrevistadas mulheres profissionais, casadas, heterossexuais com e sem filhos (as), que ainda estivessem trabalhando, integralmente, em *home office* ou de forma híbrida no momento de flexibilização das medidas

sociais restritivas. Está fora de escopo desse estudo mulheres que já trabalhavam remotamente antes da pandemia, assim como a visão por parte das organizações.

Vale destacar que a pesquisa, em sua essência, analisa uma classe privilegiada pelo fato de poder exercer o *home office*, seja por questões sociais, econômicas e/ou por conta da natureza da atividade laboral exercida.

As entrevistas foram feitas com mulheres casadas, que são mães e que não são, com faixa etária entre 25 e 60 anos e que atuam em diversos tipos de organizações. O acesso às mulheres foi através do círculo de amigas da pesquisadora, complementada pela técnica bola-de-neve, o que fez com que o grupo tivesse uma certa homogeneidade, como a maioria sendo branca, todas heterossexuais e da chamada classe média.

Cabe esclarecer que o recorte da faixa etária se deu pelos anseios que diferem de acordo com a idade em relação à vida profissional e à maternidade.

No entanto, há variedade de região demográfica de domicílio, a maioria concentrada no Rio de Janeiro, entre zona norte, oeste e sul e, inclusive, uma brasileira residente nos Estados Unidos da América.

Apesar da homogeneidade do perfil das entrevistadas, cabe destacar a diversidade no porte das empresas, nos vínculos empregatícios e nas profissões exercidas, fatores que podem influenciar significativamente as configurações do conflito trabalho-família.

Apesar de algumas entrevistadas terem relatado percepções do marido, não houve, para essa pesquisa, a apresentação dos relatos dos conjugues.

Também não serão abordadas nesse estudo as estratégias adotadas pelas organizações diante da transição, em caráter emergencial, do trabalho presencial para o teletrabalho haja vista a situação pandêmica.

2. Referencial Teórico

Os quadros teóricos que pautam essa pesquisa versam sobre conflito trabalho-família, teletrabalho e gênero, assim, os conceitos atinentes a esse debate foram essenciais para a compreensão do fenômeno em curso.

O referencial teórico teve como cerne o debate sobre conflito trabalho-família a partir das reflexões desenvolvidas por autores seminais como Powell, Beutel e Greenhaus que forneceram a base para a compreensão do conceito e da origem do conflito trabalho-família. Também foram adotadas as contribuições mais recentes e alguns clássicos sobre o tema, baseadas na Teoria das Fronteiras (Peters & Blomme, 2019; Kossek et. Al., 2012; Olson-Buchanan & Boswell, 2005; Clark, 2000), que busca a compreensão de como as pessoas criam e sustentam suas fronteiras para organizar o ambiente em que estão inseridas.

Quanto ao teletrabalho, a produção científica recente no Brasil tem utilizado mais amplamente esse termo, assim será também o uso em esta pesquisa. As produções mais recentes sobre o tema serviram como base para o desenvolvimento desta dissertação (Dunatchik Et. Al, 2021; Filardi, Et Al., 2020), complementada por pesquisas conceituais e de revisão da literatura sobre o assunto (Rocha & Amador, 2018; Leite; Lemos & Schneider, 2019) bem como as contribuições da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT,2020). A discussão sobre teletrabalho pode ser dividida em duas correntes: uma diz respeito às interrelações entre a vida no trabalho e na família e, a outra, diz respeito às interrelações entre o funcionário e o local de trabalho (empregador / organização / resultado do trabalho) (Zhang et. Al, 2020). Este estudo se fundamentou na primeira abordagem.

Ademais, a fim de tornar a análise mais completa, o arcabouço teórico sobre gênero serviu como fio condutor para nortear as análises empreendidas acerca das mulheres pesquisadas. Para tanto, há uma

seção apresentando contribuições do feminismo materialista pautado nas ideias difundidas por Hirata, Kergoat e Delphy, e do feminismo marxista, com as contribuições de Federici.

2.1 Conflito Trabalho-Família

Há de se considerar que família e o trabalho são domínios de extrema importância para um indivíduo. A família exerce um papel fundamental na construção de uma identidade social e é a base para a construção de um ambiente seguro, de realização pessoal, enquanto o trabalho é uma atividade vital e universal que assegura diversas possibilidades de realização ao sujeito.

Em discussões iniciais, Greenhaus e Beutell (1985) apontam que o conflito de papéis ocorre quando as demandas de um domínio (trabalho) são mutuamente incompatíveis com as demandas do outro domínio (família). Esses mesmos pesquisadores identificaram três principais fontes que impulsionam o conflito trabalho-família: o tempo, quando múltiplos papéis competem pelo tempo do indivíduo, tornando difícil satisfazer ambas as necessidades; a tensão que está relacionada ao nível de exigência em um domínio e que quanto maior for em determinado domínio mais comprometedor fica o desempenho no outro domínio; e o comportamento, quando as expectativas de conduta em um papel são incompatíveis com o comportamento esperado em outro papel.

A partir da tipologia de Greenhaus e Beutell (1985) sobre conflito trabalho-família, foi adicionada, por Greenhaus, Allen & Spector (2006), uma quarta fonte de conflito: a energia, remetendo às experiências de que um papel pode acabar diminuindo o desempenho no outro domínio.

Greenhaus, Allen & Spector (2006) reforçam que o conflito trabalho-família é desencadeado por pressões ou demandas simultâneas em ambos os papéis.

Para Greenhaus e Beutell (1985) a sobrecarga que recai sobre o trabalhador que passa muitas horas trabalhando, tem consequências

negativas para a capacidade do indivíduo em conciliar as exigências oriundas do trabalho com as exigências familiares.

Contudo, as demandas de trabalho só serão suscetíveis a interferir na vida familiar no caso de indivíduos que participam das atividades domésticas, caso contrário, simplesmente não haverá muita pressão. Sendo assim, o impacto negativo no desempenho no papel receptor ou no papel que interferiu é uma condição necessária para que o conflito trabalho-família tenha ocorrido.

Em uma ampliação a partir da perspectiva do conflito de papéis, Greenhaus e Powell (2006) evidenciaram que a relação trabalho-família também pode gerar efeitos positivos e não só negativos. O conceito de enriquecimento trabalho-família, explicitado pelos pesquisadores, postula que, à medida em que as experiências em um papel melhoram, impactam, também, a qualidade de vida no outro papel. Eles consideram que o enriquecimento trabalho-família, como o conflito trabalho-família, é bidirecional e difere entre homem e mulher (Beutell & O'Hare, 2018;).

Discutir a temática conflito trabalho-família implica abordar questões de gênero diante dos apontamentos da literatura sobre maior incidência de conflitos para as mulheres, especialmente no caso daquelas que são mães (Beutell & O'Hare, 2018; Bandeira, Ferreira & Cabral, 2019; De Mello E Souza; Quelha De Sá; Da Costa Lemos, 2019). Em geral, a literatura sobre conflito trabalho-família aponta maior incidência desse tipo de conflito sobre as mulheres devido à sobrecarga de atividades que recai mais sobre elas do que sobre os homens (Greenhaus; Beutell, 1985; Bandeira, Ferreira & Cabral, 2019; Kurowska, 2020; Lemos, Barbosa & Monzato, 2020).

Comumente, o que ainda vemos é a participação ativa das mulheres tanto na dimensão familiar como no trabalho, acarretando assim, uma sobrecarga maior e mais incompatibilidade no exercício de cada papel (Greenhaus; Beutell, 1985). Outra condição agravante para a sobrecarga é o fato de ter filhos, pois não só aumenta o conflito trabalho-família, como também desencadeia uma nova negociação e divisão do trabalho doméstico para os casais (Scheiner, 2014). Ademais, de acordo com

vários estudos, a presença de crianças pequenas tende a intensificar o trabalho e as pressões familiares, principalmente quando estas forem menores de 18 anos (Gordon E Whelan-Berry, 2004; Baxter & Alexander, 2008; Zhang Et. Al, 2020).

Ratificando que a presença de crianças impacta no nível de ocupação, especialmente para as mulheres, uma pesquisa recente sobre o quanto esses apontamentos da literatura ainda fazem parte do cotidiano mostra os seguintes dados: entre 25 a 49 anos, 54,6% de mulheres que viviam em lares com crianças de até 3 anos de idade estavam efetivamente ocupadas, enquanto em lares sem crianças o nível de ocupação das mulheres na mesma faixa etária foi de 67,2%. Já entre os homens, o nível de ocupação não sofre alteração, em lares com crianças com até 3 anos de idade, 89,2% dos homens estavam ocupados e nos lares sem crianças, nesse mesmo grupo etário, eram 83,4% (IBGE₂, 2019).

Em outra pesquisa, o IBGE₂ (2019) apresenta a taxa de participação das mulheres na força de trabalho, que foi de 54,5%, enquanto entre os homens, esta medida chegou a 73,7%, o que gera um alerta caso haja uma adoção do *home office* de forma deliberada, pois poderá dificultar ainda mais a presença das mulheres nos espaços de trabalho, retardando ainda mais a equidade de gênero.

A desigualdade no trabalho entre homens e mulheres foi tema de destaque no contexto da pandemia da Covid-19, em especial a atuação profissional das mulheres, que foi significativamente afetada. A especialista regional em economia do trabalho, Roxana Maurizio, constatou, em sua entrevista, que os efeitos do teletrabalho afetaram de forma acentuada as mulheres, uma vez que as responsabilidades familiares/domésticas recaíram mais sobre elas (OIT, 2021).

Uma vez que, no contexto da pandemia da COVID-19, o *home office* passou a ser visto como aliado na conciliação das esferas do trabalho e da família, por conta da flexibilidade proporcionada, cabe ressaltar que não se pode presumir que um trabalho flexível vá diminuir o conflito trabalho-família para todos os funcionários (Greenhaus & Beutell, 1985; Azara, Khana & Eerde, 2018), já que autores destacam que o limite

trabalho-família é bidirecional, quando o conflito pode ter a sua origem na família e interferir no trabalho, ou vice-versa (Olson-Buchanan & Boswell, 2005), podendo até gerar um efeito reverso na produtividade e motivação do (a) funcionário (a).

Cabe destacar, também, que nem todos os arranjos familiares têm condições de se adaptar a essa proposta de trabalho por conta da sobreposição das demandas profissionais e familiares ou por falta de rede de apoio (Khana & Eerdeb, 2018; Lemos, Barbosa & Monzato, 2020).

Outro agravante é que as taxas de divórcio cresceram no contexto do confinamento por conta da pandemia. No Rio de Janeiro o percentual aumentou em 55% (Agência Brasil, 2020), o que provavelmente fez crescer o número de famílias monoparentais, dificultando também o equilíbrio trabalho-família, sobretudo para as mulheres.

Ademais, pesquisas indicam que o uso da tecnologia pode aumentar o estresse de um indivíduo à medida que os limites entre trabalho remunerado e trabalho não-remunerado tornam-se mais fluidos, fazendo com que os trabalhadores se sintam pressionados a agir com urgência como se tivessem que estar sempre "disponíveis", até mesmo em momentos destinados ao descanso (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Cavazotte, Lemos & Brollo, 2014; Hislop Et al., 2015).

Em contrapartida, o uso dos *smart phones* ajudou as pessoas a enfrentarem o isolamento social, que é uma das grandes desvantagens do trabalho remoto apontada na literatura (Costa, 2013; Hislop Et Al., 2015; Tremblay, 2002; Filardi, Et Al., 2020), proporcionando um nível de autonomia e flexibilidade maior (Hislop Et Al., 2015).

Cabe ressaltar também, que um dos efeitos indiretos do conflito trabalho-família, relacionado ao papel exercido pelo indivíduo, é acarretar problemas de saúde física e emocional, como estresse, depressão, ansiedade e hipertensão (Greenhaus, Allen & Spector, 2006; Cavazotte, Lemos & Brollo, 2014). A experiência contínua de vivenciar emoções negativas no trabalho por causa da interferência do papel esperado na família pode afetar negativamente, gerando um descontentamento geral. Mas os pesquisadores esclarecem que o estresse induzido pelo trabalho que é trazido para dentro de casa nem sempre representa conflito

trabalho-família a menos que os sintomas de tensão reduzam o desempenho no domínio familiar (Greenhaus, Allen & Spector, 2006).

Estudo comparativo entre Suécia e Polônia, no qual o primeiro país é referência por ter um dos mais altos níveis de igualdade de gênero, enquanto o segundo perpetua a tradicional divisão de gênero para atividades laborais e domésticas, mostra apontamentos interessantes (Kurowska, 2020). A autora propõe que o trabalho não remunerado seja integrado ao tempo gasto com o trabalho remunerado, o que demonstra o quão exaustivo se torna conciliar trabalho-família. Em seguida, comprova que, em uma sociedade em que os homens se envolvem cada vez mais em cuidados infantis e tarefas domésticas, o fardo do trabalho domiciliar tem efeitos semelhantes sobre os homens e sobre as mulheres. Portanto, o trabalho em domicílio não deve ser visto como uma solução para aumentar o equilíbrio entre trabalho e não trabalho, mas antes uma medida de conciliação trabalho-família (Kurowska, 2020).

Com base em pesquisa recente feita durante a quarentena da Covid-19 sobre as configurações do conflito trabalho-família para mulheres atuando em *home office*, mesmo com sobrecarga de trabalho, a maioria das mulheres entrevistadas preferiu essa modalidade de trabalho, por permitir maior contato com os filhos e, também, por contar com maior participação dos maridos na execução das atividades domésticas durante esse período, aspectos que parecem ter atenuado o conflito trabalho-família (Lemos, Barbosa & Monzato, 2020).

A literatura sobre conflito trabalho-família corrobora que a participação dos parceiros na conciliação das esferas laboral e doméstica atenua a sobrecarga para as mulheres (Huffman, Casper & Payne, 2014; Lee, Zvonkovic & Crawford, 2014) e, com um otimismo cauteloso, pode-se esperar que, a partir da experiência recente de maior envolvimento dos homens em atividades domésticas e de cuidados com filhos e filhas (Carlson, Petts, & Pepin, 2020) eles estejam dispostos a participar mais.

2.1.1 Teoria das Fronteiras

Dentre as lentes teóricas revisitadas, a teoria das fronteiras contribui de forma relevante para esta pesquisa à medida que o estudo versa sobre o gerenciamento das fronteiras entre dois domínios importantes como trabalho e família. E, em consonância, o teletrabalho gera mais fluidez entre as fronteiras desses dois domínios, especialmente, no aspecto físico e temporal.

Ao tratar sobre limites entre vida profissional e privada, principalmente para as mulheres, o trabalho remoto pode representar um grande desafio. Considerando o tempo prolongado dedicado ao trabalho que os indivíduos vêm vivenciando nos dias hodiernos, acentuado pelo uso dos smartphones uma das ferramentas que viabiliza o teletrabalho e enfraquece as fronteiras físicas e geográficas - torna-se relevante adotar a contribuição da teoria das fronteiras para compreender a influência que o trabalho remoto gera para o conflito trabalho-família (Cavazotte, Lemos & Brollo, 2014). A definição de fronteira é que são “linhas” de demarcação entre os domínios, delimitando o ponto em que o comportamento relevante de um domínio começa ou termina e assume três formas principais: física, temporal e psicológica, conforme descrição a seguir, Clark (2000):

Fronteira física – define onde ocorre o comportamento relevante do domínio, são as delimitações espaciais, como as paredes de um local de trabalho ou de uma casa;

Fronteira temporal - designa quando o trabalho deve ser feito e quando as responsabilidades familiares podem ser cuidadas, compreende a definição dos horários para cada domínio;

Fronteira psicológica - compreende as regras criadas pelo indivíduo que ditam os padrões de comportamento e emoções que são apropriados para um domínio, mas não para o outro. A sobreposição que naturalmente ocorre entre as fronteiras, ao se tratar de teletrabalho, uma vez que esse formato de trabalho implica em flexibilidade da fronteira espacial, reforça a relevância dessa discussão.

Ademais, a teoria apresenta dois conceitos-chave que descrevem o limite da fronteira: permeabilidade e flexibilidade. A permeabilidade descreve o grau de interação entre os domínios, no caso desta pesquisa, o domínio do trabalho e o domínio da família. A flexibilidade mostra até que ponto uma fronteira pode contrair ou expandir, dependendo das demandas de um domínio ou de outro (Clark, 2000).

Quando o indivíduo delimita de forma fraca a fronteira há maior interseção entre os domínios, diferentemente de quando o indivíduo delimita de forma forte a fronteira, separando claramente os papéis a serem assumidos e segmentando os domínios (Clark, 2000; Kossek Et. Al., 2012).

Em resgate histórico breve, até a década de 70, o trabalho e a família eram fisicamente e temporalmente separados, sobretudo em famílias brancas de classe média. Os homens assumiam o papel de provedor e, as mulheres, o papel de dona de casa, fazendo com que os pesquisadores tratassem o trabalho e os sistemas familiares como independentes. (Clark, 2000).

Cabe esclarecer que a teoria da fronteira explica a integração e segmentação entre os domínios do trabalho e da família para prever quando o conflito ocorrerá através do entendimento de como as pessoas constroem, mantêm e negociam as fronteiras e contribui para o alcance de equilíbrio (Clark, 2000).

A forma de lidar com as fronteiras varia muito de pessoa para pessoa, algumas tendem a integrar as esferas pessoais e profissionais, enquanto outras tendem a segmentá-las. No caso do homeoffice, as portas ou os fones de ouvido podem criar uma espécie de fronteira em torno do trabalho, minimizando sobreposições do domínio da família. Entre as estratégias materiais e outras formas de mitigar o conflito trabalho-família, Clark (2000) & Kossek et. al. (2012) apresentam algumas possibilidades: uma postura apoiadora por parte do gestor, permitindo espaço para que o trabalhador fale sobre os desafios enfrentados na conciliação com a vida pessoal; o suporte por parte do cônjuge em relação ao trabalho; a mudança da cultura organizacional como forma de permitir maior equilíbrio entre as fronteiras de domínio pessoal e do

trabalho. Sugestões como essas em busca da mitigação do conflito trabalho-família que demonstram a importância de um envolvimento em várias dimensões, muito além de uma responsabilização individual, por parte da mulher.

2.2 O trabalho das mulheres no capitalismo patriarcal

De acordo com a ONU Mulheres (2020), entre 2008 e 2017, 131 países adotaram reformas legais relacionadas à igualdade de gênero, porém, nenhum país já alcançou plenamente a igualdade de gênero. As mulheres ainda colocam mais horas em trabalhos não remunerados, ganham menos e ocupam menos cargos de liderança. E, em nível global, a diferença de gênero na participação da força de trabalho ainda é de 31%.

