



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

Mulheres e Teletrabalho: possibilidade de conciliação da vida pessoal e profissional.

Bárbara Oliveira Félix dos Santos

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - CCS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Graduação em Administração de Empresas

Rio de Janeiro, junho de 2024.



Bárbara Oliveira Félix dos Santos.

Mulheres e Teletrabalho: possibilidade de conciliação da vida pessoal e profissional.

Trabalho de Conclusão de Curso

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de graduação em Administração.

Orientadora: Patrícia Ítala Ferreira.

Rio de Janeiro, junho de 2024.

Agradecimentos

Primeiramente, agradeço à Deus por tudo. Sem Ele eu não conseguiria ter permanecido firme por todos esses anos.

À minha mãe Jacira, por me ensinar sobre fé, esperança e perseverança. Por ter dedicado à sua vida a mim, mesmo quando se tornou mãe solo, com o falecimento do meu amado pai José Félix.

Ao meu esposo Augusto, por todo companheirismo, paciência e amor, mesmo nos dias mais difíceis. Sempre acreditou em meu potencial, mesmo quando eu mesma duvidei.

Ao meu filho Arthur, pela paciência e por ser uma criança boa, gentil e amável, sempre compreensível com sua mãe.

À minha irmã, por torcer por mim e vibrar a cada conquista minha. Sua confiança em mim e sua felicidade com as minhas conquistas demonstram o nosso companheirismo.

À minha tia Maria, por sempre me incentivar a estudar e a nunca desistir dos meus sonhos.

À Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro pela oportunidade de mudar o rumo da minha história.

À minha orientadora Patrícia Ítala por aceitar o desafio, com toda a paciência e dedicação.

“Grandes coisas fez o Senhor por nós, pelas quais estamos alegres”

(Salmo 126 -3)

Resumo

Santos, Bárbara Oliveira Félix dos. Mulheres e Teletrabalho: possibilidade de conciliação da vida pessoal e profissional. Rio de Janeiro, 2024. 45 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O presente estudo identificou a percepção das mulheres trabalhadoras sobre sua qualidade de vida no trabalho (QVT) e a conciliação da vida profissional e pessoal, com o uso do teletrabalho. A pesquisa de campo foi realizada com mulheres de uma empresa multinacional do setor de recursos humanos, que atuam nos estados de São Paulo, Maranhão, Goiás e Pará. A partir dos resultados, foi identificado que as mulheres, com o teletrabalho, conseguiram conciliar as suas demandas profissionais e pessoais, as opiniões sobre as vantagens e desvantagens foram diversificadas, dependendo da realidade de cada uma.

Palavras- chave: Teletrabalho. Mulheres e produtividade. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Santos, Bárbara Oliveira Félix dos. Women and Teleworking: possibility of conciliation personal and professional life. Rio de Janeiro, 2024. 45 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The present study identified the perception of working women regarding their quality of work life (QWL) and the reconciliation of professional and personal life with the use of telework. The field research was conducted with women from a multinational company in the human resources sector, operating in the states of São Paulo, Maranhão, Goiás, and Pará. Based on the results, it was found that women, through telework, were able to reconcile their professional and personal demands. Opinions on the advantages and disadvantages were varied, depending on each woman's individual reality.

Key-words: Telework. Women and productivity. Quality of Work Life (QWL). Work-life balance.

Sumário

1.O tema e o problema de estudo	7
1.1. Introdução ao tema e ao problema do estudo	7
1.2. Objetivo do estudo	9
1.3. Objetivos intermediários do estudo	9
1.4. Delimitação do estudo	9
1.5. Justificativa e relevância do estudo	10
2 . Revisão de literatura	11
2.1 Conceito de qualidade de vida no trabalho	11
2.2 O conceito de teletrabalho	13
2.2.1 As vantagens relacionadas ao teletrabalho	14
2.2.2 As desvantagens relacionadas ao teletrabalho	15
2.2.3 A mulher e o Teletrabalho	16
2.3 Teletrabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho	18
3 Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo	23
2.1. Tipo de pesquisa	23
2.2. Seleção dos sujeitos do estudo.	23
2.3. Coleta dos dados utilizados no estudo.	24
2.4. Tratamento dos dados para o estudo	24
2.5. Limitações do Método	24
3 Apresentação e análise dos resultados	25
3.1. A empresa	25
3.2. Descrição e análise dos resultados	25
3.2.1. Característica dos respondentes	26
3.2.2. Percepção sobre a Qualidade de Vida no Teletrabalho das mulheres trabalhadoras	28
3.2.3. As vantagens e desvantagens na percepção das teletrabalhadoras	32
3.2.4. A conciliação da vida pessoal e profissional	35

4 Conclusões e recomendações para novos estudos	38
4.1. Sugestões e recomendações para novos estudos	39
5Referências bibliográfica	40
Anexo 1	44