É inegável o quanto os movimentos feministas foram e são importantes para o avanço das mulheres no mercado profissional, possibilitando a ocupação de espaços de poder que antes não lhes eram permitidos e na própria construção do papel social da mulher. Entretanto, a pandemia trouxe alguns retrocessos e acentuou, ainda mais, as diferenças de gênero, considerando que as mulheres se ocupam mais com atividades de cuidado, (ONU Mulheres, 2020).

Conforme Hirata (2006), na nossa sociedade capitalista e patriarcal, as tarefas domésticas e de cuidado ainda são concebidas como de responsabilidade primordial das mulheres. Ademais, profissões predominantemente femininas como empregada doméstica, enfermeira e professora são desvalorizadas, inversamente à forte valorização de profissões tradicionalmente masculinas.

A discussão sobre trabalho doméstico não remunerado está no centro das pesquisas de Federici (2019), filósofa italiana que contribui para o debate contemporâneo sobre feminismo. A pesquisadora traz consigo uma crítica ao capitalismo e, com foco nos estudos marxistas, destaca que Marx, enquanto homem branco, se preocupou com a exploração feita ao trabalhador nas fábricas, sem mencionar a exploração

do trabalho doméstico como algo que também gera valor, no capitalismo, e que também deveria ser monetizado. Conforme destaca a autora, o marxismo não discute o trabalho reprodutivo feito pela mulher e que acaba sustentando a mão-de-obra capitalista. Federici (2019) destaca a manipulação gerada pelo capitalismo em relação ao trabalho doméstico, que é naturalmente atribuído à mulher e não remunerado, sem sequer gerar qualquer tipo de reconhecimento, considerando que o salário, ao menos atesta alguns direitos ao trabalhador.

Delphy (2015), também aponta uma outra crítica ao marxismo em relação ao centro de análise, que está nas consequências da opressão para o proletariado e não na opressão em si, como também pela sua insuficiência em abordar a opressão comum às mulheres.

O termo divisão sexual do trabalho foi cunhado, de forma precursora na França, com os movimentos feministas materialistas em 1970, quando de forma coletiva, as mulheres tomaram consciência de um trabalho invisível, feito em massa e de forma gratuita por elas para outros indivíduos. Tal divisão tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e, das mulheres, à esfera reprodutiva, permitindo a apropriação pelos homens das funções com maior valor social como políticos, religiosos, militares (Kergoat & Hirata, 2007).

De acordo com Hirata, (2006) em nível mundial, a maioria dos empregos de 'tempo parcial' ou de 'meio-período' nos países capitalistas desenvolvidos são ocupados por mulheres, caracterizando o emprego feminino como mais precário e instável que o emprego masculino.

A pesquisadora defende que o feminismo materialista versa sobre as relações de poder, de exploração, opressão, de dominação entre homens e mulheres e já suplantou o debate marxista sobre trabalho produtivo e improdutivo por conta do avanço da dimensão afetiva de análise constitutiva do trabalho doméstico (Hirata, 2018)

A dificuldade em lutar contra a divisão sexual do trabalho doméstico, que compreende que as tarefas de cuidado da casa e das crianças estão na dimensão da afetividade, cria uma relação de 'servidão voluntária' por parte das mulheres e gera uma 'disponibilidade permanente' das mulheres para o cuidado dos filhos e do companheiro, que acaba

liberando o homem à dedicação às responsabilidades profissionais (Hirata, 2006). Federici (2019) alerta para as condições de um segundo trabalho, fora do lar, que comumente mulheres se envolvem e que acabam sendo uma forma de continuar a exploração e sobrecarga, reproduzindo até mesmo nossas condições de dona de casa sob outras facetas. Ser professora, enfermeira, secretária são alguns exemplos de funções que as mulheres foram treinadas para exercer dentro do lar e são estendidas para a sociedade.

No discurso coletivo, há uma clara divisão entre mulheres “que de fato trabalham” e mulheres “que não trabalham”, como se as que são “apenas” donas de casa, não trabalhassem, pois o trabalho doméstico não é considerado trabalho.

De acordo com Federici (2019), invisibilizar o trabalho das mulheres no lar é fingir que não se conhece o trabalho da maioria esmagadora da população mundial que não é assalariada. A reprodução social acontece mediante a um tipo de trabalho que o capitalismo não valoriza, que é invisibilizado nas sociedades, mas depende para sobreviver. Quando as mulheres buscam sua independência econômica encaram grandes obstáculos e pagam um preço alto como: a incapacidade de escolher se querem filhos ou não, baixos salários e o peso de uma jornada dupla quando ingressam no mercado de trabalho.

Existem dois princípios que organizam a divisão social do trabalho: o princípio da separação, o qual define o tipo de trabalho para homem e o tipo de trabalho para mulher e o princípio hierárquico, o qual legitima que o trabalho mais valioso é do homem em relação ao que é executado pela mulher (Kergoat & Hirata, 2007).

Complementarmente à essa discussão, é relevante apresentar os dados de uma pesquisa feita no Canadá sobre gênero e teletrabalho. Tremblay (2002) destaca que existe uma profunda diferenciação baseada em gênero no que diz respeito ao teletrabalho. Os resultados mostram que as condições de trabalho, autonomia e a decisão de aderir ao teletrabalho são diferenciadas de acordo com a categoria ocupacional e o gênero. As trabalhadoras estão mais concentradas em contabilidade, tradução e trabalho de secretariado. A decisão de aderir ao teletrabalho é

mais frequentemente tomada em conjunto com seu empregador e a opinião do supervisor muitas vezes é bastante determinante. Em contrapartida, os trabalhadores do sexo masculino estão mais concentrados em cargos executivos, gestores e técnicos e são mais propensos a tomar a decisão de fazer o teletrabalho por conta própria, refletindo uma segregação ocupacional: 55,9% dos homens entrevistados tomaram decisões por conta própria, enquanto 64% das mulheres tomaram decisões em conjunto com seu superior com maior frequência.

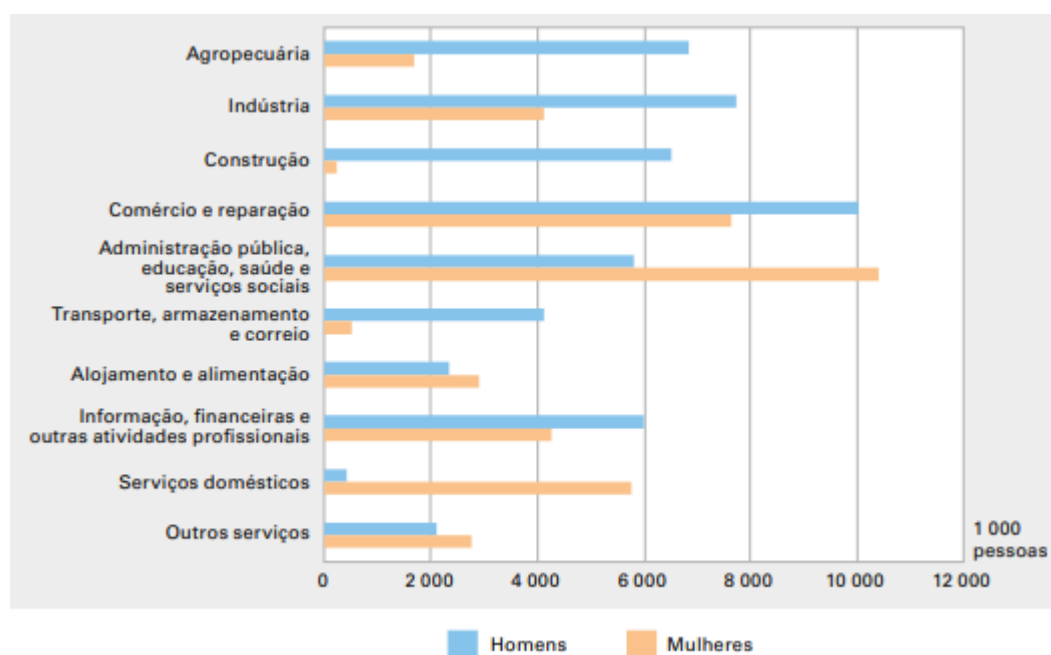
Considerando que o trabalho doméstico também faz com que as mulheres sejam privadas de contribuição previdenciária, a Argentina, através do decreto 475/2021, reconheceu que as tarefas de educação e cuidado exigem uma significativa quantidade de horas de quem as realizam e são indispensáveis para o desenvolvimento da sociedade, e passou a considerar tais atividades computáveis como tempo de trabalho para a aposentadoria (Boletim Oficial Da República Argentina, 2021).

Embora sejam tradicionalmente invisibilizadas e assumidas como atividades das mulheres, o país mostrou avanço ao adotar medidas de justiça social para reparar parte das desigualdades estruturais que as mulheres sofrem ao longo de suas vidas e que derivam, em sua maioria, da sobrecarga de tarefas assistenciais e das iniquidades do mercado de trabalho que se acumulam a longo prazo.

Sendo assim, mulheres e/ou gestantes poderão calcular um ano de serviço para cada filho e/ou filha que tenha nascido vivo, bem como para cada filho e/ou filha que tenha sido adotada e/ou adotada, menor de idade, a mulher poderá computar dois anos de serviço e, no caso de filhos e/ou filhas com deficiência, que implica uma demanda ainda maior por apoio e cuidado, as mulheres poderão contar com três anos como forma de assegurar que atinjam o tempo mínimo exigido por lei para alcançar o direito à Previdência.

No caso brasileiro as desigualdades seguem consideráveis. A imagem a seguir compõem a pesquisa feita pelo IBGE² e deflagra o quão mais as mulheres e as pessoas pretas estão sujeitas à informalidade e aos salários mais baixos. De uma forma geral, em 2018, os brancos

ganhavam em média 73,9% mais do que pretos ou pardos e os homens ganhavam, em média, 27,1% mais que as mulheres (SIS, 2019).

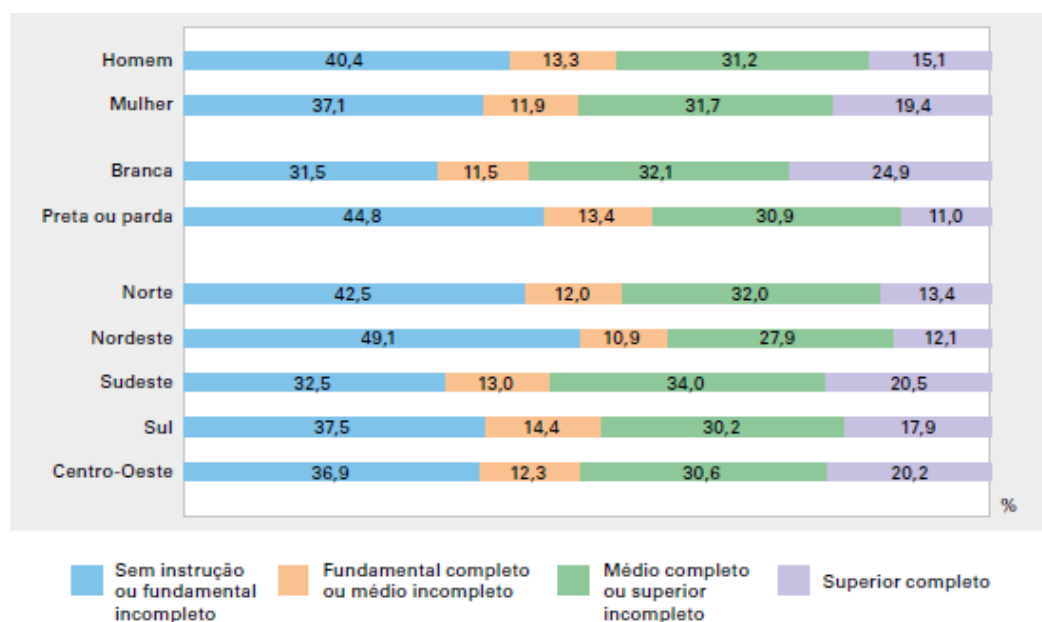


Quadro 3 – população ocupada por sexo, segundo os grupos de atividade

Fonte: IBGE, PNAD Contínua 2018

Nota: Dados consolidados de primeiras entrevistas

A desigualdade de gênero é evidenciada, no mercado de trabalho, seja por menor acesso aos cargos de mais prestígio ou por remuneração mais baixa, mesmo as mulheres tendo apresentado o nível de instrução superior ao dos homens, conforme o quadro abaixo. Nota-se também a discrepância de escolaridade, segundo a raça e localização geográfica, predominante pela mulher branca, moradora do sudeste com superior completo.



Quadro 4 – distribuição da população a partir de 25 anos de idade segundo o nível de escolaridade, o sexo, a raça e regiões do país

Fonte: IBGE, PNAD Contínua 2019

Nota: Dados referentes ao segundo trimestre

Mesmo diante de toda opressão, as mulheres buscam maiores qualificações, o que não significa que no mercado de trabalho ela será recompensada com cargos de mais prestígio ou remunerações maiores.

Delphy (2015) propõe, em seu artigo, que o centro da análise do feminismo materialista traga luz à opressão das mulheres começando pelas atividades de produção e incluindo, também, as de reprodução. Ela evidencia as atividades domésticas e de criação de filhos (as) como exclusivos às mulheres que, apesar de ser trabalho, não são remuneradas. São essas relações de produção e de reprodução que explicam o motivo pelo qual as mulheres são excluídas do mercado, no qual o trabalho é remunerado.

O debate sobre as assimetrias de gênero ajuda na compreensão dos motivos que levam às mulheres a continuarem sofrendo com maior nível de conflito trabalho-família. Ademais, essas reflexões contribuem de forma significativa para a construção da configuração do mercado de trabalho, especialmente para a ocupação das mulheres neste “novo”

espaço que já é demarcado por retrocessos para a força de trabalho feminina diante dos impactos da COVID-19.

2.3 Teletrabalho na pandemia da Covid-19

Uma nota de conjuntura divulgada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontou que o perfil da pessoa em teletrabalho continua predominantemente composto por pessoas ocupadas no setor formal, com escolaridade de nível superior completo, da região Sudeste, do sexo feminino, de cor/raça branca e com idade entre 30 e 39 anos (Góes; Martins & Nascimento, 2021).

Em certa medida, as pessoas que compõem esse perfil tiveram o privilégio de poderem se proteger, durante o tempo que se fez necessário o isolamento social por conta da COVID-19, além de terem podido manter sua renda. O fato de as mulheres terem, em média, maior nível de escolaridade do que dos homens ajuda a entender o resultado do perfil encontrado na pesquisa. Entretanto, fazer parte desse grupo de privilegiados não pode ser confundido com a ideia de ter mais facilidade para lidar com a conjuntura.

Cabe elucidar que o teletrabalho surgiu na década de 50 nos EUA (Biasi; Souza, 2006), mas a maior parte das empresas tradicionais no Brasil preteriam esse formato de trabalho, por esse motivo, nessa pesquisa o termo tem sido adotado como algo “novo” uma vez que tem sido adotado, gradativamente, e agora de forma mais ampliada.

A crescente popularização das tecnologias de informação e comunicação (TIC), tornou mais plausível a possibilidade de trabalho em qualquer lugar do mundo e, com o avanço insidioso da inteligência artificial, do uso das mídias sociais e da nanotecnologia, torna-se indispensável uma análise sobre as complexas transformações sobre a vida familiar do indivíduo e o seu trabalho.

Antes da pandemia, algumas empresas de grande porte já haviam adotado o teletrabalho, como a IBM, onde 45% da força de trabalho já atuava remotamente, assim como a Nestlé e Vodafone (Azara, Khana &

Eerde, 2018). Portanto, é inegável que há uma forte tendência de aceitação mundial pelo teletrabalho.

Entretanto, o conceito sobre esta modalidade não é unívoco na literatura nacional nem na internacional e o termo teletrabalho tem sido utilizado como sinônimo de diversos outros formatos: *home office*, trabalho remoto, trabalho à distância, telework, telecommuting (Rocha & Amador, 2018).

No que tange à localização do trabalho, *home office* é uma categoria específica dentro do contexto maior do telework ou telecommuting, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador (Rocha & Amador, 2018).

Com a finalidade de facilitar e unificar o entendimento, Mendes, Hastenreiter Filho & Tellechea (2020) compilaram seis modalidades de teletrabalho em seu artigo e, nesta pesquisa, o termo *home office*, que é uma categoria específica de teletrabalho que circunscreve as atividades laborais realizadas na residência do trabalhador, será utilizado como sinônimo de teletrabalho ou trabalho remoto, cuja definição é um modo de exercer o trabalho fora da estrutura física da organização com utilização de tecnologias da informação e comunicação em tempo parcial ou integral (Leite, Lemos & Schneider, 2019).

De acordo com Tremblay (2002) o teletrabalho é mais atrativo para quem tem cônjuge e filhos, pois permite reduzir seu tempo de deslocamento até o trabalho, estar em casa no final da manhã e no início da noite, e assim alcançar um melhor equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares, mas a aceitação por esta modalidade difere ao longo da vida (Zhang et. Al, 2020).

Contudo, argumenta-se que o trabalho em domicílio não deve ser visto como uma solução para aumentar o equilíbrio entre trabalho e família, mas sim como uma medida de conciliação, pois não oferece mais oportunidades de envolvimento em atividades não relacionadas ao trabalho (Kurowska, 2020).

No que tange à garantia dos direitos trabalhistas, em virtude da Covid-19, tem tramitado na Câmara dos Deputados o projeto de lei nº 5.581, de 2020 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

para regulamentar a modalidade de teletrabalho (Câmara Legislativa, 2020).

Atualmente, a lei que está em vigor 13.467/2017 apresenta uma definição conceitual e trata de forma reduzida alguns aspectos como:

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

A atenção que se faz necessária é compreender se esse formato de trabalho passará a ser adotado de forma deliberada, sem considerar aspectos importantes sobre o mundo do trabalho e as peculiaridades dos trabalhadores, uma vez que a ampliação da oferta de vagas para trabalhar de forma remota em diversos tipos de empresas aumentou consideravelmente, conforme anúncio (Vagas.Com, 2020).

Uma empresa grande como a XP anunciou, em matéria veiculada na Folha de São Paulo (2020), que saiu do grande centro Paulistano para o interior, com uma proposta sustentável, e passou a oferecer aos funcionários o *home office* permanente. No site da revista Você S/A (2020), a empresa de telefonia TIM informou que adotou o *home office* permanente na área de call center e o modelo híbrido nas demais. O site BBC Brasil (2021) relatou a manifestação contrária de funcionários da Apple em relação ao pedido da alta gerência para que voltassem presencialmente ao escritório. De acordo com a CNN Brasil (2021), a *Afferolab* devolveu seu espaço físico locado para escritório, pois adotou o *home office* como modelo padrão.

Apesar de apresentar algumas vantagens, o teletrabalho não deve ser visto como um modelo ideal para todos (as) os (as) profissionais, afinal, também apresenta desvantagens e desafios diversos, como demonstram pesquisa recente com profissionais que estavam em *home office* por conta da pandemia (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020). Parte das entrevistadas reportaram maior satisfação com o convívio familiar pelo fato de terem tido mais tempo para si e para a família. Todavia, nessa mesma pesquisa, outras profissionais apontaram aumento da sobrecarga de trabalho e dificuldade em conciliar trabalho com afazeres domésticos e cuidados dos (as) filhos (as).

Na literatura sobre teletrabalho, de uma forma geral, o isolamento social é visto como um dos principais pontos negativos do *home office*, fator este que foi acentuado no contexto de produção dessa pesquisa, por conta da pandemia (Costa, 2013; Hislop et al., 2015; Rocha & Amador, 2018; Leite, Lemos & Schneider, 2019).

Apesar de ainda existirem entraves para ampliação do *home office*, como a questão da cultura organizacional baseada no modelo de comando e controle (Mendes, Hastenreiter Filho & Tellechea, 2020; CFA, 2020) se fez necessária uma reconfiguração da atuação do trabalhador intelectual, uma vez que as empresas demonstram intenção em manter o *home office* e trabalhadores também enxergam benefícios neste formato de trabalho a ponto de alguns preferirem ao presencial.

Quanto aos benefícios mais significativos considerados pelas empresas, em relação ao teletrabalho realizado durante a pandemia, uma pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT₁ (2020) divulgou que 57% indicaram redução do custo de manutenção do prédio, seguido por maior produtividade com 56%, o que pode demonstrar sinais de precarização e intensificação do trabalho. Uma vez que as empresas começam a repensar suas estratégias para o teletrabalho visando otimizar recursos e melhorar a produtividade, se faz necessário um maior debate sobre como não prejudicar a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores, respeitando também as peculiaridades de todas as configurações familiares presentes nas organizações.

Em outra pesquisa sobre *Home office* no Brasil, em 2020, promovida, em parceria, pela SAP Consultoria em Recursos Humanos e a SOBRATT₁ (2020) com 554 empresas em diversas regiões do Brasil, sendo 68% concentradas na região Sudeste, divulgou-se que, da totalidade, 52% adotaram o *home office* somente por conta da calamidade pública da COVID-19. Um dado interessante que aponta para o cenário futuro é, que quando são questionadas sobre a criação de uma política para teletrabalho, 37% das empresas confirmam ter criado, 34% estão construindo e 29% não criaram e, quando questionadas sobre a pretensão em manter o *home office* mesmo após a pandemia, 72% afirmam que sim.

Esses dados demonstram que a adoção do teletrabalho já ocorria em empresas brasileiras antes da pandemia, mas não em larga escala e, depois da drástica e necessária adaptação das empresas a este formato, torna-se cada vez mais necessária a regulamentação de um cenário que tende a se projetar de forma ampliada. Considerando o posicionamento mais receptivo por parte das empresas em relação à adoção do teletrabalho, aumenta a probabilidade deste não mais ser um formato de trabalho esporádico e exclusivo de poucas áreas profissionais.

Em cartilha de orientação sobre teletrabalho divulgada pela SOBRATT₂ (2020) um dos objetivos é conscientizar as empresas que façam um processo avaliativo em busca de eleger os profissionais que têm perfil para esse tipo de trabalho. Vale destacar o quanto essa medida pode contribuir para o recrutamento de novos trabalhadores e na realocação dos que já atuam no modelo presencial, desde que haja o cuidado de não desqualificar o profissional que não se adequa ao trabalho em ambiente remoto.

A literatura sobre teletrabalho aponta inúmeros benefícios que abrangem não só a empresa, como o trabalhador e a comunidade, dentre eles: melhoria na mobilidade urbana por evitar aglomeração no trânsito, diminuição do absenteísmo, aumento das possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência e de regiões distantes da empresa, alinhamento com as práticas mais modernas de flexibilização do trabalho, redução de despesas com espaços físicos, flexibilidade de horário, aumento da

produtividade e qualidade de vida. (Mendes, Hastenreiter Filho & Tellechea, 2020; SOBRATT¹, 2020; Spurk & Straub, 2020).

No que tange às desvantagens, surgem o conflito entre trabalho e vida familiar, o isolamento social, aumento da carga de trabalho, problemas de infraestrutura tecnológica, especialmente a falta de treinamento específico, aumento dos custos residenciais, não adaptação ao teletrabalho, dificuldade de controle da produtividade. (Mendes, Hastenreiter Filho & Tellechea, 2020; Costa, 2013; Filardi, Et Al., 2020).

Embora com a tendência de serem mais tradicionais, os órgãos públicos ampliaram a adoção do *home office* e, também, perceberam vantagens como: autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário, menos interrupções e mais qualidade do trabalho (Filardi, Et Al., 2020).

Em notícia divulgada no G1 (2020), o Ministério da Economia informou que o governo federal economizou cerca de R\$ 1,02 bilhão com o trabalho remoto de servidores públicos e o secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, explicou que o governo federal está tornando o processo de solicitação do teletrabalho mais simples e menos burocrático.

Portanto, seja em organizações privadas ou públicas, é relevante compreender como tem se dado a experiência dos teletrabalhadores, principalmente das mulheres, com vistas a traçar um planejamento futuro adequado e que seja positivo para todos os envolvidos.

3. Metodologia

3.1 Considerações ontológicas e epistemológicas

Considerando que a ontologia é o ponto de partida da pesquisa a partir de então, seguem as posições ontológica e epistemológica da presente pesquisa. A posição ontológica assumida nesta pesquisa está contida na perspectiva construtivista, a qual afirma que os fenômenos sociais e seus significados estão continuamente sendo realizados pelos atores sociais (GRIX, 2002).

Ademais, Saccol (2009) afirma que a ontologia construtivista considera que a realidade é construída a partir da interação entre sujeito-objeto e considera a importância dos significados das ações simbólicas de como as pessoas constroem e reconstróem sua própria realidade.

Segundo esse postulado, pesquisas que abordam a complexidade da vida social compreendem a participação ativa de pesquisadores e participantes, considerando tal processo como uma construção coletiva, portanto, uma realidade intersubjetiva. Assim, a abordagem aqui adotada apresenta uma orientação ontológica baseada na interação sujeito-objeto, (Saccol, 2009).

A epistemologia aqui adotada considera o construtivismo social, partindo do paradigma interpretativista. De acordo com Morgan (2007) esse paradigma se baseia na visão de que a realidade social não existe em sentido concreto, mas sim como produto da experiência subjetiva e intersubjetiva dos indivíduos, buscando entender a sociedade a partir do ponto de vista do participante em ação em vez do observador. Também busca compreender o processo pelo qual múltiplas realidades compartilhadas surgem e se modificam.

Sendo assim, a epistemologia interpretativista supõe que todo o nosso conhecimento sobre a realidade depende das práticas humanas e é construído por meio da interação social com o mundo no qual estamos inseridos. (Saccol, 2009)

Complementarmente, de acordo com Grix (2002), a epistemologia interpretativista se baseia na visão de que é necessária uma estratégia que respeite as diferenças entre as pessoas e os objetos das ciências naturais, exigindo que o cientista social compreenda o significado subjetivo da ação social.

3.2. Tipo de pesquisa

Para Grix (2002) metodologia constitui uma escolha de estratégia de pesquisa que nos leva a adotar um determinado método de pesquisa.

De acordo com Ezzy (2002), compreender o fenômeno considerando o contexto em que ele ocorre é uma das premissas para uma pesquisa qualitativa relevante. Também argumenta que um cuidado ao analisar os dados qualitativos é garantir que a voz do outro seja ouvida e permitir o diálogo com conhecimentos prévios.

Visando atender ao propósito de esta pesquisa, acreditou-se que a metodologia qualitativa seria a mais rica e adequada, por considerar o descobrimento de como as coisas fazem sentido a partir da perspectiva das participantes. Em especial, no caso de esta pesquisa, que aborda a temática de gênero, foi fundamental ouvir relatos de mulheres sobre suas próprias experiências, sem silenciar qualquer uma delas.

Ademais, Ezzy (2002) acrescenta que uma pesquisa qualitativa rigorosamente conduzida não deve negar que não é influenciada por compreensões preexistentes. Nesse caso, um dos principais desafios do (a) pesquisador (a) é resistir ao desejo de descobrir o que ele (ela) mesmo (a) quer encontrar, visando garantir o princípio da seriedade.

3.2 Estratégia de investigação e seleção dos sujeitos

A estratégia de investigação adotada para o desenvolvimento desta pesquisa foi de natureza qualitativa, utilizando-se entrevistas em profundidade, baseadas em um roteiro. O roteiro utilizado nas entrevistas foi semiestruturado com o intuito de norteá-las e proporcionar flexibilidade para a pesquisadora poder incluir outras perguntas pertinentes, de acordo

com os relatos que foram sendo apresentados no momento da coleta dos dados. O instrumento contou com quatro perguntas principais, que versavam sobre o objetivo do estudo, além do quebra-gelo e das perguntas sobre dados pessoais, como idade, organização que atuam e vínculo, nível de escolaridade e formato de trabalho no momento.

Os principais questionamentos visavam compreender como se dava a divisão das responsabilidades com filhos (as) e/ou tarefas domésticas no contexto de flexibilização do isolamento social; como a proximidade física do casal, durante o expediente de trabalho, impactava na relação conflito trabalho-família; e como as mulheres, na prática, buscavam atenuar o conflito trabalho-família.

Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas, de forma a manter atenção plena nas entrevistadas, evitando perdas de informações relevantes e, também, para uma melhor análise a posteriori.

Foram entrevistadas quinze mulheres, todas casadas, profissionais de empresas públicas e privadas, a maioria da cor branca e nove delas não contavam com rede de apoio doméstico o momento da entrevista.

O recorte da faixa etária das mulheres entrevistadas foi entre 25 e 60 anos, considerando que as aspirações na carreira e metas pessoais são diferentes e isso poderia enriquecer ainda mais a análise sobre conflito trabalho-família.

O acesso às entrevistadas se deu por meio do círculo social da pesquisadora e a maioria demonstrou que o momento da entrevista foi um desabafo, um momento de acolhimento por perceber que estava sendo compreendida e não enfrentava sozinha àquelas dificuldades e, também, como forma de interação, uma vez que o isolamento social ainda era presente, mesmo que de forma mais flexível.

Das quinze profissionais entrevistadas, todas são heterossexuais, sendo oito mulheres sem filhos (as) e sete mulheres são mães. A maioria das entrevistadas demonstrou desejo de conhecer a produção final deste trabalho e algumas reconheceram explicitamente a importância de trazer luz ao tema aqui tratado.

A Tabela a seguir apresenta o perfil das entrevistadas.

Tabela 1: Perfil das Entrevistadas

Codiname	Idade	Regime de trabalho	Formato que estava trabalhando	Idade dos (as) filhos (as) (anos)	Preferência de formato de trabalho
Renata	36	Celetista	Híbrido	0	Híbrido
Alice	54	Estatutário	<i>Home office</i> integral	0	Híbrido
Patricia	32	Empreendedor	Híbrido	0	Híbrido
Denise	36	Estatutário	Híbrido	8 e 03	Híbrido
Silvia	36	Estatutário	Híbrido	9 e 2	Híbrido
Jamile	26	Empreendedor	<i>Home office</i> integral	0	Híbrido
Teissa	27	Estatutário	<i>Home office</i> integral	0	Híbrido
Juliana	33	Estatutário	Híbrido	2	Híbrido
Beatriz	32	Estatutário	<i>Home office</i> integral	1	<i>Home office</i>
Diana	56	Empreendedor	Híbrido	0	Presencial
Luisa	37	Estatutário	<i>Home office</i> integral	0	Presencial
Tamara	58	Empreendedor	<i>Home office</i> integral	32	Presencial
Lusimara	49	Pessoa Jurídica	Híbrido	8	Presencial
Maria	39	Celetista	Híbrido	8	Presencial
Gisele	39	Estatutário	Híbrido	0	Presencial *

Fonte: Elaboração própria

*escolha do presencial pensando em maior qualidade do trabalho executado por ela para seu público final, mas se fosse considerar uma escolha pensando só nela, seria híbrido.

3.3 Coleta de dados

Em pesquisas qualitativas, uma indagação que surge é por quanto tempo o (a) pesquisador (a) deve continuar em campo coletando os dados. Para tal, a amostragem por saturação é uma ferramenta útil para sanar esta questão, pois serve para estabelecer o tamanho da amostra e o momento de interromper a captação de novos dados. Nessa técnica, a quantidade de entrevistados é operacionalmente definida a partir do momento que o contexto investigado se tornar constante. A suspensão de

inclusão de novos participantes se dá quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação da pesquisadora, certa redundância ou repetição, não sendo considerado produtivo persistir na coleta de dados por não alterar a compreensão do fenômeno pesquisado. (Falqueto, Hoffmann & Farias, 2018).

As entrevistas tiveram duração em torno de 1h40min e foram realizadas através do aplicativo que permite a realização de conferência remota chamado Zoom. O período de coleta dos dados ocorreu nos meses de julho e agosto de 2021. Todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento das entrevistadas.

Ao iniciar as entrevistas, a pesquisadora fazia uma breve contextualização sobre o tema, algumas perguntas quebra-gelo, seguidas por agradecimento pelo tempo disponibilizado e o pedido de autorização para gravação.

A confidencialidade do material coletado foi assegurada por um termo sobre a pesquisa, disponibilizado e assinado pela pesquisadora a todas as entrevistadas.

A seguir, as perguntas do roteiro semiestruturado elaborado:

Quadro 1: Roteiro semiestruturado das entrevistas

1. Idade?
2. Cargo que ocupa?
3. Tipo de empresa que trabalha?
4. Idade dos/das filhos/filhas?
5. Quando você começou a trabalhar em *home office*?
6. O seu horário está parcial (híbrido) ou integral? Como é essa configuração (carga horária, dias da semana)?
7. Como se dá a divisão das responsabilidades com filhos (as) e/ou tarefas domésticas no atual contexto?
8. A proximidade física com a família durante o expediente de trabalho impacta na relação conflito trabalho-família? Como?
9. Como estão as demandas laborais, nesse contexto?
10. Que ações, na prática, você buscou para atenuar o conflito trabalho-família?
11. Conta com alguma rede de apoio nesse momento?
12. Se pudesse escolher, qual o formato de trabalho que mais a agrada, presencial, *home office* ou híbrido?

Fonte: Elaboração própria

3.4 Tratamento e Análise dos dados

O método escolhido para a análise dos dados foi a análise temática que, de acordo com Braun & Clarke (2006), é o primeiro método que os pesquisadores devem aprender, pois fornece habilidades essenciais que serão úteis para conduzir muitas outras formas de análise qualitativa.

A análise temática é um método de análise qualitativa de dados para identificar, analisar e relatar padrões (temas) a partir dos dados. É um método que busca padrões temáticos, é recursivo e flexível, no sentido de

transitar entre as fases, não requer uma análise linear (Braun & Clarke, 2006).

De acordo com essas pesquisadoras a análise temática é feita em seis fases: familiarização com os dados; geração dos códigos iniciais; busca por temas; revisão dos temas; definição e nomeação dos temas e a produção do relatório. A seguir, uma breve descrição sobre cada etapa:

A fase um, de familiarização com os dados, requer um contato prévio com os dados desde a coleta de dados, a transcrição e revisão. A leitura precisa ser ativa, em busca de algum nível de resposta padronizada ou significado dentro do conjunto de dados;

A fase dois deve gerar a produção dos códigos iniciais a partir dos dados transcritos considerando o contexto e objetivo da pesquisa;

Na fase três é o momento de começar a pensar nos temas em potencial, considerando de que modo os diferentes códigos podem combinar para formar um tema abrangente. Reconhecer um tema não depende, necessariamente, de medidas quantificáveis, mas sim se ele captura algo importante em relação à questão geral da pesquisa;

Na fase quatro é quando ocorre o refinamento dos temas, a criação de um padrão coerente entre todos os temas. Cabe à pesquisadora compreender a relevância dos temas e não criá-los somente pelo fato de terem aparecido de forma repetitiva.

A fase cinco é para definir e nomear os temas, evitando aspectos muito diversificados dentro de cada tema. É necessário identificar a essência que cada tema abrangente contempla, bem como o conjunto dos temas e se os subtemas estão coerentes entre si;

A última fase compreende uma descrição concisa, coerente e não repetitiva sobre a história que os dados contam dentro e através dos temas.

Por fim, de modo a atingir o objetivo desta pesquisa, a definição de temas seguiu de forma indutiva, para que, a partir dos dados, fossem analisadas as suas relações, a fim de compreender a realidade observada e para que não houvesse inibição ao formular novos temas.

3.5 Papel do Pesquisador

O (a) pesquisador (a) qualitativo (a) não separa sua vivência de suas pesquisas, pois a compreensão das perspectivas dos (as) participantes da pesquisa é facilitada por meio da aproximação. Portanto, todas as pesquisas qualitativas são profundamente influenciadas pela identidade, valores e visão de mundo do pesquisador(a) (Ezzy, 2002).

A identificação com o tema de pesquisa por parte da pesquisadora gira em torno do interesse em compreender melhor a influência gerada pelo *home office* na relação conflito trabalho-família para mulheres trabalhadoras nessa fase de flexibilização da COVID-19 visando propagar estratégias para um melhor equilíbrio entre esferas tão importantes como a vida profissional e familiar.

De acordo com Ezzy (2002), a conduta ética de uma pesquisa qualitativa vai muito além do que seguir as orientações fornecidas por comitês de ética. Ela envolve ponderações necessárias sobre a condução da coleta de dados e como os dados analisados serão apresentados, pois uma pesquisa com esta abordagem tem caráter político, envolve mudança de *status quo*.

Esse mesmo autor acrescenta que o pesquisador(a) qualitativo(a) precisa tentar elaborar ou desenvolver uma teoria para fornecer uma compreensão mais útil do fenômeno. Com isso, a pesquisadora não busca eliminar os “vieses”, mas sim, assume suas pressuposições e crenças presentes no desenvolvimento da pesquisa e busca pautar sua pesquisa em princípios éticos visando contribuir para o enriquecimento do campo teórico de conflito trabalho-família para mulheres em teletrabalho.

3.6 Limitações do Método

Seguindo a lógica do interpretacionismo, os dados não são vistos como objetos a serem coletados, mas sim, produzidos como parte da interação social entre pesquisador (a) e pesquisado (a), o que requer assumir que suas pressuposições e vieses afetam a análise dos dados coletados para a pesquisa (Saccol, 2019).