Lista de figuras

Figura 1: Relação entre Teletrabalho e Qualidade de Vida no Trabalho..19

Lista de Tabelas

Tabela 1: Pesquisas sobre o teletrabalho e as mulheres trabalhadoras nas empresas públicas e privadas.....	20
Tabela 2: Características das mulheres trabalhadoras.....	27
Tabela 3: Características pessoais e profissionais das mulheres trabalhadoras	28

3 O tema e o problema de estudo

1.1.Introdução ao tema e ao problema do estudo

Novembro de 2019. Um novo vírus surge na China e se alastra e o mundo entra em colapso. Com o advento da COVID-19, medidas de proteção são adotadas para que não houvesse a expansão do vírus. Os países tomam medidas drásticas, como a quarentena, ocasionando uma reestruturação da sociedade. Em um mundo globalizado, onde os países são interligados, foi necessário que as empresas adaptassem seus serviços, e assim, foi implementado o teletrabalho (AGUIAR, OLIVEIRA, HRYNIEWICZ e SANT'ANNA, 2022). Entretanto, essa modalidade de trabalho não surgiu a partir da COVID-19, pois muitas empresas já utilizavam o trabalho remoto, especialmente em algumas profissões relacionadas a área de tecnologia. Devido a pandemia, a implementação dessa modalidade, que já estava em crescimento no mercado, precisou ser “acelerada” (SOBRATT, 2020). Assim, surgiu o interesse em estudar as vantagens e desvantagens do teletrabalho, especialmente para as mulheres, considerando a possibilidade de equilíbrio da vida pessoal e profissional.

Historicamente, papéis diferentes foram atribuídos para mulheres e homens. Enquanto os homens possuíam o dever de zelar pela família, tendo o papel de provedor, as mulheres detinham a responsabilidade de cuidado com os filhos e do lar. No entanto, devido a evolução da sociedade, a partir da revolução industrial, guerras e entre outros acontecimentos, as mulheres foram “obrigadas” a entrar no mercado de trabalho, como forma de complementar o orçamento familiar. Por outro lado, apesar dessas evoluções relacionadas ao mercado de trabalho, outros estereótipos não acompanharam essas mudanças (SIMÕES,2012).

Embora o número de homens que dedicam parte do seu tempo as tarefas domésticas cresçam a cada ano, conforme descrito na matéria do site R7 (2020), ainda são as mulheres que possuem maior sobrecarga nos afazeres domésticos, demonstrando que ainda há uma disparidade entre os gêneros.

Antes da pandemia, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os homens gastavam em média 11 horas por semana com os afazeres domésticos, incluindo o cuidado com crianças e idosos, enquanto as mulheres gastaram uma média de 21,4 horas semanais. A diferença existe mesmo quando ambos estão empregados - ou seja, a maior parte da dupla jornada fica com a mulher (IBGE, 2019).

De forma complementar, uma pesquisa feita pela *Época Negócios* (2020), demonstrou a dificuldade dos familiares em entender as fronteiras entre trabalho e vida pessoal, interferindo o desenvolvimento das atividades do teletrabalho. Além disso, quando a família possui filhos de até cinco anos, a jornada torna-se mais desafiadora para as mulheres, pois a cada uma hora de trabalho executado, 26 minutos são desperdiçados, devido às interrupções.

De forma complementar, outra pesquisa divulgada pelo IBGE, sobre teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais em 2022, mostrou que cerca de 8,7% das mulheres ocupadas trabalharam na modalidade de teletrabalho contra 6,8% dos homens (IBGE, 2023).

Para manter a competitividade no mercado, muitas organizações utilizam diversas estratégias relacionadas ao gerenciamento do capital humano. Uma dessas estratégias está relacionado ao conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que lista diversos pontos direcionados ao bem-estar dos seus colaboradores influenciando na produtividade laboral. Quando se trata do teletrabalho voltado para as mulheres, torna-se importante vincular medidas pontuais (TIMOSSI, 2010).

Diante desses dados, mostra-se importante que as organizações busquem compreender melhor a realidade das mulheres, visando manter a produtividade, eficiência nas tarefas laborais, sem ferir a qualidade de vida das mulheres.

Devido a possibilidade de existir de dados sensíveis relacionados as entrevistadas, a empresa deste presente estudo teve seu nome ocultado. Trata-se de uma empresa de recursos humanos.

Considerando estes fatos, a pesquisa busca estudar o seguinte problema: Qual é a perspectiva das mulheres que trabalham em relação à qualidade de vida no trabalho, incluindo sua opinião sobre a conciliação entre vida profissional e pessoal, com o uso do teletrabalho?"

1.2.Objetivo do estudo

O objetivo do estudo é entender qual é a perspectiva das mulheres que trabalham em relação à qualidade de vida no trabalho, incluindo sua opinião sobre a conciliação entre vida profissional e pessoal, com o uso do teletrabalho.

1.3.Objetivos intermediários do estudo

Para que o objetivo do estudo fosse alcançado, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre a qualidade de vida no trabalho, o conceito de teletrabalho e fatores relacionados – como as vantagens e desvantagens, a mulher e o teletrabalho - e a qualidade de vida no teletrabalho.