Como limitação inerente ao método, ao descrever os resultados da pesquisa, o (a) pesquisador (a) precisa esclarecer que está reportando suas interpretações sobre as interpretações dos (as) entrevistados (as) (Saccol, 2019).

Considerando que as entrevistas abordam questões íntimas sobre a vida pessoal das mulheres, há possibilidade de algum tipo de constrangimento e possível inibição para uma contribuição mais profunda por parte das entrevistadas.

4. Análise e Discussão dos Resultados

Este capítulo apresenta a análise dos dados obtidos a partir das entrevistas feitas com quinze mulheres que estavam exercendo suas atividades laborais em *home office* durante a etapa de flexibilização do isolamento da pandemia da Covid-19. Visando a preservação da identidade das entrevistadas, todos os nomes aqui citados são fictícios. Os relatos obtidos foram analisados à luz do arcabouço teórico sobre conflito trabalho-família, teletrabalho e gênero.

Para apresentar e discutir os resultados foi elaborado, inicialmente, um breve resumo sobre cada uma das entrevistadas com base em cinco eixos: onde trabalham; se contam com rede de apoio e qual; se é mãe e a idade do (a) filho (a); se de uma forma geral, o marido foi participativo em relação às atividades domésticas/filho(a) e justificativa da preferência pelo modelo de trabalho.

Cabe demarcar que este trabalho foi desenvolvido no período de flexibilização das medidas restritivas contra a COVID-19 e, diante desse cenário, algumas mulheres já estavam retomando a presença física no ambiente de trabalho através do formato híbrido, enquanto outras ainda permaneciam no *home office* integral, o que também significa que alguns serviços que foram suspensos como a escola e empregadas domésticas também estavam sendo retomados, em algumas famílias.

A seguir, o Quadro 2 apresenta breves descrições sobre os perfis das entrevistadas:

Quadro 2 – Perfis das entrevistadas

Entrevistada 1 - Renata

Trabalha com cargo de gestão em área educacional privada; não tem filho (a); sem nenhuma rede de apoio doméstico; o marido foi bem participativo com relação às atividades domésticas durante a flexibilização da pandemia; na sua percepção o marido estava absorvendo mais as atividades domésticas do que ela; prefere o modelo híbrido por conta da flexibilidade e por permitir valorização tanto do tempo do trabalho como do tempo dedicado à família.

Entrevistada 2 - Maria

Trabalha com cargo de gestão em uma empresa privada; mãe de um filho de oito anos; conta com ajuda da mãe para o preparo da alimentação e de diarista, para a limpeza da casa; o marido não foi participativo com relação às atividades domésticas e de cuidado com o filho durante a flexibilização da pandemia; prefere trabalhar presencialmente, pois achou o ambiente remoto mais cansativo para ela.

Entrevistada 3 - Denise

Trabalha como estatutária em uma Universidade pública, sem cargo de gestão; mãe de duas meninas, com oito e três anos; sem nenhuma rede de apoio doméstico; o marido não foi participativo com relação às atividades domésticas durante a flexibilização da pandemia, segundo ela, por conta do momento de extrema pressão no trabalho dele, mas apoiava, quando conseguia, as atividades de cuidado com as filhas; prefere o modelo híbrido por conta da otimização do horário, permitindo conciliação das atividades da família com o trabalho.

Entrevistada 4 - Lusimara

Trabalha com cargo de gestão em uma empresa privada, mãe de um menino com oito anos; conta com apoio de uma diarista para limpeza; o marido não foi participativo com relação às atividades domésticas durante a flexibilização da pandemia, mas, com relação às atividades de cuidado com o filho, ele participou bem mais em comparação ao período de trabalho presencial; prefere trabalho presencial pois considera que no ambiente remoto as atividades se misturam muito, tornando-o mais exaustivo para ela.

Entrevistada 5 - Teissa

É estatutária e foi cedida, recentemente, para o órgão onde ela estava trabalhando no momento da entrevista, logo, estava em fase de adaptação e treinamento; não tem filho (a); conta com apoio da mãe para preparo da alimentação e limpeza; o marido não foi participativo durante a flexibilização da pandemia, apesar de ter iniciativa, mas nem ela nem a sogra permitiam que ele se envolvesse com as atividades domésticas; prefere o formato híbrido, pois permite a interação com pessoas e a conciliação das atividades.

Entrevistada 6 - Diana

Empreendedora, gestora de uma agência de publicidade e eventos que foi bem impactada pela COVID-19 em suas atividades; não tem filho (a); conta com apoio de uma diarista para limpeza e consome marmita pronta; o marido foi participativo durante a flexibilização da pandemia e a divisão de tarefas sempre foi bem equilibrada entre os dois; prefere o trabalho presencial por considerar mais produtivo e efetivo tanto para a vida profissional como para a familiar.

Entrevistada 7 - Beatriz

É estatutária e atua em cargo administrativo em uma Universidade pública; mãe de uma menina com um ano de idade; sem nenhuma rede de apoio; o marido foi bem participativo durante a flexibilização da pandemia com as atividades domésticas e de cuidado com a filha, porém, ainda assim, recaía mais sobre ela essas atividades; prefere *home office*, pois percebeu que produziu mais e melhor e pôde participar mais da criação da filha.

Entrevistada 8 - Jamile

É empreendedora, trabalha por conta própria com marketing digital; não tem filho (a); sem nenhuma rede de apoio, pois é brasileira e se mudou recentemente para os Estados Unidos da América; o marido foi participativo durante a flexibilização da pandemia com as atividades domésticas, porém, ainda assim, recaía mais sobre ela essas atividades; prefere o modelo híbrido por conta da flexibilidade proporcionada à rotina do casal.

Entrevistada 9 - Tamara

É empreendedora, gestora de uma empresa de transporte escolar e foi bem impactada pela COVID-19 em suas atividades; tem um filho de trinta e dois anos de idade; sem nenhuma rede de apoio; o marido não foi participativo durante a flexibilização da pandemia com as atividades domésticas; prefere presencial, pois gosta de atuar junto com os funcionários e possibilita a viabilidade do trabalho exercido por ela.

Entrevistada 10 - Gisele

É estatutária, professora nos municípios do Rio de Janeiro e Nova Iguaçu; não tem filho (a); conta com o apoio da mãe para preparo da alimentação; o marido não foi participativo durante a flexibilização da pandemia com as

atividades domésticas; ela prefere o trabalho presencial, considerando o público de alunos que tem dificuldade de acesso às aulas remotas, mas, pensando nela, preferiria *home office* devido à flexibilidade proporcionada.

Entrevistada 11 - Luisa

É estatutária, professora do município do Rio de Janeiro; não tem filho (a); não tem nenhuma rede de apoio; o marido não foi participativo durante a flexibilização da pandemia com as atividades domésticas; ela prefere trabalhar presencialmente, pois gosta da dinâmica de se arrumar e sair de casa.

Entrevistada 12 - Silvia

É estatutária, professora no município do Rio de Janeiro, alocada, recentemente, em trabalhos internos/administrativos; tem duas filhas uma com nove anos e outra com dois anos; não tem nenhuma rede de apoio; o marido foi participativo durante a flexibilização da pandemia tanto com as atividades domésticas como com as de cuidado com as filhas; ela percebeu uma divisão igualitária nessas atividades quando passou para o modelo híbrido e o marido se manteve em *home office*; prefere o formato híbrido por poder dar o exemplo para as filhas ao assumir o papel de profissional, além de mãe e dona de casa além de se sentir relaxada ao sair de casa para trabalhar.

Entrevistada-13 - Juliana

É estatutária, atua em cargo de gestão em uma Universidade pública; tem um filho de dois anos de idade; tem rede de apoio esporádica para cuidado do filho; o marido foi participativo durante a flexibilização da pandemia com as atividades domésticas e de cuidado com o filho, porém, ainda assim recaiu mais sobre ela essas atividades; ela prefere o modelo híbrido, pois considera a presença física importante para criação de vínculos com as pessoas, mas também proporciona economia de tempo de deslocamento e recursos financeiros.

Perfil da entrevistada-14 - Patricia

É empreendedora, atua por conta própria como advogada; não tem filho (a); não tem nenhuma rede de apoio; o marido não foi participativo durante a flexibilização da pandemia com as atividades domésticas, apesar de ter algumas iniciativas, mas ela prefere fazer do jeito dela; prefere o modelo

híbrido, pois considera a troca com colegas da profissão muito importante, além de proporcionar flexibilidade ao trabalhar remoto.

Perfil da entrevistada –15 - Alice

É estatutária, atua em cargo administrativo em uma Universidade pública; não tem filho (a); estava cursando Doutorado; não tem nenhuma rede de apoio; o marido não foi participativo durante a flexibilização da pandemia com as atividades domésticas, principalmente com as tarefas que envolvem o bem coletivo do casal, que ela chama por *interseção cinza*; ela prefere o modelo híbrido por conta da natureza da sua atividade que requer presença física além de proporcionar economia de tempo de deslocamento e recursos financeiros.

Fonte: Elaborada pela autora.

Na sequência, para discutir os resultados, foram criadas quatro categorias. A primeira foi sobre “Reorganização das responsabilidades domésticas” e se subdividiu em sobrecarga feminina como regra e divisão mais igualitária como exceção. A categoria seguinte foi denominada “Dores e delícias do trabalho perto da família” com subtemas sobre os aspectos positivos e aspectos negativos. A terceira abordou as “Demandas laborais no contexto atípico de home office” com quatro subtemas, a saber: sobreposição de atividades, extensão da jornada de trabalho, flexibilização da jornada de trabalho e estratégias de conciliação entre trabalho-família E, por fim, a quarta categoria criada, em caráter especial por conta do *home office* realizado em contexto pandêmico foi denominada “*Home office* em contexto da COVID-19 e suas peculiaridades” com os seguintes subtemas: espaço físico destinado ao trabalho, agravamento de problemas emocionais e descoberta de novos interesses.

4.1 Reorganização das responsabilidades domésticas

Esta categoria foi criada visando a compreensão sobre os papéis assumidos pelas mulheres em um contexto em que os homens estavam mais presentes dentro do lar, por conta da pandemia da COVID-19.

Alguns maridos, de acordo com suas esposas, perceberam melhor a demanda que existe no cotidiano com relação às atividades domésticas e de cuidado na família e se envolveram um pouco mais, o que não significa um compartilhamento equilibrado em todos os casos. Contudo, a maioria das mulheres fazia as atividades parcialmente para que o marido as finalizasse ou tinham a responsabilidade de direcionar as atividades para os maridos executarem.

4.1.1 Sobrecarga feminina como regra

Nesta subcategoria buscou-se investigar como estava sendo o compartilhamento das responsabilidades domésticas e/ou de cuidado com filhos e filhas. Cabe elucidar que a maioria das entrevistadas continuou sendo as responsáveis principais ou exclusivas pelo trabalho doméstico durante a flexibilização da pandemia da COVID-19 e se sentiram sobrecarregadas, por isso:

“O home office não alterou muito a divisão de tarefas porque eu acho que o ponto chave que mudou a divisão de tarefas aqui em casa foi quando (marido) começou a fazer o mestrado, nesse momento a divisão de tarefas se encerrou, (marido) não faz tarefas.” (Gisela, sem filho (a), professora)

Kurowska (2020) alerta que, em países tradicionalmente não igualitários, o trabalho em domicílio pode acabar reforçando os papéis normativos de gênero:

“A roupa sempre ficou comigo, dobrar roupa, no início do casamento ele ia ser responsável por passar roupa, ele amava passar roupa até que percebeu que passar muitas roupas não era tão bom, aí deixou de passar roupa (...) o grosso mesmo acaba ficando pra mim, entendeu?” (Luisa, sem filho (a), professora)

Os relatos a seguir reforçam que as tarefas domésticas continuaram recaindo sobre as mulheres:

“Você não lava, mas tem aquele trabalho de coordenar, você é que coordena quando vai lavar, qual é a roupa que é primeiro, qual a roupa que é depois, então eu que coordeno tudo, feira, supermercado, essas coisas todas são comigo.” (Tamara, filho de 32 anos, gestora)

“(…) uma sobrecarga que tem dias que explode e isso eu acho ruim porque a gente não consegue se organizar bem para fazer, a gente não tem um horário definido né, as coisas são muito de acontecerem conforme vai dando, a gente vai adaptando” (Denise, filhas de 8 e 3 anos, estatutária)

Cabe destacar um relato de uma das entrevistadas que usou a expressão “intercessão cinza” para se referir às atividades que devem ser feitas dentro do lar para suprir a necessidade do casal e não somente de um indivíduo e que, normalmente, as mulheres acabam assumindo em sua integralidade:

“Uma coisa que veio com muita força nesse período da pandemia é como a gente reproduz um sistema social patriarcal machista dentro de casa né, a gente colabora imensamente com isso (...) por que é interessante, tem aquela zona cinza, via de regra, o homem acha assim, eu lavo meu prato, eu lavo a minha roupa, eu arrumo o meu lado da cama, mas e todo o resto da interseção, quem faz? (...) acaba nós mulheres tendo que dar conta. ” (Alice, sem filho (a), estatutária)

Percebe-se que, em alguns casos as mulheres geram a sobrecarga sobre si próprias, quando tendem a colocar empecilhos na atuação doméstica por parte dos homens. Esse comportamento pode ser entendido à luz do debate sobre a divisão sexual do trabalho doméstico, que estimula uma servidão “voluntária” por parte das mulheres, que introjetam a obrigação de absorver todas as atividades domésticas como se fossem designadas essencialmente a elas (Hirata, 2006; Kergoat & Hirata, 2007).

Analisando as entrevistas foi perceptível que algumas mulheres, dificultam um maior envolvimento dos cônjuges com as atividades domésticas, não permitindo que as executem ou, quando permitem,

refazendo o que foi feito por eles considerando o “jeito” delas o mais adequado:

“Com certeza pesa mais para o lado feminino, mas até mesmo por uma postura nossa, sabe? Eu vejo que ele até tem iniciativa e fala, eu não quero ficar nessa, sendo mimado, só vocês fazem, também quero dar minha contribuição, mas aí tipo, ele faz, mas não faz do jeito que a gente gosta, aí não, deixa que a gente faz.” (Teissa, sem filho (a), estatutária)

“Então, organizar as coisas, geralmente, o (marido) gosta de organizar, nem que eu tenha que reorganizar o que ele organizou depois, então assim, eu deixo ele achar que ele está organizando. Ele é bom de organizar as coisas, depois eu só vou e coloco do meu jeito, porque quem mexe sou eu, então quem tem que saber tudo, sou eu.” (Patrícia, sem filho (a), empreendedora)

A procrastinação dos maridos diante da execução das atividades também leva entrevistadas a se anteciparem e fazerem o que seriam tarefas deles:

“Acabou que isso ficou a meu cargo, a gente tentou fazer uma divisão, mas o (marido) tem uma coisa que eu tinha quando era adolescente: o pera aí, daqui a pouco! pra mim é uma coisa que me tira do prumo porque o pera aí, daqui a pouco é um não, mas se for não, ok aí você tem que lidar com o não, mas o pera aí, daqui a pouco o quanto é o daqui a pouco? Qual a medição disso? Então (...) decidi que o que eu não queria era me estressar, na hora que eu olho pra casa, caraca já deu, eu vou lá e faço.” (Alice, sem filho (a), estatutária)

“Sim, determinamos, mas por exemplo, lixo ele que leva, mas eu tiro o lixo e deixo na porta pra ele poder lembrar e levar, entendeu?” (Luisa, sem filho (a), professora)

Além das tarefas concretas, há o desgaste subjetivo com relação às atividades domésticas e de cuidado, pois a carga mental do planejamento das tarefas recai sobre as mulheres. De acordo com Fonseca & Pérez-

Nebra, (2012) a carga mental impacta na saúde mental do trabalhador. No caso das entrevistadas, parte delas reconhece:

“Eu acho que não é uma coisa que diga respeito apenas a minha família, mas é estrutural, da nossa sociedade, que é essa coisa da carga mental, eu acho que as mulheres estão mais condicionadas a acumular mais tarefas domésticas, principalmente, quando elas não conseguem dar conta, porque elas podem estar sendo uma super mulher, assim, trabalhando para caramba, ou fazendo o melhor que elas podem no home office, mas algo dentro delas, vai estar dizendo que elas estão insuficientes, se elas não conseguirem, dar conta de tudo.”(Beatriz, filha de 1 ano, estatutária)

“Acho que é mais comigo também, tipo 99% das vezes sou eu quem vou e quando eu não vou eu passo uma lista pra ele, acho que rola muito essa dependência, não é, da gestão da casa mesmo, acaba ficando muito comigo e ele faz mais meio que sob comando, sabe, sob ordens.” (Jamile, sem filho (a), empreendedora)

“Às vezes o (marido) fala, mas porque você está tão estressada, eu falei, é uma carga mental que você às vezes não percebe, mas, ela está ali e só quem sofre a carga mental, é que sabe, é muita coisa.” (Gisela, sem filho (a), professora)

A maioria das mulheres se sentiu sobrecarregada, relatando que os dias e os momentos que deveriam ser destinados para descanso e lazer, não existiam ou eram reduzidos, pois mesmo quando pausavam o trabalho remunerado, davam continuidade ao trabalho não-remunerado, fator que agrava a saúde mental (FEDERICI, 2019). Uma delas chega a ser referir como dia de “folga”, o dia dedicado ao trabalho doméstico:

“(...) tirei folga, fui limpar a casa, eu aproveitei que o (marido) foi (trabalhar presencialmente), me dei uma folga, limpando a casa (...) não tenho prazo a cumprir, mas não fiquei descansando, entendeu, eu me dei um, é foi o dia que eu larguei tudo e cuidei da casa, aí eu acabo considerando como folga.” (Patricia, sem filho (a), empreendedora)

Outra revela que suas pausas do trabalho são destinadas à execução de trabalho doméstico:

“Quando eu me sentia assim muito cansada e no meu momento de intervalo, eu não me distraia, o que eu fazia? dobrava roupa, lavava louça, aí varria a casa, adiantava nesses buracos entendeu (...) o dia que acontecesse de aha! tipo, parar pra ver um filme, parava, talvez esse era o momento da dedicação à família e depois voltava, eu acho que acabou ficando misturado.”
(Luisa, sem filho (a), professora)

A ideia de que a mulher precisa dar conta de tudo está presente na fala de muitas, que provavelmente, não se dão conta do peso que acabam trazendo sobre elas mesmas (Hirata, 2006):

“A mulher não sabe fazer isso, então essa angústia interna está deixando ela com uma qualidade de vida inferior. Porque ela está se sentindo frustrada, porque ela queria ter um ambiente mais limpo, mais organizado, mais arrumado, mais cheiroso, mais bonito, se ainda tudo fosse teoricamente perfeito, ainda que a gente saiba, que essa ideia não exista, a gente todo dia fica tentando dar conta de tudo, então é assim como eu me sinto, isso eu acho que é generalizado, mas pode explicar muito bem a minha situação, eu me coloco sim, nessa situação, então, nesse sentido, eu acho que não é proporcional.”(Beatriz, filha de 1 ano, estatutária.