O estudo sobre o teletrabalho foi necessário para entender os conceitos, bem como verificar a dimensão dos seus impactos dentro das atividades laborais e na qualidade de vida do trabalho (QVT), para compreender empiricamente o problema foi criado e um instrumento de coleta de dados (entrevistas), que foi, posteriormente, aplicado ao público-alvo da pesquisa.

1.4.Delimitação do estudo

A pesquisa buscou limitou-se a entrevistar teletrabalhadoras, a respeito das suas percepções sobre a qualidade de vida no trabalho e a possibilidade de conciliar suas vidas profissionais e pessoais.

Para o presente estudo, o foco recaiu na relação entre a qualidade de vida profissional e pessoal no teletrabalho. A pesquisa foi realizada com mulheres que atuam na área de recursos humanos, em uma organização multinacional do setor de recursos humanos, as teletrabalhadoras atuam nos estados de São Paulo, Maranhão, Goiás e Pará. As entrevistas foram realizadas via plataforma Google Meet, em maio de 2024.

1.5. Justificativa e relevância do estudo

As informações que esse estudo pretende produzir pode ser de interesse para as organizações, de todos os setores, pois poderá trazer informações relevantes sobre os impactos do teletrabalho para as mulheres. Além disso, poderá possibilitar a criação de estratégias mais específicas para este grupo de estudo, com intuito de trazer um impacto menor no dia a dia de trabalho, além de uma maior produtividade organizacional.

Os resultados também podem auxiliar em estudos futuros para as universidades, com foco no estudo sobre as mulheres no trabalho remunerado, mais especificamente no teletrabalho. Além disso, trazer de forma mais específica informações sobre a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a possibilidade de conciliar a vida profissional e pessoal.

Por fim, trata-se de um tema que desperta o interesse na autora, visto que possuiu experiência nesta modalidade de trabalho e interesse na melhor compreensão sobre o tema. No âmbito mais geral, traz a possibilidade de entender como esses resultados podem impactar o ambiente organizacional, visto que esta modalidade está cada vez mais presente no mercado de trabalho.

2. Revisão de literatura

Neste capítulo são apresentados e discutidos aspectos conceituais e estudos relacionados ao tema e estudo em investigação e que servirão de base para a análise realizada. Para isso, subdivide-se em três itens: (i) Conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT), (ii) O conceito de teletrabalho, (iii) Teletrabalho e a qualidade de vida no teletrabalho.

2.1 Conceito de qualidade de vida no trabalho

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu em 1950, na Inglaterra, a partir do pesquisador Eric Trist e seus colaboradores do Tavistock Institute. Através de estudos voltados para a reestruturação de tarefas, o pesquisador propôs uma nova configuração do trabalho nas organizações, a partir da tríade indivíduo-organização-tarefa. A princípio, o intuito era tornar a vida dos trabalhadores “mais leve”, o que resultaria em uma maior produtividade e redução de conflitos. (FERNANDES, 1996).

Diante de um ambiente de incertezas e mudanças constantes, muitas organizações utilizam estratégias como a QVT, com o intuito ter uma certa vantagem competitiva diante dos seus concorrentes (TIMOSSI; FRANCISCO; JÚNIOR; XAVIER, 2010).

Existem diversas definições para a QVT, no entanto Chiavenato (2014, p.419) resume da seguinte forma:

QVT é um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

O autor acrescenta que a QVT é determinada não só pelas características individuais (expectativas, necessidades, valores) ou por circunstâncias situacionais (políticas internas, estrutura organizacional, sistema de recompensas, tecnologia), mas também pela combinação desses dois componentes diante das perspectivas individuais e organizacionais.

Fernandes (1996) cita que cada organização possui uma estrutura específica e, conseqüentemente, implementam conceitos de QVT de formas distintas, influenciando na cultura e no clima organizacional, refletindo no bem-estar dos colaboradores e na produtividade das empresas. O autor complementa que a QVT não se resume apenas nas leis trabalhistas, já que leva em consideração as necessidades e aspirações individuais, a humanização do trabalho e das responsabilidades sociais corporativas. Além disso, para Barbosa (2017), a implementação da QVT depende das perspectivas de cada indivíduo, que são formadas através de suas experiências de vida.

A implementação dos métodos de QVT estão relacionados aos esforços de gerenciar os riscos ocupacionais no ambiente de trabalho, na carga física/mental de cada atividade, nas relações formais/informais, na percepção da satisfação profissional e no entendimento da dinâmica da liderança corporativa (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Chiavenato (2014) complementa que existem diversos fatores complexos e particulares que fazem parte dos componentes da QVT, que podem ser resumidos nos seguintes tópicos:

- Sentimento de satisfação com as atividades
- Possibilidades de futuro na organização.
- Reconhecimento pelos resultados alcançados.
- Salário percebido.
- Benefícios auferidos.
- Relacionamento humano na equipe e na organização.
- Ambiente psicológico e físico de trabalho.
- Liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões.
- Possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

Para Limongi-França, Schirmeister e Veloso (2007) é possível tornar os cargos mais satisfatórios e produtivos, através de quatro pilares que podem ajudar na construção das ações de QVT nas organizações:

1. Implementação de mudanças constantes nas atividades individuais relacionadas a organização;
2. Ações que buscam resolver quaisquer conflitos que possam existir entre os trabalhadores e/ou com a organização;
3. Implementação de adaptações nos espaços laborais, na cultura e/ou clima organizacional, na assistência das demandas pessoais/profissionais e na humanização do trabalho;

4. Percepção e acompanhamento dos possíveis sistemas de recompensas, que podem ser relacionadas ao salário/benefícios ou não;

De acordo com Chiavenato (2014), para que as organizações possam ter maior produtividade e qualidade elas precisam contratar pessoas motivadas que participam efetivamente das tarefas que foram designadas e que elas sejam recompensadas de forma adequada por isso. Pedroso e Pilatti (2009) complementam que os colaboradores são motivados quando suas metas pessoais e profissionais são atingidas. A seguir, será abordado o conceito de teletrabalho, visto que o presente estudo pretende pesquisar a relação entre QVT e teletrabalho.

2.2 O conceito de teletrabalho

De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT,2020), o teletrabalho é definido como uma modalidade de trabalho intelectual, que é exercido fora das dependências físicas da empresa, através das diversas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), que são disponibilizadas pela organização, tendo o controle, supervisão e subordinação de chefes/líderes de cada setor ou área em que o colaborador esteja inserido.

Outro termo muito utilizado é o chamado *home office*, em português “escritório em casa”, que possui um significado semelhante ao teletrabalho, sendo definido pela SOBRATT(2020), como um formato dentro do conceito de teletrabalho, que é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado na residência do colaborador, com a utilização de tecnologias (computadores, tablets ou smartphones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel), disponibilizadas pela organização ou adquirida pelo funcionário, que permitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados ao trabalho, mediante às metas organizacionais.

A utilização das TICs pelo teletrabalho não possibilita apenas uma nova forma de organização do trabalho atual, mas também a virtualização do tempo e espaço. Há uma transformação de “um lugar para ir”, em uma atividade que pode ser desempenhada em um momento oportuno, em qualquer horário e lugar. (COSTA, 2007)

Além disso, o uso das TICs impacta no próprio entendimento do conceito de organização, nos dias atuais. Com a possibilidade das pessoas poderem escolher trabalhar em qualquer hora e lugar, torna-se cada vez mais difícil

delimitar o espaço-tempo nas organizações. Pelo fato das pessoas trabalharem em locais distintos, as organizações veem a necessidade de ampliar suas fronteiras de espaço e tempo, já que o trabalho não está restrito a horários e espaços físicos convencionais (BROCKLEHURST, 2001).

Aguiar et al. (2022) citam a importância das empresas se conscientizarem quanto a preservação do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de seus colaboradores, através de políticas alternativas, como o teletrabalho.

Costa (2007) destaca a importância de perceber que o teletrabalho possui um perfil de trabalhador específico, visto que há dificuldades inerentes a esta modalidade que exigem diversas capacidades e qualidades pessoais, que caso o colaborador não possua, será preciso desenvolvê-las.

Goulart (2009) complementa quais são as características necessárias ao teletrabalhador para que haja êxito no teletrabalho, como flexibilidade; criatividade; autodisciplina, para realizarem as tarefas nos prazos determinados; automotivação, precisam estar motivados sem necessariamente ter um estímulo organizacional e experiência profissional. Na sequência serão apresentadas as vantagens relacionadas ao teletrabalho.

2.2.1 As vantagens relacionadas ao teletrabalho

Goulart (2009) menciona alguns possíveis benefícios atrelados ao teletrabalho para o colaborador, como um aumento do tempo de convivência com a família, na melhora na qualidade de vida atrelada à uma alimentação mais saudável e a prática regular de atividades físicas, na redução do estresse profissional, na possibilidade do melhor gerenciamento do tempo e das entregas individuais, além da redução de custos e riscos de deslocamento.

Melo (2009) acrescenta que o teletrabalho se torna positivo ao proporcionar um convívio maior com a família, já que nos dias atuais, homens e mulheres atuantes no mercado de trabalho, passam mais tempo fora de casa, dando pouca atenção aos cônjuges, filhos etc. Santos (2016), complementa que os teletrabalhadores destacam que a flexibilidade é a vantagem principal, já que possuem a possibilidade de gerenciamento do tempo relacionadas às atividades laborais.

Tremblay e Lima (2002) mencionam que organizações que adotam o teletrabalho em seu programa de gestão, percebem os impactos positivos na motivação de seus colaboradores, pois ocorre um aumento da concentração dos indivíduos, influenciando na qualidade e produtividade de suas atividades

laborais. Ainda de acordo com os autores, as organizações constatam que há diminuição das faltas/atrasos por motivos de saúde, além do aumento do interesse do colaborador em permanecer na instituição, diminuindo assim, o *turnover*.