Além da sobrecarga com as tarefas do lar, as mulheres que são mães (Beutell & O'Hare, 2018; Bandeira, Ferreira & Cabral, 2019; Souza; & Lemos, 2019) e decidiram manter o isolamento social, mesmo com a abertura progressiva das creches e escolas, também ficaram ainda mais sobrecarregadas com o cuidado dos filhos e filhas e atribuem essa situação ao fato de não contarem com nenhuma rede de apoio. Cabe ressaltar que elas não mencionam a ausência da participação dos pais, nesses cuidados:

“A gente não está com rede de apoio, justamente, por causa da pandemia, que dificultou tudo, (a filha) não conhece e não tem convivência com as avós,

não conhece nem os avós ainda, a gente respeitou muito isso, a gente está levando muito a sério,” (Beatriz, filha de 1 ano, estatutária)

“A maior parte desse trabalho é meu, nós optamos esse ano por não colocá-las no horário integral na escola justamente porque a gente tinha essa predefinição de que provavelmente, ficaria o ano inteiro nesse formato, no home office” (Denise, filhas de 8 e 3 anos, estatutária)

A literatura sobre conflito trabalho-família indica a predominância das mães serem mais suscetíveis ao conflito trabalho-família, pela ausência de divisão equilibrada das atividades de cuidado materno e do lar (Greenhaus & Beutell, 1985; Bandeira, Ferreira & Cabral, 2019; Souza; Sá & Lemos, 2019). Acrescenta-se que, quando os filhos têm entre 6 e 12 anos, aumenta-se o conflito trabalho-família e entre 2 e 5 anos, aumenta-se o conflito família-trabalho (Zhang et. al, 2020). O desabafo seguinte reflete o esgotamento materno diante dessa sobrecarga:

“Sempre, eu falho todo dia, eu falho quando eu tenho preguiça de levantar, pra preparar uma refeição decente, aha não, vamos comer qualquer coisa, sabe eu falho todo dia, eu falho quando eu não insisto em vestir a roupa, porque está frio, aí, está bom, não veste não, sabe, estou cansada, aha, mãe, eu não quero dormir, eu sei que aquilo é só para chamar atenção, está bom não dorme não, fica de olho aberto, eu estou cansada, sabe, então assim, às vezes bate a culpa, (...), é uma coisa que eu tento trabalhar também, não é, por que que a culpa é minha, claro que não pode, não pode ser só minha, não é” (Silvia, filhas de 9 e 2 anos, professora)

4.1.2.Divisão mais igualitária como exceção

Nos relatos das oito entrevistadas que são casadas e não tem filhos, apenas duas retratam um certo equilíbrio no que tange ao compartilhamento com as responsabilidades domésticas, o que corrobora as considerações de Carlson, Petts, & Pepin (2020) que afirmam que os

homens, durante a pandemia, participaram mais das atividades domésticas, levando ao equilíbrio.

As falas seguintes ilustram as poucas situações em que as entrevistadas alegaram um maior equilíbrio na divisão dos trabalhos domésticos:

“Eu sei que a esfera pessoal ele dá conta, entendeu? Eu posso dividir mais com ele, eu posso deixar a maior parte com ele porque o meu trabalho me exige mais.” (Renata, sem filho (a), gestora)

“Eu não diria que tem um papel pré-determinado não, às vezes eu vou no supermercado, às vezes ele vai. Até eu acho, que de repente, quando é compra maior é ele que vai (...) lavar louça por exemplo, talvez ele lave um pouco mais, por causa do costume de que antes eu cozinhava não sei, acho que a gente vai indo assim. Aí tem roupa pra lavar, alguém está passando lá não tem nada não, ponho roupa para lavar(...) às vezes ele põe, as vezes eu ponho, se a máquina apitou quem está fazendo nada passa lá e pendura, os dois vão fazendo” (Diana, sem filho (a), gestora)

Cabe demarcar que uma pesquisa do IBGE¹ (2019) apresenta a influência do nível de escolaridade entre os homens na realização de afazeres domésticos de forma relevante: 74,3% (sem instrução ou com fundamental incompleto) e 85,4% (superior completo), aspecto que pôde ser constatado nos relatos, pois os parceiros mais participativos tinham, todos, formação superior.

Dentre as entrevistadas casadas e mães, apenas uma expressou que há equilíbrio na divisão de tarefas, facilitado por conta do formato híbrido de trabalho que ela exercia no momento da entrevista e pelo fato de o marido estar em *home office*:

“Enquanto estávamos nós dois em casa, em home, eu achava bem mais pesado para mim né, por conta das crianças ficarem mais comigo, é igual eu falei, eu trabalhava com a filha pendurada e mesmo que eu não quisesse elas queriam ficar comigo né, então não tinha muito jeito, essa coisa fica muito mais com a mãe, a minha filha mamou até dois meses atrás, então ainda tinha essa questão dela ainda mamar, enquanto estávamos os dois em home, com certeza

era uns 80% pra mim, mas agora que eu estou saindo pra trabalhar eu acho que tá uns 50 X 50.” (Silvia, filhas de 9 e 2 anos, professora)

Especialmente com relação às atividades de cuidado com os filhos e filhas, algumas entrevistadas apontaram um envolvimento maior do pai proporcionado pelo momento da pandemia, fenômeno que também foi apontado em pesquisa produzida durante a pandemia, ao retratar que os homens que estavam em home office, nesse momento, passaram a fazer mais tarefas domésticas (Carlson, Petts, & Pepin, 2020) e a cuidar mais das crianças do que antes, levando a uma divisão mais igualitária do trabalho não remunerado (Dunatchik et. al, 2021).

“Tudo estava comigo (antes da pandemia), roupa e aí agora ele está ali com o menino né (...) não posso falar que ele não tem me ajudado porque só em tomar conta do meu capetinha, como eu falo, é demais.” (Lusimara, filho de 8 anos, gestora)

“(...) se não fosse isso, a gente não teria o privilégio de estar com ela em casa, esse tempo todo, pai e mãe em casa fazem muita diferença nesse primeiro estágio de desenvolvimento e isso é impagável. A gente optaria por isso sempre, custe o que custar, esse é o grande benefício, todos os contratempos não chegam perto desse benefício que é estar com ela, criar ela com as nossas próprias mãos, com nossa própria cultura, com nossos ideais, então de forma geral, é mais positivo, o saldo é positivo.”(Beatriz, filha de 1 ano, estatutária)

“Tem os momentos que eu trabalho em casa e ele também, e o (filho) vai para creche, então, eu acho que é o dia que mais rende, porque estamos nós dois em casa. A gente consegue fazer tudo o que tem para fazer em casa, arrumar, a gente dá aquela geralzona na casa toda e os dois trabalham ao mesmo tempo, ele tem o computador dele, eu tenho o meu, a gente senta um do lado do outro aqui e tudo flui bem. Agora nos momentos que o (filho) está em casa, a gente não consegue trabalhar ao mesmo tempo, ou um tá trabalhando ou o outro está trabalhando.” (Juliana, filho de 2 anos, gestora).

De forma conclusiva, cabe resultar que, apesar de alguns relatos sinalizarem para um maior envolvimento masculino nas atividades

domésticas e de cuidados no período investigado, a regra foi a sobrecarga feminina, confirmando achados de pesquisas anteriores sobre essa temática (Greenhaus; Beutell, 1985; Bandeira, Ferreira & Cabral, 2019; Kurowska, 2020; Lemos, Barbosa & Monzato, 2020).

4.2.Dores e delícias do trabalho perto da família

Em pesquisa recente com mulheres que estavam trabalhando em home office no momento mais crítico da pandemia da COVID-19, Lemos, Barbosa e Monzato (2020) observaram que algumas entrevistadas, não obstante a sobrecarga de trabalho experienciada, relataram que se sentiam satisfeitas com o convívio familiar que o isolamento social propiciou. Todavia, a presente investigação mostrou que não houve consenso sobre, em que medida, a proximidade física apaziguou ou não o conflito trabalho-família, tanto mulheres que são mães como as que não são divergiram quanto a esse ponto. Em contrapartida, vale destacar que quase metade das entrevistadas percebeu que as condições do teletrabalho favoreceram uma maior participação dos maridos nos cuidados dos filhos e filhas e da casa. A seguir são discutidos os aspectos considerados positivos e os negativos, pelas entrevistadas, que a proximidade da família produziu.

4.2.1 Aspectos positivos

No caso de entrevistadas que são mães, as circunstâncias que são consideradas como positivas, em geral, giram em torno de poderem acompanhar o dia-a-dia dos filhos, aspecto esse também relatado por Lemos, Barbosa e Monzato (2020), em sua pesquisa:

“Embora seja extremamente desgastante ficar muito tempo cuidando de duas crianças praticamente sozinha. É bom vê-las crescendo também porque você vai vendo o desenvolvimento que você perde da criança quando você trabalha (...) com todos os perrengues que a gente passa, eu ainda acho isso uma vantagem, mesmo sobrecarregada, a gente vai tentando aproveitar os prós e empurrar os contras para lá” (Denise, filhas de 8 e 3 anos, estatutária)

Mas não foi apenas a proximidade com os filhos que as entrevistadas valorizaram, o fato de conviverem mais com os companheiros, seja apoiando-os diante de desafios profissionais seja em atividades de lazer, pareceu gratificante para elas:

“Uma coisa que eu identifiquei foi que eu consegui ser um suporte melhor pra ele em home office, porque eu tô o tempo todo ali, dando apoio, suporte. Ele teve uma reunião com os orientadores, aí saiu arrasado, tadinho, mas aí eu tava ali na hora, entendeu, não foi uma mensagem pelo whatsapp, fica bem, não, foi tipo, vem cá, dá um abraço pra você voltar pro mundo, não ficar perdido.” (Teissa, sem filho (a), estatutária)

“A gente procurou ver mais série. Aí assim, acho que foi muito legal, pelo menos na minha vivência, que as coisas que a gente às vezes fazia no sábado, de tomar um vinho vendo um filme, a gente passou a fazer também durante a semana (...) está ali todo mundo junto, tomar café todo mundo junto, (...) dá tempo de dar uma folguinha. Isso eu acho que foi super positivo.” (Lusimara, filho de 8 anos, gestora)

“Então, é desafiador como um casal, mas eu acho que também é engrandecedor, que a gente se conhece, conhece os próprios limites, aprende a respeitar, a tolerar, somos humanos né, de vez em quando rola umas farpas sim, justamente porque tudo isso é novo, nosso primeiro filho, então a gente não sabia de nada disso, num contexto bastante desafiador. E então, tem dias bons e dias ruins, mas as duas respostas são verdadeiras.” (Beatriz, filha de 1 ano, estatutária)

A possibilidade de maior interação com a família e de desfrutar de momentos que normalmente se restringiam apenas aos finais de semana foi destacada, também:

“Agora o apartamento é maior, todo mundo acorda e tem seu espaço, então não percebi isso (conflito) não, eu acho que a gente se dá bem mesmo e foi bom, eu acho que a gente ficou até um pouco mais unido” (Gisela, sem filho (a), professora)

“A parte do home office de estarmos nós dois em casa o tempo todo é tranquilo pra gente, a gente lida bem, assim é lógico que tem hora que acho o ó, é o excesso né, acaba sendo um pouquinho desgastante, mas no geral tem sido super tranquilo pra gente.” (Jamile, sem filho (a), empreendedora)

4.2.2.Aspectos negativos

Algumas entrevistadas relataram que a presença física trouxe impactos negativos sobre o conflito trabalho-família, porém em proporção menor do que as mulheres que a consideraram positiva. Como foi retratado por algumas entrevistadas, o fato de o casal estar sob o mesmo teto, compartilhando o mesmo espaço físico não significa, necessariamente, que estão juntos:

“(...) eu senti um certo distanciamento, mesmo estando dentro de casa, distanciamento físico, não é aquela coisa de casal e tudo mais, me parece mesmo estando mais tempo juntos, me parece que ocorreu uma certa distância por algum período.” (Juliana, filho de 2 anos, gestora)

Ademais, o excesso da presença física, muito acentuada pelo isolamento decorrente da pandemia, provocou alguns desgastes no convívio, embora alguns casais já estivessem vivendo momentos mais flexíveis de isolamento social:

“Tem alguns arranca rabo também né, assim, de estar em reunião e ele às vezes começar a falar com um cliente, eu ficar irritada com a voz dele, coisas do dia a dia assim que ele faz, sei lá, roer unha, tinha dias que me irritava num nível que, caraca, vou arrancar seus dedos, mas assim, coisas do convívio né, assim, de encher o saco um pouco.” (Renata, sem filho (a), gestora)

“(...) eu acho que acaba sufocando essa questão da presença, dos dois dentro de casa né, o dia todo, diariamente, e a gente acaba perdendo essa questão da saudade” (Luisa, sem filho (a), professora)

Alguns relatos corroboraram achados da literatura no sentido de a pressão social sobre o homem ser maior em relação ao atendimento das demandas do trabalho remunerado (Peters & Blomme, 2019), ao passo que as expectativas dos papéis femininos ainda giram em torno da família (Hirata, 2006; Kergoat & Hirata, 2007), o que faz com que as mulheres percebam que é mais legítimo atender às demandas relacionadas à casa e aos filhos.

“Ficou mais junto entre aspas, porque ele se dedica totalmente ao trabalho dele, às vezes ele fica lá direto, eu entro e saio, saio e entro, faço e compro, não dá nem tempo pra conversar, só na hora do almoço que a gente senta pra almoçar.” (Tamara, filho de 32 anos, gestora)

Em tom de desabafo, uma entrevistada alega que a proximidade física não trouxe mais companheirismo nem companhia e que seguem sobrecarregadas com as demandas da casa:

“Eu não sei se os homens não percebem, mas as mulheres sabem que o fato de estarmos na mesma casa não configura compartilhar, como companheirismo nem companhia, o fato de estar aqui na sala e trabalhar por muito tempo ou o (marido) ficar no escritório um tempão, isso não significa estar compartilhando companhia. Aí quando eu largo do trabalho, saio correndo pra dar comida aos cachorros e botar roupa, eu continuo sozinha nessa relação, então isso tem um impacto muito grande sobre a relação, primeiro a fragilidade da disponibilidade da escuta.” (Alice, sem filho (a), estatutária)

4.3 Demandas laborais no contexto atípico de *home office*

Esta categoria buscou discutir o nível de exigência que as mulheres estavam enfrentando no trabalho remunerado, mesmo diante de uma calamidade na saúde pública. Para tanto, foi relevante compreender o significado que as dimensões trabalho e família são assumidas pelas mulheres por interferirem na forma de lidar com as demandas de cada domínio (Peters & Blomme, 2019).

Cabe destacar que nem todas se sentiram sobrecarregadas, nesse contexto, pois a pandemia impactou a continuidade de algumas atividades

profissionais, diminuindo ou até mesmo interrompendo alguns segmentos de serviços.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2021), o perfil dos trabalhadores que teve mais adesão ao teletrabalho, durante a pandemia, era de pessoas assalariadas formais, com elevado nível de escolaridade, com vínculo empregatício estável, em ocupações profissionais gerenciais e administrativas com acesso às tecnologias necessárias ao desempenho das suas tarefas. O perfil das entrevistadas está exatamente enquadrado nesses quesitos, mas vale ressaltar que, de acordo com Mendes, Hastenreiter Filho & Tellechea (2020), o *home office* feito durante a pandemia difere da modalidade anterior ao isolamento social originado durante a COVID-19, uma vez que o teletrabalho, durante a pandemia, não foi planejado nem muito menos estruturado diante da atipicidade do momento.

4.3.1 Sobreposição de atividades

O teletrabalho permite que o indivíduo execute seu trabalho remunerado, se dedique aos cuidados infantis e domésticos, no mesmo lugar (Mendes, Hastenreiter Filho & Tellechea, 2020; 2020; Spurk & Straub, 2020). O que, aparentemente, pode parecer um benefício, pode gerar consequências negativas, principalmente no caso das mulheres, porque, além de executarem as tarefas, muitas vezes simultaneamente, também carregam um peso muito maior no que tange às obrigações de cuidados do dia a dia.

Considerando que, dentre as quinze entrevistadas, menos da metade contou com a participação dos cônjuges nas atividades domésticas e/ou de cuidados, percebe-se que diante do cenário pandêmico ainda há uma flagrante desigualdade de gênero. Ademais, torna-se conveniente o mito construído de que as mulheres são “multitarefa” para que elas se mantenham realizando diversas funções simultaneamente, enquanto os homens denominados “monotarefas” podem se manter focados em uma atividade por vez, atenuando assim, a

sobreposição de atividades e, conseqüentemente, a sobrecarga. Muitas vezes essa ideia é propagada pelas próprias mulheres, o que acaba legitimando, inconscientemente, a dominação posta (Hirata, 2006; Kergoat & Hirata, 2007) Algumas entrevistadas fizeram menção a essa suposta capacidade:

“... eu consigo né, a gente tem mais jeito, vamos dizer assim, a mulher acaba conseguindo associar três coisas ao mesmo tempo” (Maria, filho de 8 anos, gestora)

“E tem a capacidade também da mulher de ser multitarefas e isso pode ser uma característica, biológica, não sei, assim como o homem tem muito mais porte atlético, (...) ela consegue ser multitarefas, (...), na prática ele vai fazer aquilo que foi pedido, o que foi combinado e está legal com isso, a mulher pelo menos todas as que eu conheço, eu me incluo, vai na cozinha pra passar um café, enquanto está esquentando a água, está ligando a máquina, enquanto essa máquina está enchendo já está separando a roupa colorida da escura, aí trocou a ração do gato, já está pensando no almoço e já tira alguma coisa da geladeira, são muitas coisas ao mesmo tempo, são muitas janelas de um navegador que são abertas ao mesmo tempo, executando tarefas similares.”(Beatriz, filha de 1 ano, estatutária)

Por outro lado, percebemos um olhar mais crítico em outro depoimento, questionando essa habilidade que a mulher acabou desenvolvendo diante de necessidades de outrem ao conciliar, simultaneamente, várias atividades:

“Acho que muitas mulheres começaram a se dar conta e se questionar nesse papel que a gente estava tendo dentro de casa que a gente não se dava conta porque a gente saía para trabalhar, a gente naturalizava: ihih, tem que chegar do trabalho e botar um arroz enquanto eu vou lá, porque você já vinha numa dinâmica exagerada de movimento da rua, como agora boa parte ficou em casa, você começou a fazer, mas pera aí eu saio daqui vou lá e volto para cá e volto lá e essa coisa picada te deu uma dimensão de quantas coisas ao mesmo tempo você faz” (Alice, sem filho (a), estatutária)

Corroborando com o exposto acima, uma pesquisa feita em Quebec alerta que as mulheres acham mais difícil fazer com que os membros da família entendam que elas estão em *home office* e que eles não devem necessariamente esperar que elas consigam conciliar todas as tarefas domésticas durante o seu horário de trabalho (Tremblay, 2002). O relato a seguir demonstra uma certa angustia por não conseguir dar atenção aos membros da família no momento em que a mulher está trabalhando:

“... eu não gosto (do trabalho remoto) talvez seja porque eu tenha filho né, aí tem a minha mãe também que mora aqui, às vezes vem a menina que ajuda, aí eu acabo não podendo (dar atenção), porque assim, eu fico chateada, o (filho) vem falar comigo, ‘mãe, não sei o que’ e eu não poder falar. Entendeu? Aí vem a parte do sentimento, às vezes minha mãe, eu estou aqui parada, aí minha mãe, ‘Maria, não sei o que’ como é que eu vou falar pra minha mãe,’ não fala mãe’, entendeu?” (Maria, filho de 8 anos, gestora)

O estágio que a vida familiar se encontra influencia na configuração dos conflitos para os indivíduos e é diferente por gênero, principalmente quando se trata da divisão tradicional do trabalho doméstico, onde as mulheres assumem mais cuidados com os filhos e tarefas domésticas, enquanto os homens se concentram mais no trabalho formal, assalariado. O impacto se torna ainda mais forte após o nascimento de um filho, momento que exige uma dedicação ainda maior por parte das mulheres (Scheiner, 2014).