Outro ponto positivo, conforme citado por Smaha (2009), trata-se da possibilidade de melhor divisão das tarefas domésticas entre os homens e mulheres, pois torna a divisão das atividades mais justa, de forma a não sobrecarregar ambas as partes. Em relação aos cuidados com os filhos, Tremblay (2002) salienta que para as mulheres, o teletrabalho é uma forma positiva frente à rotina domiciliar, pois percebe-se uma diminuição do tempo gasto com deslocamentos, possibilitando maior tempo com a família.

A seguir, serão apresentadas as desvantagens relacionadas ao teletrabalho.

2.2.2 As desvantagens relacionadas ao teletrabalho

De acordo com Morganson, Major, Oborn, Verive, & Heelan (2010), o modelo de trabalho remoto possui desafios que, embora se assemelhem aos do ambiente de trabalho presencial, são diferentes devido sua particularidade, necessitando assim, de ações que visem a interação entre o colaborador e a organização.

Freitas (2008) cita que existe um tipo de isolamento, referente ao trabalho feito exclusivamente no ambiente domiciliar, que reduz o contato com os demais colaboradores pertencentes à organização. Isso pode ser visto como uma das principais desvantagens do *home office*.

Barros e Silva (2010) citam a possibilidade do colaborador sentir um excesso nas demandas das suas atividades, uma possível diminuição das interações com os seus colegas de trabalho, além da sensação de ausência de reconhecimento de seu desempenho. Os autores ainda acrescentam a dificuldade desse colaborador em ser visto pelos seus superiores e/ou pela empresa em si, podendo dificultar a sua ascensão na carreira, devido à falta de parâmetros de desenvolvimento profissional do colaborador.

Outro aspecto relacionado as desvantagens do teletrabalho, conforme mencionado por Gonçalves, Almeida e Moura (2018), Costa (2007) e Tremblay (2002), está relacionado ao ambiente familiar e a flexibilidade, visto que estar presente no mesmo ambiente não possibilita ao colaborador a disponibilidade total com os filhos durante o horário de trabalho.

Costa (2007) menciona a possibilidade do colaborador sentir uma espécie de conflito com relação às suas posições, pois durante a jornada de trabalho, existe uma certa pressão relacionada ao seu papel de cônjuge, filha/filho, mãe/pai, irmã/irmão. Em contrapartida, após o término do expediente, ou seja, no seu convívio familiar, o indivíduo pode cobrar a si mesmo sobre suas demandas relacionadas as atividades profissionais. Em seguida, será feita a associação entre participação da mulher no mercado de trabalho até a sua inserção na modalidade do teletrabalho.

2.2.3 A mulher e o Teletrabalho

Durante várias décadas, a sociedade e a família possuíam papéis bem definidos entre os gêneros: o homem tinha a responsabilidade de trabalhar para sustentar a família, enquanto a mulher era responsável pelas atividades domésticas e o cuidado com os filhos (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

Essa dinâmica social mudou no período da primeira e segunda guerra mundial (de 1914 à 1945), onde os homens foram obrigados a defender o seu país. As mulheres, no entanto, precisavam manter o sustento da família e por isso tiveram que assumir as mesmas posições dos homens no mercado de trabalho, além do seu trabalho doméstico. Quando a segunda guerra terminou, muitos homens voltaram para casa impossibilitados de trabalhar, devido às mutilações entre outros problemas herdados da guerra. Assim, as mulheres viram-se “obrigadas” a permanecer em seus trabalhos, deixando o ambiente domiciliar pelo ambiente comercial e industrial. (SIMÕES,2012).

Outro acontecimento importante na entrada da mulher no mercado de trabalho foi o movimento feminista, que ocorreu na metade da década de 1960 nos Estados Unidos da América, que teve como objetivo a busca por uma identidade nas relações de gênero (BUTHLER, 2003) e a distribuição de responsabilidades e papéis sociais (SANTOS, 2016).

No Brasil, a participação das mulheres no mercado de trabalho ocorreu entre as décadas de 1920 e 1980, devido ao processo de industrialização e urbanização das grandes cidades (SIMÕES, 2012). Além disso, Reis, Barros e Quintão (2020) complementam que à medida que as mulheres foram ganhando espaço no mercado de trabalho, houve um aumento da sobrecarga de suas obrigações do lar.

De acordo com Miltersteiner, Hryniewicz, Oliveira, Sant’anna e Moura (2020), houve um aumento da participação dos homens nas atividades

domésticas, no entanto a manutenção da unidade familiar ainda é considerada uma responsabilidade da mulher. Ainda de acordo com os autores, as mulheres continuam sendo as principais figuras na educação dos filhos e são elas que frequentemente interrompem suas carreiras ou tiram folgas quando há alguma demanda relacionada aos filhos. Enquanto os homens tendem a dedicar mais tempo ao trabalho remunerado, as mulheres não podem negligenciar suas responsabilidades domésticas.

De acordo com Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2023), com o título “Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil”, as mulheres possuem a maior responsabilidade sobre atividades domésticas e de cuidados não remunerados em comparação com os homens. Ainda de acordo com a pesquisa, quando as famílias possuem filhos, há um aumento de 11 horas semanais nas atividades das mulheres devido a necessidade de atenção para com os cuidados e as tarefas domésticas.

Com o advento da pandemia da COVID-19, a economia global ficou desestabilizada e, para que as atividades das empresas não parassem, os colaboradores foram migrados para o regime de teletrabalho, tendo que conciliar as atividades profissionais com as demandas familiares (NOGUEIRA, ALVES, ANDRADE, GÓES, 2022).

Para Mendes (2020), o teletrabalho possibilita aos indivíduos a execução das atividades não remuneradas, sejam elas relacionadas aos cuidados infantis ou às tarefas domésticas, no mesmo espaço físico, concomitantemente.

No entanto, para as mulheres, o teletrabalho torna-se desafiador, visto que existe a necessidade de desempenhar diversos papéis diariamente, como profissional, mãe, esposa, filha, entre outros, tornando sua jornada de trabalho mais exaustiva (SLOSBERGAS, 2023).

Para Spurr & Straun (2020), as distrações relacionadas a presença dos familiares durante o *home office*, podem trazer uma certa impressão de que é necessário “compensar” essas pausas, resultando em uma maior carga de trabalho para as mulheres.

Entretanto, segundo Monzato (2022), mesmo com as distrações, para algumas mulheres o trabalho remoto trouxe benefícios, já que foi possível acompanhar o crescimento e desenvolvimento de seus filhos, mitigando o sentimento de culpa associado à necessidade de deixar seus filhos sob os cuidados de terceiros enquanto trabalham.

Outro ponto visto como positivo foi a flexibilidade ocasionada pelo teletrabalho, já que possibilitou uma melhor organização do tempo das

atividades inerentes ao trabalho (MONZATO, 2022). Além disso, Moura (2022) traz dados que corroboram com esta visão, pois segundo algumas pesquisas sobre os desafios no trabalho remoto, algumas mulheres não se sentiram sobrecarregadas no ambiente familiar, já que suas atividades domésticas foram redistribuídas entre os demais residentes.

2.3 Teletrabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho

Assim como abordado no tópico sobre a QVT, Andrade (2020) defende que a sociedade, a estrutura organizacional e o próprio indivíduo são contribuintes para a QVT na modalidade de teletrabalho. O autor complementa que existem fatores que podem interferir ou potencializar a produtividade dos teletrabalhadores, como a comunicação, a qualificação do profissional, o suporte técnico e tecnológico pelas empresas, os salários e benefícios, as tarefas, a gestão do tempo, as variáveis sociodemográficas e o perfil dos trabalhadores.

Van Sell e Jacobs (1994) complementam que existem características individuais que são necessárias para garantir a QVT no teletrabalho, como ter uma boa qualificação e experiência profissional, além de boa comunicação e habilidades organizacionais.

De acordo com Andrade (2020), a QVT é composta por elementos que englobam diversas leis constitucionais, que visam garantir a salubridade no teletrabalho, através do respeito das características individuais, proporcionando o desenvolvimento de habilidades dos colaboradores, com o objetivo de alcançar as metas de produtividade organizacional.

O teletrabalho promove boas experiências relacionadas a qualidade de vida e bem-estar no trabalho, devido a possibilidade de proporcionar uma maior autonomia, flexibilidade e controle do tempo, desde que as diferenças individuais dos colaboradores sejam levadas em consideração, já que cada indivíduo possui perspectivas distintas quanto a QVT (VEGA, ANDERSON, KAPLAN, 2014).

Além disso, Andrade (2020) afirma que existem ações no teletrabalho que influenciam de forma positiva na QVT dos colaboradores, visto que esses possuem maior capacidade de concentração devido a diminuição das distrações, capacidade de conciliação dos seus objetivos pessoais e profissionais, além de maior autonomia no desenvolvimento das suas atividades laborais.

Figura 1: Relação entre Teletrabalho e Qualidade de Vida no Trabalho.



Fonte: Andrade (2020, p.55)

Conforme a figura 1, a Qualidade de Vida no Teletrabalho pode ser definida como um trabalho feito fora das dependências organizacionais, através das TIC'S, com o intuito de trazer maior qualidade, maior probabilidade de estabilidade emocional, proporcionando maior realização pessoal, profissional e satisfação no trabalho (ANDRADE,2020).

Como objetivo do presente estudo é compreender aspectos da QVT, que estão relacionados a capacidade, de mulheres trabalhadoras, de equilibrar suas vidas pessoais e profissionais, no teletrabalho, foi realizada uma pesquisa para compreender melhor como o tema tem sido pesquisado. A tabela 1 resume algumas pesquisas que estudam a QVT de mulheres no teletrabalho, do setor público e privado.