“é porque ele é muito apegado comigo, então eu estou em casa ele está o tempo todo agarrado na minha perna.” (Juliana, filho de 2 anos, gestora)

Conforme os relatos a seguir, o trabalho doméstico não só tem sido imposto às mulheres como também foi transformado em um atributo “natural” da psique e da personalidade feminina, uma necessidade interna, uma aspiração. Conforme destaca Federici (2019), o trabalho doméstico foi transformado em um atributo “natural”, em vez de ser

reconhecido como trabalho, porque não é remunerado. O imaginário construído socialmente faz as mulheres acreditarem que as atividades domésticas precisam ser, necessariamente, absorvidas por elas e, muitas vezes não são consideradas, nem por elas, como trabalho, uma vez que não implica em remuneração: Mesmo em se tratando de mulheres que executam o trabalho remunerado, ainda assim, elas consideram que é preciso absorver o trabalho não remunerado.

“Por mais que você saia tarde, quando chega em casa parece que se desliga, aí quando você está em casa, tem que dar conta de filho, você tem que dar conta de marido e ainda tenho cachorro, entendeu? Aí tu vê a tua casa ali toda bagunçada, tu vai arrumar. Quando chega assim, eu falo, quando chegar quatro horas da tarde eu estou exausta.” (Lusimara, filho de 8 anos, gestora)

“O maior problema, eu não tenho horário definido, o (marido) tenta ter um horário definido, ele tenta, não consegue, eu nem tento porque se eu tentar trabalhar de manhã, não sai almoço, se eu tentar trabalhar só a tarde, eu fico cansada, porque eu prefiro trabalhar de manhã, então assim, eu vou sendo, entre as pausas da atividade do lar, é que eu faço meu trabalho.” (Patricia, sem filho (a), empreendedora).

De forma conclusiva, ressalta-se que o trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19 trouxe, para boa parte das entrevistadas, maior sobrecarga em decorrência da sobreposição das demandas do trabalho profissional e com os cuidados da casa. A divisão assimétrica das tarefas domésticas e de cuidados dos filhos teve papel importante nessa sobrecarga.

4.3.2 Extensão da jornada de trabalho

Considerando que no ambiente de trabalho remoto há chances consideráveis de o tempo que deve ser dedicado ao trabalho invadir o tempo que seria reservado à família (Greenhaus & Powell, 2006; Beutell & O'Hare, 2018), até pelo fato de os limites das fronteiras temporais e espaciais serem mais facilmente rompidos (Peters & Blomme, 2019,) este

subtema explica, através dos relatos, como se deram as experiências das mulheres ao administrarem as demandas laborais em um momento em que a maioria não contava com nenhuma rede de apoio e ainda precisava lidar com suas questões emocionais. A seguir, os relatos ilustram que mesmo diante de uma situação delicada como o enfrentamento coletivo da pandemia, a exigência por grandes entregas no trabalho se manteve:

“... quando se percebeu que a pandemia, o isolamento, ia ser por mais tempo, começaram a fazer demandas sábados, domingos e feriados, assim: amanhã na sexta-feira vamos nos reunir e eu: oh mas é ponto facultativo, quinta é feriado. Aha, mas na pandemia não tem isso. Aí eu falei assim: olha, você me desculpa, mas na pandemia tem isso sim pra manter a minha sanidade mental e pra que a gente mantenha um quadro de relações de trabalho, então eu sempre me imponho. Tem dias que eu saio de reunião às nove da noite só que comecei às oito e meia a responder e-mail e tirar dúvidas, ou responder no WhatsApp então é uma sobrecarga de trabalho e de extensão de horário muito grande.”
(Alice, sem filho (a), estatutária)

De acordo com Powell & Greenhaus (2010), as experiências e resultados relacionados ao trabalho nem sempre são resultados de uma livre escolha do indivíduo. O fato de uma mulher trabalhar além da jornada regular, pode ter mais relação com a cultura de longas jornadas de trabalho do que com uma opção dela. Durante a flexibilização da pandemia, aspectos como o medo do desemprego tornavam as chances menores de negociação favoráveis à trabalhadora, conforme demonstram alguns relatos:

“Acaba sempre ultrapassando, a gente acaba se excedendo, fazendo o máximo e assim, a demanda acabou aumentando porque o quadro acaba reduzindo né, porque eles entendem que o problema é diminuição de custo, vai em pessoas (...) a gente às vezes acaba trabalhando sábado, domingo (...) é o peso da responsabilidade né, (...) vamos dizer assim, com a necessidade, o excesso de comprometimento acaba ganhando” (Maria, filho de 8 anos, gestora)

Contudo, a maioria das profissionais estava com baixa demanda em suas funções no trabalho, fator que pode ter contribuído para as mulheres se voltarem mais para as atividades domésticas/cuidado:

“Muito pouco, quase nada, você vê, eu estou aqui essa hora, se eu estivesse no auge, eu não estava sentada aqui tranquila conversando contigo. Não, eu estava atrás dos carros, estava na oficina, estava sei lá, fazendo qualquer coisa em prol do trabalho, ou atrás de funcionário,” (Tamara, filho de 32 anos, gestora)

“O segmento ainda está muito congelado porque como a gente trabalha com eventos e os eventos migraram totalmente para eventos online (...) dá pouca gente, ninguém aguenta mais evento online” (Diana, sem filho (a), gestora)

“Eu só preparava o material e postava (...) não exigia de mim (dedicação constante)” (Luisa, sem filho (a), professora)

Cabe destacar que menos da metade de profissionais entrevistadas ocupavam cargos de gestão. Sobre os trabalhadores que assumem cargo de gestão são criadas expectativas de maior engajamento, nível de responsabilidade e exigência, que acabam se configurando, muitas vezes, em dedicação além da hora, fator que contribui para o aumento do conflito trabalho-família, (Feijó, et al, 2017; Oliveira, Cavazotte e Paciello, 2013). O relato a seguir corrobora esse entendimento:

“Estou com o cargo de coordenação lá, ou seja, mais responsabilidade nesse momento e aí, por causa disso eu fico com esse peso de responsabilidade, eu não posso deixar de ir, ou então, mesmo hoje, por exemplo aqui em casa, que (filho) está doentinho né, hoje eu nem liguei o computador, mas eu estou aflita, eu sei que eu tenho coisa para fazer, eu sei que assim que o (marido) chegar, eu vou ligar o meu computador para tentar fazer algumas coisas ainda hoje.” (Juliana, filho de 2 anos, gestora)

Como os supervisores são peças-chave para contribuir com o equilíbrio na vida dos funcionários (Oliveira, Cavazotte e Paciello, 2013), algumas organizações deveriam treiná-los para aprender a apoiar as situações familiares dos funcionários, uma vez que a comunicação facilitada com os supervisores sobre a família e a comunicação com a família sobre o trabalho podem ser uma maneira importante de mitigar o conflito. Sobretudo a organização precisa entender a natureza e as implicações organizacionais da interface trabalho/vida dos funcionários e adaptar programas de carreira ou estratégias de assistência ((Feijó, et al, 2017; Clark, 2000; Mcmillan; Morris & Atchley,2011) visando minimizar situações como a relatada abaixo:

“Acaba sempre ultrapassando, a gente acaba sempre se excedendo, fazendo o máximo e assim, a demanda acabou aumentando porque o quadro acabou reduzindo né, porque eles entendem que o problema é diminuição de custo (...) a gente às vezes acaba trabalhando sábado, trabalhando domingo mesmo, tem essa extensão já do horário durante a semana, é o peso da responsabilidade né, a gente sabe que não pode fazer, que a gente precisa desse tempo de descanso, mas a necessidade, o excesso de comprometimento acaba ganhando.” (Maria, filho de 8 anos, gestora)

“Assim, eu acho que o negativo é essa parte, que a mulher trabalha dobrado, não que ela não trabalhe dobrado quando a gente está na empresa, no presencial, mas quando a gente está na empresa, a gente fica mais na empresa, a gente não divide tanto, aí quando chega em casa, que a gente faz as coisas de casa, e quando a gente está em casa, a gente tem que dividir isso” (Lusimara, filho de 8 anos, gestora)

O teletrabalho, pode levar à intensificação (Rocha & Amador, 2018)., tornando os momentos que deveriam ser de descanso para continuidade do trabalho:

“Isso me faz não ter paz, então eu quero dormir de madrugada e acordo pensando que eu poderia estar fazendo alguma coisa, não, não poderia, eu tenho que dormir, porque senão meu trabalho não vai ser de qualidade. É, mas

eu já me peguei respondendo o cliente de madrugada algumas vezes, eu tô tentando parar com isso, porque eu botei no meu contrato, que eu não respondo ninguém depois de oito horas da noite.” (Patricia, sem filho (a), empreendedora)

4.3.3 Flexibilização da jornada de trabalho

Vale destacar que a flexibilidade é considerada como o maior benefício pelas entrevistadas e o mais citado como vantagem na literatura que aborda a questão do trabalho remoto (Mendes, Hastenreiter Filho & Tellechea, 2020; SOBRATT¹, 2020; Spurk & Straub, 2020; Beutell & O'Hare, 2018; Feijo, et. Al, 2017).

Entretanto, na maioria das vezes, essa flexibilidade se configura em um aprisionamento velado, pois o que a maioria das mulheres relata é a sobreposição de atividades e não a flexibilidade no cumprimento total da carga horária.

Os autores destacam a mudança necessária na cultura e estrutura para que haja trabalhos flexíveis para além dos acordos, pois medidas assim podem impactar tanto em aumento da eficácia organizacional como também em melhoria na vida dos indivíduos, das suas famílias e da sociedade (Kossek et. al., 2012). Algumas entrevistadas exaltaram as virtudes do trabalho remoto:

Pensando em mim, o home office é maravilhoso, eu posso organizar minha vida, às vezes, num buraquinho, que eu tenho entre uma aula e outra, eu consigo ir na rua resolver uma situação, (...) em casa, nessa uma horinha que eu tenho com ele, faço uma comida, organizo uma coisa em casa, planejo uma outra atividade (...). Agora, pensando no meu aluno eu acho que as aulas presenciais precisam voltar o quanto antes, porque é muito prejudicial para o aluno.” (Gisela, sem filho (a), professora)

“Me ajudou bastante esse home office, ano passado foi divino porque me ajudou muito né, eu tive a possibilidade de estar acompanhando ali meu pai, cuidando dele em tudo, foi maravilhoso, (...) então assim, a vida facilita sim, não é que o home office seja uma folga, mas possibilita você responder um e-mail,

atender uma ligação de telefone na rua, não tem problema” (Silvia, filhas de 9 e 2 anos, professora)

Percebe-se que, no contexto de teletrabalho, as fronteiras de espaço e de tempo entre o trabalho e a família tendem a desaparecer, misturando o papel de trabalhador e não-trabalhador a qualquer hora, fazendo com que a área ao redor da fronteira não seja mais exclusiva de um domínio ou outro (Clark, 2000), um cenário bem corriqueiro e visto como algo positivo por quase todas as entrevistadas:

“Eu tento cumprir o mesmo horário de trabalho, só que com mais flexibilidade, tem dia que eu consigo ir na academia de manhã, mais cedo, então eu me permito começar a trabalhar um pouquinho mais tarde, mas tem dias que tem uma reunião que é bem mais cedo então eu não vou na academia, eu preciso começar a trabalhar mais cedo, aí tento sair um pouco mais cedo, né, faço pausas, mais pausas no home office do que presencial” (Renata, sem filho (a), gestora)

“A gente passou a almoçar junto, quando eu to mais tranquila eu consigo deixá-las na escola e almoçar com ele (...) antes isso era impossível porque a distância não permitia” (Denise, filhas de 8 e 3 anos, estatutária)

“O que melhorou foi a gente poder fazer a academia, por exemplo, no mesmo horário, que não era possível antes e fazer as refeições. Então, a gente sempre busca conciliar o mesmo horário, antes a gente só fazia o jantar né, agora a gente faz as refeições juntos, né, o almoço e a janta, (...) às vezes café da manhã também. Como não tem mais o deslocamento, a gente começou a assistir série, desenho, essas coisas, à noite.” (Teissa, sem filho (a), estatutária)

Embora a maioria das entrevistadas valorize essa flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho, outras se incomodam, pois vivem interrupções e distrações com a presença da família, o que gera mais chances de viverem o aumento da jornada de trabalho diária, (Spurk & Straub, 2020):

“... eu não gosto (do trabalho remoto) talvez seja porque eu tenha filho né, aí tem a minha mãe também que mora aqui, às vezes vem a menina que ajuda, aí eu acabo não podendo, porque assim, eu fico chateada, o (filho) vem falar comigo, ‘mãe, não sei o que’ e eu não poder falar. Entendeu? Aí vem a parte do sentimento, às vezes minha mãe, eu estou aqui parada, aí minha mãe, ‘Maria, não sei o que’ como é que eu vou falar pra minha mãe,’ não fala mãe’, entendeu?” (Maria, filho de 8 anos, gestora)

De acordo com Hirata (2018), a divisão por gênero das atividades domésticas impacta diretamente na menor participação feminina na força de trabalho.

A seguir, um dos depoimentos que corroboram com a afirmação de Hirata, à medida que o tempo da mulher dedicado ao trabalho remunerado é menor do que o do marido.

“Eu acho que é mais um pouco da estrutura mesmo de casamento que a gente está acostumado sabe, de a mulher ficar responsável pela casa e o homem trabalhar, acaba que como a gente está mais tempo em casa, assim eu estou muito tempo em casa, daí eu acabo puxando mais para mim, porque tipo estou aqui, por que não? Mas às vezes eu sinto esse excesso sabe, de responsabilidade e de peso e da carga não muito bem dividida, isso é uma coisa que a gente conversa aqui e que é pauta para que seja de uma forma que fique bom para todo mundo né, tem hora que eu dou os meus surtos aqui, eu não aguento mais, eu não quero mais.” (Jamile, sem filho (a), empreendedora)

Acerca das diferenças no número de horas trabalhadas, Powell e Greenhaus (2010) afirmam que as mulheres trabalham mais em emprego de meio período e dedicam menos horas ao trabalho remunerado do que os homens, mesmo em período integral. Tal fato aparece refletido na fala de uma das entrevistadas, ao naturalizar sua sobrecarga de trabalho:

“Como eu tenho mais tempo livre, a maior parte das coisas da casa, acaba ficando comigo e algumas coisas a gente bota como sendo papel dele. Tipo, o

banheiro, a limpeza do banheiro, em teoria é dele, a limpeza, não a manutenção. Fica mais pesado pra mim.” (Patricia, sem filho (a), empreendedora)

“Como a minha demanda era muito pouca, eu tinha muito mais tempo ocioso, acabei sendo cobrada a procurar mais trabalho, então ele me sugeria, foi ele que na verdade me despertou essa questão de começar a investir em algo que eu já tinha estudado, que eu já tinha trabalhado, pra justamente eu aproveitar o meu tempo (...) isso foi até um ponto também para diminuir esse conflito, me ocupar mais.” (Luisa, sem filho (a), professora)

4.3.4 Estratégias de conciliação entre trabalho-família

O equilíbrio trabalho-família era equiparado à ausência de conflito (Clark, 2000), todavia, à medida que os estudos avançaram, equilíbrio trabalho-família passou a ser considerado como um igual envolvimento e igual satisfação nos papéis desempenhados pelo indivíduo. Mais tarde, a ideia de igualdade foi rejeitada e equilíbrio passou a ser visto como uma avaliação global de que o trabalho e os recursos familiares sejam suficientes para atender às demandas do trabalho e da família, de tal forma que a participação seja efetiva em ambos os domínios.

A partir de extensa revisão de literatura, Casper et, al. (2018) postulam que a avaliação dos trabalhadores sobre a favorabilidade da combinação de trabalho e não trabalho é decorrente do grau de cada experiência afetiva deles e de que a percepção de envolvimento e eficácia no trabalho e não trabalho sejam proporcionais ao valor que atribuem a estas esferas. Mas a conciliação requer, sobretudo, estratégias individuais para lidar com esse desafio.

Nos relatos a seguir, as entrevistadas apontaram ações distintas que adotaram para atenuar o conflito trabalho-família, inclusive uma delas aponta o limite reestabelecido com o marido para atenuar a carga do trabalho não remunerado.

A primeira enfatizou o diálogo e as atividades de lazer com o marido como recursos para minimizar o desgaste decorrente do fato de estar trabalhando em casa e tendo que assistir às duas filhas:

“Diálogo só mesmo, só conversar quando a gente vê que alguma coisa está interferindo que não está legal, no início eu fiquei muito estressada assim eu estava muito desacostumada a ficar direto com elas dentro de casa.... ele também me ensinou a jogar Buraco e Trinca que eram jogos que eu não sabia e ele sabe jogar muito bem.” (Denise, filhas de 8 e 3 anos, estatutária)

A segunda reservou um tempo de qualidade para questões que lhe eram prazerosas como demorar mais no banho e ficar mais tempo no telefone com a mãe.