A pesquisa com o título "o teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho", produzida por Silva (2004), teve como objetivo entender como os sistemas de informação empresariais influenciam na qualidade de vida no trabalho de homens e mulheres, solteiros ou casados, com filhos e sem filhos, de uma empresa privada. Os resultados afirmam que o teletrabalho influenciou na melhora da concentração, disposição e desempenho no trabalho das mulheres e homens, desde uma melhor concentração e disposição para executar as atividades laborais, além de trazer uma melhor qualidade de vida com relação a diminuição do cansaço físico e mental presente na rotina de trabalho presencial.

Tabela 1: Pesquisas sobre o teletrabalho e as mulheres trabalhadoras nas empresas públicas e privadas.

Título da pesquisa:	O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho.	Satisfação com o teletrabalho e as relações trabalho-família: uma questão de equilíbrio ou de conflito?	Teletrabalho e as mulheres: satisfação e conciliação entre a vida profissional e familiar.	Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da COVID-19: Percepções entre os Gêneros em Organizações Públicas.
Autores:	Silva	Ferreira	Aguiar	Velasco, Pantoja, Mesquita
Ano de publicação:	2004	2020	2020	2023
Instrumento de coleta de dados:	Fase 1: Site www.desenvolvendo.com/pesquisa Fase 2: Entrevista	Entrevista	Fase1: Entrevista Fase2: Google Forms	Google Forms
Quantidade de participantes:	Fase 1: 18 participantes Fase 2: 5 participantes	11 participantes	9 participantes	5.695 participantes
Empresa:	Privada	Privada	Pública	Pública
Resultados sobre QVT no teletrabalho:	- Melhora da concentração, disposição e desempenho nas atividades laborais; - Menos cansaço e dor nas mulheres, em relação aos homens;	- Redução do stress; -Aumento do tempo em atividades de lazer; - Horário flexível; -Conciliação do trabalho-família e trabalho - lazer.	- A economia de tempo e dinheiro; -Autonomia; -Economia financeira; - Liberdade; - Equilíbrio mental; - Aumento de práticas esportivas - Diminuição do sedentarismo. -Maior convivência familiar; -Maior produtividade; -Maior flexibilidade; - Conciliação com cuidados com idosos.	- Aumento da cooperação; - Melhora da comunicação; -Melhora na gestão do trabalho; -Possibilidade de equilíbrio entre o trabalho, descanso e lazer.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Já a pesquisa feita por Ferreira (2020), teve como objetivo buscar quais as possíveis variáveis do teletrabalho que trazem satisfação profissional e equilíbrio trabalho-família. Fazendo um recorte sobre a comparação entre os gêneros, a pesquisa demonstrou que há uma certa diferença entre as percepções sobre a vivência do teletrabalho entre os gêneros. As mulheres tendem a adotar estratégias para manter uma melhor relação entre o trabalho-família, com intuito de manter sua satisfação profissional. Elas percebem que a conciliação entre trabalho e família é possível. No entanto, as mulheres tendem a não transferirem as atividades domésticas para seus cônjuges, já que acreditam que conseguem equilibrar os dois papéis, além de enxergar essa possibilidade como algo positivo. Em contrapartida, os homens tendem a ter uma maior concentração nas tarefas laborais, com intuito de evitar conflitos entre trabalho e família, demonstrando terem uma certa dificuldade em separar as duas esferas. Eles, normalmente, não fazem pausas no trabalho para realizar tarefas domésticas ou cuidar dos filhos e não veem o teletrabalho como uma oportunidade para ajudar a parceira com os cuidados com os filhos. Logo, a pesquisa demonstra que o teletrabalho contribuiu para reforçar a divisão tradicional de papéis, perpetuando o papel feminino como uma figura facilitadora na conciliação do trabalho com as responsabilidades domésticas e cuidados com os filhos.

A pesquisa de Aguiar (2020) teve como objetivo apresentar a percepção sobre a satisfação e conciliação da vida profissional e familiar das mulheres trabalhadoras da GGPAF/ANVISA, na modalidade de trabalho remoto. Os resultados demonstraram que a convivência familiar, com a possibilidade de participação mais ativa na vida dos filhos menores e pais idosos, além de uma maior autonomia do tempo foram vantagens percebidas pelas mulheres e foram os tidos como principais motivos para permanecer no teletrabalho.

Por fim, a pesquisa feita por Velasco, Pantoja, Mesquita (2023) teve como objetivo analisar a qualidade de vida no teletrabalho obrigatório de servidores de instituições públicas brasileiras, com intuito de comparar as percepções entre mulheres e homens, com e sem filhos, durante a pandemia da COVID-19. Os resultados demonstraram que há diferenças significativas sobre a gestão do teletrabalho, entre mulheres e homens. As mulheres apresentaram maior QVT mais elevados que os homens, com maior percepção de bem-estar relacionados ao planejamento e monitoramento das atividades, orientação dos

gestores, feedbacks, cooperação entre os colegas de trabalho e a comunicação. Nas famílias com filhos, os teletrabalhadores citaram que há mais interrupções no horário no horário de trabalho, uma menor concentração, um menor equilíbrio entre trabalho, descanso e lazer, além de perceberem uma necessidade maior de trabalhar mais para serem reconhecidos.