“Talvez tenha uma coisa, que você possa até botar na sua pesquisa, é que eu passei a demorar mais tomando banho, porque antes, mesmo lavando o cabelo, eu tomava um banho rápido e fazia as coisas e agora não, quando eu estou em casa, eu tomo um banho mais demorado, entendeu, mas demorado mesmo, assim, onde que eu levava 05 minutos, levo 10, dou uma parada, assim, no banheiro, a água vai caindo, eu estou ali na minha (...) eu acho que talvez falar mais com a minha mãe, que aí eu fico mais horas com a minha mãe no telefone.” (Lusimara, filho de 8 anos, gestora)

A terceira adotou como estratégia. a delimitação de atividades que ela iria continuar absorvendo visando minimizar a sobrecarga sobre ela.

“As coisas de casa eu decidi assim, o que é dele ele cuida quando ele quiser ou bem entender o que é coletivo eu faço na hora que me encheu ou não dá mais e no meu tempo e as minhas coisas eu busco sempre no sábado, pela manhã, eu gosto de ouvir música.” (Alice, sem filho (a), estatutária)

Observou-se, portanto, que nenhuma entrevistada tomou atitude de buscar mais equilíbrio perante a sobrecarga advinda do trabalho laboral.

4.4 Home office em contexto de COVID-19 e suas peculiaridades

A partir da abordagem indutiva para análise e categorização do conjunto de dados, surgiu a necessidade de criar esta categoria para abarcar questões específicas, por conta do momento atípico de flexibilização do confinamento social advindo da pandemia da COVID-19.

Com o caráter emergencial da COVID-19, muitas empresas não se prepararam no sentido de oferecer estrutura física às trabalhadoras, que por sua vez, ficavam na expectativa de, a qualquer momento, o *home office* acabar, assim, não investiram no espaço para trabalho.

Diante da baixa demanda de trabalho remunerado, vivida por algumas entrevistadas, essas profissionais aproveitaram para realizar sonhos que ficaram adormecidos por nunca terem tempo de priorizá-los. Ademais surgiram questões emocionais graves acentuadas pelo isolamento e todo contexto de medo por conta do que a pandemia provocava. Diante do exposto, esta categoria foi criada para abarcar essas questões finais.

4.4.1 Espaço físico destinado ao trabalho

A fronteira física é um fator relevante que influencia na relação conflito trabalho-família (Clark, 2000) e os indivíduos com maior renda, geralmente, têm maior probabilidade de trabalhar em um ambiente mais favorável ao teletrabalho (ZHANG et. Al, 2020), porém, diante da pandemia do Coronavírus, o *home office* se deu em caráter emergencial e a falta de planejamento e suporte por parte das organizações impactou nas relações familiares.

A maior parte das entrevistadas acabou não adaptando um espaço adequado dentro de casa para o exercício do trabalho, muitas não o fizeram até por não acreditarem que ficariam tanto tempo vivendo essa calamidade na saúde pública, o que tornou o ambiente de trabalho improvisado e pouco adequado:

“Na maior parte das vezes, a gente fica com os dois computadores abertos, aqui em cima da mesa da sala mesmo, trabalhando aqui (...) vamos supôr, pra ele poder passar lá para cozinha, ele tem que passar por trás da mesa, aí ele fica daqui assim, posso passar, aí eu fecho a câmera, aí eu falo para ele, passa, aí ele passa, aí ele fecha a porta da cozinha, aí eu abro a câmera de novo, aí eu falo assim, quando você quiser passar de volta, você abre a porta da cozinha que eu já fecho a câmera. Tem esses momentos, assim.”
(Juliana, filho de 2 anos, gestora)

“Eu to numa cadeira de madeira não sei se dá pra você ver, o que acontece é o seguinte a gente tem um escritório que é um quarto teoricamente quarto de empregada, mas que dá pra sala e é bem grande. No escritório tem uma escrivaninha e tem uma cadeira lá. O escritório, ele é todo montado, pensado para o (marido) e eu não me sinto, apesar do (marido) falar: usa o escritório, tem as coisas dele lá, eu tenho que tirar as coisas dele pra eu botar o meu notebook. Não é o meu lugar, é assim mais escuro eu gosto de claridade.”
(Alice, sem filho (a), estatutária)

De acordo com a literatura, o espaço físico é uma das formas de demarcação de fronteiras. Para Clark (2000), as pessoas cruzam as fronteiras que fazem transições diárias entre dois mundos - o do trabalho e o da família - que passam a influenciar uns aos outros e, assim, os indivíduos não podem ignorar uma ameaça em potencial de uma esfera atingindo a outra:

“...eu só tenho que ter muito cuidado com barulho, eu sou uma pessoa muito barulhenta, eu falo alto, eu rio alto, gosto de música o dia inteiro e (marido) tem muitas reuniões, ou seja, eu me adaptei ao fone de ouvido e rir baixo.”
(Patricia, sem filho (a), empreendedora)

Ademais, quando a frequência e a intensidade das violações dos limites são altas, o indivíduo experimenta mais o conflito trabalho-família (Peters & Blomme, 2019).

“O (marido), ele trabalha muito daqui, na sala, e aí ele sobe quando, que nem hoje, ele estava em reunião o dia inteiro então, ele acaba indo para o escritório, porque fica com mais silêncio, mas a gente meio que fica rodando pela casa, eu mais do que ele, ele normalmente, senta aqui no sofá e fica o tempo inteiro de trabalho aqui. Eu fico cada hora num canto, eu trabalho no escritório, trabalho ali, na sala de jantar, trabalho aqui na sala, eu vario mais do que ele.” (Jamile, sem filho (a), empreendedora)

De acordo com Clark (2000) a fronteira psicológica é flexível quando um indivíduo pode pensar no trabalho quando está em casa e em casa

quando está no trabalho. Todavia, no caso do teletrabalho, os ambientes físicos de trabalho e não trabalho se fundem, sendo maior a probabilidade das fronteiras serem mais permeáveis, permitindo que insights e emoções fluam entre os domínios de trabalho e vida familiar mais facilmente. A permeabilidade psicológica acontece quando as emoções e atitudes de um domínio são despejadas sobre outro domínio, sejam positivas ou negativas. No caso de algumas entrevistadas, aconteceu a permeabilidade de forma positiva, gerando mais criatividade e novas ideias.

“Essa realidade de estar todo mundo em casa muito tempo nos aproximou, eu não vejo como negativo nesse sentido, eu vejo uma vantagem da gente conseguir compartilhar mais as nossas realidades e, às vezes, até dá uma ajuda, uma vez fui sentar pra conversar com ele sobre planejamento, aí eu falei: pô eu to pensando nisso aqui e ele: se você for por esse lado aqui, não é melhor? aí eu falei caraca faz todo sentido. A gente está praticamente trabalhando junto, somos colegas de trabalho né só que desempenhando atividades diferentes, muito bom.” (Denise, filhas de 8 e 3 anos, estatutária)

“A gente está planejando ações de um escritório em comum (...) porque de qualquer forma, ele me dá opinião nos meus processos e eu preciso de uma opinião, porque eu, eu sou muito assim, tenho um jeito muito humano de falar com o cliente, então tem cliente que isso não dá certo (...). E o (marido) geralmente é mais assertivo, ele é mais lógico, então às vezes eu estou viajando numa peça, (...) aí ele: mas é só fazer isso, é só fazer aquilo, o juiz não vai ler isso não. Eu olho, me frustro um pouquinho, mas sei que ele tem razão.” (Patricia, sem filho (a), empreendedora)

De forma conclusiva, a maioria dos relatos apresentavam que eram os homens que ficavam em um cômodo mais reservado ou mais adequado para o exercício do trabalho e as mulheres trabalhavam em um local mais improvisado, trocando de espaços frequentemente, reforçando a construção social de que o trabalho remunerado da mulher é menos importante do que o do homem (Kergoat & Hirata, 2007).

Por outro lado, a flexibilidade da fronteira psicológica trouxe efeitos positivos para algumas entrevistadas, principalmente no aspecto profissional.

4.4.2 Descoberta de novos interesses

Muitas mulheres relataram que o momento da pandemia gerou uma oportunidade de olharem mais para dentro de si, permitindo-lhes que fizessem coisas que lhes davam prazer, mas que não conseguiam conciliar com a rotina com por centro presencial e “normal”, como era considerada antes da pandemia. Novas atividades de lazer foram incluídas na rotina:

“Eu gosto muito de cantar e isso é uma outra coisa assim, eu me aventurei a fazer uma seleção para o coral da CCJE da UFRJ e me aceitaram é um horário que eu cuido de mim porque eu estou uma hora, uma hora e meia no coral online. Percussão corporal isso tudo se pensar, estudar partitura foi uma coisa que me deu prazer. Cantar é uma coisa que me deixa viva então entrar pro coral e voltar a escutar música me fez muito bem, é uma válvula de escape também que me dá equilíbrio.” (Alice, sem filho (a), estatutária)

Dentre os novos interesses, surgiram alguns que podem contribuir para o redirecionamento profissional futuro, das entrevistadas:

“Quando começou a pandemia eu falei eu vou fazer uns cursos de literatura, que meu sonho era escrever para a criança (...) eu sou meio movida a essa coisa do que fazer e tal, tanto é que agora, estou querendo desenvolver um negócio, tipo um curso ou workshop (...) há teve um negócio que eu fiz também, eu no começo desse ano dei aula de novo. Fiz um curso de letras de música que é um outro sonho que eu tenho, mas esse não andou muito, fiz só um curso e não andou muito e a outra coisa foi a literatura infantil, engatei numas oficinas, eu já estou há um ano fazendo oficinas sem parar.” (Diana, sem filho (a), gestora)

“Eu comecei a desenvolver um projeto né, criei uma página no Instagram voltado para ensino, para estrangeiro, aí eu estava postando conteúdos, aí o meu foco se voltou para isso.” (Luisa, sem filho (a), professora)

“Agora eu estou com essa ideia de trocar de ramo, parar, sossegar um pouco, fazer o meu horário, fazer o que eu acho legal, que é a costura, por exemplo. Não é (intenção) contratar ninguém, eu mesma posso produzir e ter a satisfação (...) de estar dando alegria a outra pessoa, né? É bom, ganha um dinheirinho, faz a alegria da pessoa e me satisfaz.” (Tamara, filho de 32 anos, gestora)

Nesse sentido, as mulheres se apresentaram resilientes, buscando fontes de prazer que estavam adormecidas, sem necessariamente gerar renda. Algumas que tiveram o segmento profissional impactado, a “pausa” originada pela pandemia incentivou a busca por outros ramos profissionais que gerasse satisfação e rentabilidade.

4.4.3 Agravamento de problemas emocionais

No contexto da pandemia da COVID-19 os problemas emocionais tiveram uma proporção aumentada por conta de vários fatores, como lidar com uma doença desconhecida que provocava alto índice de mortalidade e, ainda assim, precisar trabalhar independente das circunstâncias que atravessavam o cotidiano. Houve relato sobre a necessidade de buscar terapia de casal, para lidar com as dificuldades do momento:

“(...) a gente procurou essa terapia e a gente conseguiu se acertar, veio agora esse trabalho novo e ajudou. É, a terapia ajudou a gente esclarecer alguns pontos, essas vírgulas, essas coisas que a gente achava que um tinha que adivinhar do outro” (Silvia, filhas de 9 e 2 anos, professora)

Algumas entrevistadas revelaram que se sentiram muito ansiosas:

“Aí às vezes, eu tiro o celular e boto em outro lugar distante pra não ficar presa a ele, porque quando eu me vejo assim, no dia a dia muito assoberbada e estressada, ansiosa (...) eu olho meu calendário, às vezes, de 5 em 5 minutos,

eu acho que eu estou esquecendo alguma coisa, eu vejo que eu tô pirando sabe, aí eu respiro fundo e tiro porque não dá.” (Renata, sem filho (a), gestora)

“No início do home office eu não tinha muito horário para fazer as coisas, eu ia fazendo do jeito que a demanda ia aparecendo, (...) isso me gerou uma ansiedade maior do que quando eu passei a organizar horário para tudo, isso me ajudou bastante, tanto que no início do home office eu fiquei meio lelezinha, não consegui me adaptar muito bem. Tive uma crise de ansiedade.” (Gisela, sem filho (a), professora)

“(...) como ele já estava muito acostumado a trabalhar em home office, é uma pessoa a menos para surtar dentro de casa. Estou de saco cheio, eu quero voltar lá pra agência, com todo mundo se aglomerando, eu não aguento mais, quero ver todo mundo, quero abraçar todo mundo, (...) não aguento mais esse papo do home office, acho bem chato.” (Diana, sem filho (a), gestora)

Apesar do momento ter tido esse agravante, o conflito trabalho-família *per si* já está correlacionado a impactos negativos na saúde mental e física. Estudos comprovaram que o conflito trabalho-família está intimamente relacionado a baixos níveis de satisfação, queda na qualidade de vida, ansiedade, angústia e em alguns casos, depressão. Funcionários que vivenciam intensos conflitos trabalho-família tendem a experimentar altos níveis de depressão (Greenhaus, Allen & Spector, 2006). O relato seguinte corrobora achados da literatura à medida que denota questões emocionais no contexto de conflito trabalho-família e por conta da pandemia:

“Então aí o (marido) falou assim: você precisa de uma ajuda emocional e eu acho que eu preciso mesmo (...) e a coisa de ficar sentada nesse um ano e cinco meses eu engordei mais de 10 kg, Então eu não to me cabendo, eu não estou feliz com o meu corpo, não me paralisa, mas não estou feliz com o corpo.” (Alice, sem filho (a), estatutária)

Os relatos a seguir demonstram que, se por um lado o trabalho exerce uma pressão que piora as condições emocionais, por outro, pode

ser usado como uma fuga da realidade e, aparentemente, pode ser visto como “solução” (Azara, Khana & Eerde, 2018).

“... Então eu ficava muito mal eu fiquei muito mal até tomei uns antidepressivos por causa disso tudo, foi uma coisa muito louca, mas sempre trabalhando, nunca deixei de trabalhar né” (Maria, filho de 8 anos, gestora)

A partir da discussão dos relatos analisados, na próxima seção será feita a conclusão em busca de consolidar os achados da presente pesquisa.

5. Conclusão

Como mencionado na introdução, esta pesquisa é fruto do impacto vivido pela pesquisadora, a partir da adoção do teletrabalho, durante a flexibilização da pandemia. Diante de um momento atípico, com ampliação do trabalho remoto, demandas laborais atravessando o cotidiano em meio às dificuldades impostas pela COVID-19, conciliar trabalho-família de forma a evitar conflito foi um árduo desafio, porém, a pesquisa me fez sentir parte de um problema estrutural, que afeta tantas outras mulheres que acabou me estimulando a aprofundar as questões aqui tratadas.

Para melhor entendimento do problema, foi realizado o presente estudo que objetivou compreender a influência da adoção do *home office* na relação conflito trabalho-família para mulheres. Assim, foram entrevistadas quinze profissionais, todas casadas, algumas com e sem filho(s) e filha(s).

Reconheceu-se, pelos depoimentos, que a organização das responsabilidades com a casa e/ou com os(as) filhos(as), permanece, em sua grande maioria, exclusivamente com as mulheres, o que acabou reforçando as expectativas de gênero atribuídas a elas (Hirata, 2006). Como resultado, a maioria das entrevistadas relatou sobrecarga de trabalho, diante da necessidade de, além de executar as tarefas domésticas, ter que lidar com alta demanda de trabalho remunerado.

Entretanto, no que tange às estratégias para aliviar suas inquietações e minimizar os conflitos trabalho-família, algumas entrevistadas, apesar de perceberem a força da cultura patriarcal que oprime e domina as mulheres, acabaram, de forma individualizada, buscando soluções pouco eficazes.

Todavia, cabe destacar que a participação do marido nas atividades não remuneradas não basta para diminuir a sobrecarga das mulheres, pois há excessos, também, da demanda laboral (Powell & Greenhaus, 2010). Apenas duas entrevistadas mencionaram um posicionamento de resistência às demandas laborais que se impunham

nos dias de descanso e lazer. As demais entrevistadas findaram por naturalizar essa sobrecarga e por se culpar pelo eventual atendimento parcial dessas demandas. Algumas entrevistadas também relataram a extensão da jornada de trabalho, decorrente da fluidez entre as fronteiras temporais e espaciais que o trabalho remoto estimula (Peters & Blomme, 2019; Oliveira, Cavazotte e Paciello, 2013).

Outro achado interessante é que boa parte das entrevistadas revelou que, mesmo na fase de flexibilização do isolamento decorrente da pandemia, houve maior participação dos homens na execução do trabalho doméstico não remunerado. Cabe elucidar que todas contavam com a presença dos maridos em casa pelo fato de eles também estarem em *home office*, em formato integral ou híbrido. Contudo, esse achado não deve estimular um olhar muito otimista sobre o equilíbrio na divisão de tarefas não remuneradas, até porque apenas uma mulher expressou claramente que estava vivenciando igualdade com seu marido na divisão de tarefas domésticas e de cuidado com as filhas.

Algumas poucas entrevistadas relataram mais envolvimento do marido com as tarefas domésticas, em linha com os achados de Lemos, Barbosa e Monzato (2020) e de Dunatchik et al., (2021), outras, em maior proporção, mencionaram maior participação nas atividades de cuidado com os filhos, corroborando as considerações de Carlson, Petts e Pepin (2020). Apenas uma reforçou que já contava com a participação do marido nas atividades do lar antes da pandemia, pois ele já trabalhava em *home office* e nada havia se alterado.

Sendo assim, ainda que de forma cautelosa, pode-se considerar o fato de a maior presença dos homens em *home office* ter sido favorável ao seu maior envolvimento com as atividades domésticas e/ou de cuidado com filho (a) nesse contexto, perspectiva essa que foi apontada pelos diversos perfis das mulheres profissionais casadas. Esse apontamento também foi mencionado em pesquisas feitas durante o ápice da pandemia, quando o isolamento social e o *home office* eram mais abrangentes (Lemos, Barbosa & Monzato, 2020; Carlson, Petts, & Pepin, 2020; Dunatchik et. al, 2021).

Argumenta-se, também, que a experiência de teletrabalho vivenciada por essas mulheres no contexto estudado, pode ter contribuído para a falsa sensação de protagonistas, quando relatavam mais flexibilidade nas conciliações entre demandas domésticas e laborais. Na verdade, acabavam buscando dar conta de tudo e gerando sobrecarga sobre si próprias. É importante considerar que a constituição do arranjo familiar influencia como as mulheres se inserem no mercado, no sentido de tempo dedicado ao trabalho, tipo de profissão e, conseqüentemente, a renda.

Em se tratando de preferências de modelo de trabalho, dentre o total das profissionais entrevistadas, oito preferem a modalidade de teletrabalho parcial, o denominado modelo híbrido, e uma optou pelo teletrabalho integral. Vale destacar que uma delas reforçou que preferiria o híbrido se fosse possível considerar apenas os interesses dela, porém, pensando em atender melhor ao público-alvo do seu trabalho, que são os alunos, julgou como melhor opção o modelo presencial. Por fim, cinco profissionais optaram pelo formato de trabalho presencial.

Uma vez que a tecnologia se faz tão presente e invade cada vez mais os espaços de trabalho e não trabalho e acaba gerando, muitas vezes, a sobreposição de atividades e, conseqüentemente, a sobrecarga, é preciso considerar a expansão do teletrabalho como um risco em potencial para o equilíbrio trabalho-família (Oliveira, Cavazotte e Paciello, 2013), especialmente para as mulheres.

Os relatos das mulheres entrevistadas revelaram o quanto elas estão exaustas, tendo que dar conta de tudo, cumprindo as expectativas sociais de papel atribuído a elas, combinado à superexploração por parte das organizações. Sobretudo, notou-se que elas continuam naturalizando essa sobrecarga por conta do peso estrutural do patriarcado e acreditam em um suposto equilíbrio entre os domínios da vida familiar e trabalho facilitado pelo contexto remoto, mesmo que, na prática, não vivenciem tal equilíbrio.

Obviamente, ainda é necessário muito esforço para que haja um cenário mais justo e igualitário entre homens e mulheres com relação ao trabalho não remunerado, principalmente no Brasil. Mudanças dentro e

fora das organizações precisam ser reforçadas, considerando seu vasto impacto social.

Argumenta-se que algumas mudanças, em nível organizacional, podem contribuir para mitigar o conflito trabalho-família, tais como: sensibilização dos homens para participarem de debates frequentes sobre igualdade de gênero e seus impactos; capacitação dos (as) gestores (as) sobre como evitar ser mais fonte de conflito à equipe, especialmente para as mulheres e mecanismos de controle mais flexíveis (Azara, Khana & Eerde, 2018).

Mas, o principal desafio para reduzir tal conflito, está na necessidade de se rever, de forma mais abrangente, a divisão sexual do trabalho vigente na sociedade capitalista contemporânea, que faz recair sobre as mulheres todo o peso das tarefas de cuidado, definidas por Federici (2019) como trabalho de reprodução social. Enquanto esse trabalho for culturalmente considerado um trabalho feminino por excelência, será grande a luta das mulheres para ocupar espaços na esfera do trabalho de produção social.

6. Pesquisas Futuras

Diante do exposto, sugere-se algumas investigações futuras, no cenário pós-pandemia, a saber: 1) Investigar os motivos que levaram as organizações a ampliarem e tornar o teletrabalho definitivo; 2) Avaliar se, em alguma medida, as organizações vão implementar ações efetivas visando minimizar disparidades salariais, diferenças na distribuição de gênero por ocupação da força de trabalho entre outras circunstâncias que evidenciam a desigualdade e contribuem para o aumento do conflito trabalho-família; 3) Compreender como irão se constituir as políticas públicas, a partir dos impactos e retrocessos causados pela pandemia no aspecto profissional das mulheres; 4) Buscar compreender, de forma mais profunda, se há uma tendência de maior envolvimento do homem com os serviços domésticos e de cuidado a partir da experiência de *home office*

durante a COVID-19, considerando a perspectiva dos casais e não somente das mulheres.

Caso o teletrabalho seja adotado de forma mais ampla, com base em um discurso de busca por equilíbrio trabalho-família, independente do perfil profissional e das circunstâncias pessoais, tal adoção poderá reforçar a expectativa social de que as mulheres conseguem dar conta do teletrabalho, além de cuidar de seus filhos e filhas e das atividades do lar. Nesse caso, serão mantidas as condições iniciais já debatidas aqui, aumentando o conflito trabalho-família para as mulheres.

7. Referências Bibliográficas

AZARA, S., KHANA, K. & EERDE, W.V. **Modeling linkages between flexible work arrangements**. Journal of Business Research, 91, 134-143, 2018. DOI: 10.1016/j.jbusres.2018.06.004

BANDEIRA, E.L.; FERREIRA, V.C.; CABRAL, A.C.A.. REAd, Porto Alegre – Vol. 25 – Nº 1 – p. 58, 2019. **Conflito trabalho-família: a produção científica internacional e a agenda de pesquisa nacional**. DOI: 10.1590/1413-2311.232.87660

BAXTER, J., & ALEXANDER, M. **Mothers work-to-family strain in single and couple parent families: The role of job characteristics and supports**. Australian Journal of Social Issues, 43, 195-214, 2008.

BBC News, Brasil. **Os funcionários que relutam em abrir mão do home office**, 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-57789809> acessado em 27/08/2021 às 14h

BERLATO, H. **The dual career process in the Brazilian perspective: Unraveling typologies**. Revista de Administração - RAUSP, 50(4), 507-522, 2015. DOI: 10.5700/rausp1216

BEUTELL, N., & O'HARE, M. **Work Schedule and Work Schedule Control Fit: Work-Family Conflict, Work-Family Synergy, Gender, and Satisfaction**. Recuperado de SSRN Journal. 2018. doi: 10.2139/ssrn.3105671

BIASI, Douglas de; SOUZA, Fábio Augusto Pera de. **O teletrabalho e a qualidade de vida nos contact centers**. Revista Gerenciais, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 25-33, 2006.

BOSWELL, W. R., & OLSON-BUCHANAN, J. B. 2007. **The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict**. Journal of Management, 33: 592-610.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. **Utilizando análise temática em psicologia, Pesquisa Qualitativa em Psicologia**, 3:2, 77-101, 2006. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa

CÂMARA LEGISLATIVA, **Projeto de Lei que tramita para regulamentar home office**, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1953710&filename=PL+5581/2020 acessado em 08/09/2021 às 17:20

CARLSON, D. L R., J. PETTS; J. R. PEPIN.. **Men and women agree: During the COVID-19 pandemic men are doing more at home. They**

differ over how much, but in most households the division of housework and childcare has become more equal. Council on Contemporary Families. Briefing Paper, 20 May, 2020. Disponível em: <https://contemporaryfamilies.org/covid-couples-divisionof-labor/> acessado em 05/10/2021 às 17:20

CASPER, W. & VAZIRI, H. & WAYNE, J. & DEHAUW, S. & GREENHAUS, J.. **The Jingle-Jangle of Work-Nonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of Its Meaning and Measurement.** Journal of Applied Psychology, 2018. 103. 10.1037/apl0000259.

CAVAZOTTE, F.S.C.N.; DA COSTA LEMOS, A.H.; BROLLO, M.S.. **Trabalhando melhor ou trabalhando mais? Um estudo sobre usuários de smartphones corporativos.** Revista O&S - Salvador, v.21 - n.68, p. 769-788 - Janeiro/Março – 2014

Conselho Federal de Administração, **A vez do home office.** ADMPRO – Administrador Profissional, ano 43, nº 393, mar./abr. 2020.

CLARK, S. C. **Work/family border theory: A new theory of work/family balance.** *Human relations*, v. 53, n. 6, p. 747-770, 2000.

CNN Brasil. **Empresas pretendem manter home office.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/apos-comeco-turbulento-empresas-se-adaptam-ao-home-office-e-planejam-mante-lo/> acessado em 27/08/2021 às 12h

COSTA, I. S. A. **Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si.** Cadernos EBAPE.BR, v. 11, n. 3, p. 462-474, 2013.

DATA SENADO. **Aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia.** Senado Notícias, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia> acessado em 01/09/2021 às 14:46

DELPHY, C. **The core enemy: the political economy of patriarchy.** Revista Brasileira de Ciência Política v.17, May-Aug 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-335220151704>

DUNATCHIK, A.; GERSON, K.; GLASS, J.; JACOBS, J.; STRITZEL, H.; **Gender and Society.** 35(2) 194-205, 2021. Mendeley. DOI: 10.1177/08912432211001301

EXAME: **Home office definitivo? Para 74% das empresas no Brasil, a resposta é sim.** Brasil, ed.2, 2020.

EZZY, DOUGLAS. **Qualitative analysis: practice and innovation**. Routledge: London, 2002.

FALQUETO, J.M.Z.; HOFFMANN,V.E.; FARIAS, J.S.. **Saturação teórica em pesquisas qualitativas: relato de uma experiência de aplicação em estudo na área de administração**. Revista de Ciências da Administração • v. 20, n. 52, p. 40-53, Dezembro. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2018V20n52p40>

FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**; tradução de Coletivo Sycorax — São Paulo: Elefante, 2019. 388 p. ISBN 978-85-93115-26-4

FEIJÓ, Marianne Ramos et al. **Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro**. Pensando famílias, v. 21, n. 1, p. 105-119, 2017.

FILARDI, F.; CASTRO, R.M.P.; DE e ZANINI, M.T.F.. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. Cadernos EBAPE.BR [online]. 2020, v. 18, n. 1, pp. 28-46. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395174605>

FONSECA, R. L. de A., & PÉREZ-NEBRA, A. R.. **A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental**. Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho, 15(2), 303-318, 2012. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318>

GÓES, G. S.; MARTINS, F. S. dos; NASCIMENTO, J. A. S. **O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid- 19 nos mostrou. Carta de Conjuntura**. N. 50. Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre/2021. Disponível em:https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf acessado em 10/09/21 às 13:24

GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. **When work and family are allies: a theory of work family enrichment**. Academy of Management Review, v. 31, n. 1, p. 72-92, 2006.

GREENHAUS, J.; H., ALLEN, T. D.; SPECTOR, P. E.. **Health Consequences of Work–Family Conflict: The Dark Side of the Work–Family Interface**, 2006. E-ISBN: 978-1-84950-399-0. DOI: 10.1016/S1479-3555(05)05002-X

GREENHAUS, J.; BEUTELL, N.J. **Sources of Conflict between work and family roles**. Academy of Management Review, vol.10,n.1, p.76-88,1985.

GRIX, J.. **Introducing Students to the Generic Terminology of Social Research**. Politics, 22(3), 175–186, 2002. DOI: 10.1111/1467-9256.00173

HIRATA, H.. **Trabalho, Educação e Saúde** [online], v. 4, n. 1 pp. 199-204, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462006000100013>

HIRATA, H.. **Gênero, patriarcado, trabalho e classe**. Revista Trabalho Necessário, ano 16, Nº29/2018. DOI: <https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>

HIRATA, H. & KERGOAT, D.. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa [online]., v. 37, n. 132, pp. 595-609, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>.

HISLOP, Donald et al. **Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation**. Information and Organization, v. 25, n. 4, p. 222-232, 2015.

HUFFMAN, A.H., CASPER, W.J. & PAYNE, S.C. **How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators**. Journal of Organizational Behavior, 35, 194-212, 2014. DOI: 10.1002/job.1862

IBGE₁: **Dados referentes à hora dedicada por mulheres em cuidado de pessoas e afazeres domésticos**, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens> acessado em 22/09/2021 às 14:15

IBGE₂: **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres**, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos> acessado em 30/08/2021 às 14:15

IBGE₃, **Coordenação de População e Indicadores Sociais. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**: 2019. IBGE, editor. Rio de Janeiro: IBGE; 2019. 128 p.. Recuperado de: [liv101678.pdf \(ibge.gov.br\)](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf)

IBGE₄: **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**, 152 p... IBGE, editor. Rio de Janeiro, 2020. Recuperado de: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>

IBGE: **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19**. Disponível em Trabalho - PNAD COVID19 | IBGE acessado em 22/02/2022 às 18:45

**IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
Divulgação Especial Mulheres no Mercado de Trabalho**, 2018.

Disponível em: [Mulheres_no_Mercado_de_Trabalho_2018.pdf](#) (ibge.gov.br)

INFOMONEY: Pesquisa mostra os novos anseios dos profissionais e como as organizações podem ser mais atraentes, 2021. Recuperado de: <https://www.infomoney.com.br/carreira/home-office-e-horario-flexivel-viram-trunfos-para-atrair-profissionais/>

INSTITUTO BUTANTAN, 2021. Disponível em: Retrospectiva 2021: segundo ano da pandemia é marcado pelo avanço da vacinação contra Covid-19 no Brasil - Instituto Butantan

KOSSEK, E. E., RUDERMAN, M. N., BRADDY, P. W., & HANNUM, K. M. **Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach**. Journal of Vocational Behavior, 81(1), 112–128, 2012. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>

KUROWSKA, A. **Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared**. Soc Indic Res 151, 405–425, 2020. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>

LEE, N., ZVONKOVIC, A.M. & CRAWFORD, D.W. **The impact of work conflict and facilitation on women's perceptions of role balance**. Journal of Family Issues, 35(9), 1252-1274, 2014. DOI: 10.1177/0192513X13481332

LEITE; A.L. LEMOS, D.C.; SCHNEIDER, W.A.. **Teletrabalho: Uma Revisão Integrativa Da Literatura Internacional**. CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão. Vol. 17 – Nº 3 – set./dez. 2019.

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, 23 dez. 2020.

MCMILLAN, HS; MORRIS, ML; ATCHLEY, EK. **Constructs of the Work/Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony**. Human Resource Development Review.;10(1):6-25, 2011. doi:10.1177/1534484310384958

MENDES, D.C.; HASTENREITER FILHO, H.N.; TELLECHEA, J. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica**. Revista Valore, [S.I.], v. 5, p. 160-191, set. 2020. ISSN 2526-043X. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>>. Acesso em: 10/09/21 DOI: <https://doi.org/10.22408/reva502020655160-191>

OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_812291/lang--pt/index.htm acessado em 15/09/21 às 15:08

OIT, 2020 Disponível em COVID-19: **Países do G7 devem tornar a igualdade de gênero eficaz para que o futuro das mulheres no trabalho seja melhor** (ilo.org) acessado em 23/02/2022 às 09:45

OLIVEIRA, L.B., CAVAZOTTE, F.S.C.N. & PACIELLO, R. R. **Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família.** Revista de Administração Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, art. 2, pp. 418-437, Jul./Ago. 2013. DOI: 10.1590/S1415-65552013000400003

OLSON-BUCHANAN, J. B., & BOSWELL, W. R.. **Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork.** Academic Press Inc. 2005

OPAS, 2022. **Folha informativa – COVID 19.** Recuperado de Histórico da pandemia de COVID-19 - OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde (paho.org)

PETERS, P., & BLOMME, R. J. **Forget about ‘the ideal worker’: A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality.** Business Horizons, 62, 603-613, 2019. doi: 10.1016/j.bushor.2019.04.003

POWELL, G. N.; GREENHAUS, J. H. 2010. **Sex, gender, and decisions at the Family-work interface.** Journal of Management, 36, 1011–1039.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cadernos EBAPE. BR, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

SACCOL, A. Z. **Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração.** Rev. Adm. UFSM, v. 2, n. 2, p. 250-269, maio/ago. 2009

SCHEINER, J.,. **Gendered key events in the life course: effects on changes in travel mode choice over time.** J. Transp. Geogr. 37, 47–60, 2014. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2014.04.007>.

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT₁, 2020. **Pesquisa Home office Brasil 2020**, 4ª edição. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/17122020-resultados-pesquisa-home-office-2020/> acessado em 10/09/21 às 17:12

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT₂, 2020. **Cartilha de orientação para implantação e prática do**

Teletrabalho e Home office <https://www.sobratt.org.br/solicitar-cartilha-de-teletrabalho/>

SOUZA, A.C.M.; SÁ, R.G.; LEMOS, A.H.. **Em busca do equilíbrio: o debate atual sobre o conflito trabalho-família nos periódicos científicos Brasileiros**. Revista de Gestão e Secretariado - GeSeC; Vol 10, No 3, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v10i3.887>

SPURK, D.; STRAUB, C. **Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic**. Journal of Vocational Behavior, Volume 119, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>.

TREMBLAY, D.G.. **Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers**. Women In Management Review, V. 17, edição ¾, págs 157-170, 2002. DOI:10.1108/09649420210425309.

ZHANG, S.; MOECKEL, R.; MORENO, A. T.;, SHUAI, B.;, GAO, J... **A work-life conflict perspective on telework. Transportation Research Part A: Policy and Practice**, Volume 141, 2020, Pages 51-68, ISSN 0965-8564. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/conheca-10-praticas-de-rh-da-tim-para-seus-funcionarios/> acessado em 27/08/2021 às 13h

Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000264/artigo-75b-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> acesso em 18/08 às 13h

Disponível em: <<https://exame.com/carreira/home-office-definitivo-para-74-das-empresas-no-brasil-a-resposta-e-sim/>>. Acessado em 10/09/21 às 12:24

Disponível em <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php> acesso em 05/07.2021 às 18:42.

Disponível em <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2021/02/17/home-office-pode-ser-definitivo-empresas-que-adotaram-o-modelo-respondem.htm> acesso em 05 jul. 2021 às 19:41

Disponível em: https://contemporaryfamilies-org.translate.goog/covid-couples-division-of-labor/?_x_tr_sl=auto&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=nui,op acessado em 11/12/21 às 12:16

Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang-pt/index.htm OIT 2021 acessado em 11/11/21 às 12:16

Disponível em: Painel do Coronavírus da OMS (COVID-19) <https://covid19.who.int/table> acessado em 11/11/21 às 13:16

Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/09/25/home-office-no-servico-publico-gerou-economia-de-r-1-bilhao-em-5-meses-diz-governo.shtml> acessado em 15/09/21 às 16:33

Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/vagas-trabalhar-de-casa/> acesso em 09 nov.2021 às 12:32

Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/xp-vai-ganhar-nova-sede-e-oferece-trabalho-remoto-permanente-a-seus-funcionarios.shtml> acessado em 27/08/2021 às 14:15

Disponível em Cartórios registram aumento de 18,7% nos divórcios durante pandemia | Agência Brasil (ebc.com.br) acessado em 15/12/2021 às 14:15

Disponível em Pandemia intensifica desemprego de longa duração no país | Brasil | Valor Econômico (globo.com) acessado em 22/12/2021 às 14:45

Disponível em Boletín Oficial República Argentina - Sistema Integrado De Jubilaciones Y Pensiones - Decreto 475/2021 acessado em 22/12/2021 às 15:45

Disponível em Ensaio fotográfico - Geração Igualdade: O tempo é agora! | ONU Mulheres - Sede (unwomen.org) acessado em 22/02/2022 às 19:45

Disponível em COVID-19: Dados de gênero emergentes e por que importa | Centro de Dados das Mulheres da ONU (unwomen.org) acessado em 23/02/2022 às 09:45

Disponível em: Afinal, o futuro será home office, híbrido ou presencial em 2022 | Exame, 2021 acessado em 30/03/2022 às 09:45

Disponível em: Coronavírus - www.rio.rj.gov.br acessado em 29/04/2022 às 11:45

Disponível em: <https://www.saude.rj.gov.br/noticias/2021/07/mapa-de-risco-covid-19-estado-do-rio-de-janeiro-mantem-bandeira-amarela> acessado em 29/04/2022 às 12:45