3 Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo

Este capítulo pretende informar sobre as diversas decisões acerca da forma como este estudo foi realizado.

3.1 Tipo de pesquisa

De acordo com Vergara (2000), existem diversas categorias de pesquisa, segundo alguns critérios. No entanto, a fim de trazer uma simplificação, a autora propõe a utilização de dois critérios básicos: os fins e os meios. Quanto aos fins, a presente pesquisa foi descritiva, pois buscou analisar as perspectivas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho de mulheres trabalhadoras, a partir da possibilidade de conciliação da vida profissional e familiar com a utilização do teletrabalho. Quanto aos meios, trata-se de um estudo de caso qualitativo, tendo sido realizada uma pesquisa de campo. Foram entrevistadas mulheres, com ou sem filhos, que trabalham no modelo *home office*, todas da mesma empresa.

Os principais temas abordados no referencial teórico que foram utilizados na pesquisa de campo foram os conceitos de qualidade de vida no trabalho (QVT), o teletrabalho/*Home Office*, as vantagens e as desvantagens do teletrabalho e a QVT e o teletrabalho.

3.2 Seleção dos sujeitos do estudo.

Foram entrevistadas quatro mulheres que atuam em uma mesma empresa, duas possuem filhos, uma possui uma enteada e uma não possui. Elas residem nos estados de São Paulo, Maranhão, Goiás e Pará. Todas trabalham no regime a distância atualmente e em áreas distintas da empresa. A escolha das entrevistadas se deu por acessibilidade, visto que a autora trabalhou na mesma empresa e possui ainda relacionamento com as antigas colegas de trabalho. A última entrevistada, contudo, foi indicada por uma das entrevistadas, visto que algumas mulheres contatadas não aceitaram participar do estudo. Por

fim, todas as participantes do estudo trabalham por mais de dois anos na modalidade de teletrabalho, antes mesmo da empresa que estão atualmente.

3.3 Coleta dos dados utilizados no estudo.

As entrevistas foram realizadas através da plataforma Google Meet, com duração média de 50 minutos cada. O roteiro de entrevistas foi adaptado de Andrade (2020), com perguntas estruturadas, com base no referencial teórico, composto por 18 perguntas divididas nas seguintes sessões: dados demográficos, a conciliação da vida profissional e pessoal no teletrabalho e a QVT no teletrabalho. O roteiro da entrevista segue em apêndice.

3.4 Tratamento dos dados para o estudo

As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas, com intuito de capturar melhor as informações sob a perspectiva de cada entrevistado. A partir da transcrição, foram feitas análises tendo como base o referencial teórico utilizado nesse presente estudo.

3.5 Limitações do Método

A falta de disponibilidade de tempo das entrevistadas pode ser considerada uma limitação do estudo, pois houve dificuldades de conciliação de agendas. Outra dificuldade foi a aceitação por parte dos entrevistados, pois existia uma certa preocupação com a possibilidade da quebra do anonimato das respondentes, mesmo que o autor tenha explicado que a empresa não seria mencionada no estudo. Por fim, a quantidade de participantes da pesquisa também pode ser considerado uma limitação, podendo trazer uma visão muito restrita do tema de estudo.

4 Apresentação e análise dos resultados

Esta seção apresenta as respostas das mulheres trabalhadoras obtidas através de entrevistas, bem como a análise e discussão dos resultados, conforme o referencial teórico apresentado. Os tópicos foram divididos em (i) a empresa e (ii) descrição e análise dos resultados.

4.1 A empresa

A empresa é líder mundial em recursos humanos. Fundada em 1996, na Suíça, proporciona serviços integrados que buscam desenvolvimento contínuo de soluções eficazes e competitivas para *outsourcing*, consultoria, treinamento, recrutamento e seleção de mão de obra efetiva e/ou temporária. Atualmente dispõe de mais de 32 mil profissionais ao redor do mundo, além de prestar serviços de Recursos Humanos para 100 mil empresas, em mais de 60 países.

A organização faz parte da lista 500 da “Fortune Global”, *ranking* da revista Fortune que lista as 500 maiores empresas do mundo por receita. No Brasil, a empresa atua há mais de 20 anos, com escritórios espalhados em 14 estados do país através de consultores especializados em diversos segmentos do mercado, desenvolvendo processos para Sênior e Middle Management.

Recebeu diversos prêmios importantes, como: “Melhor Fornecedor para RH” (2022), através das práticas adotadas nas áreas de benefícios, talentos, tecnologia, gestão do negócio e facilities e services e como “Great Place to Work” (2020).

4.2 Descrição e análise dos resultados

4.2.1 Característica dos respondentes

Participaram do estudo quatro mulheres. A tabela 2, resume os dados demográficos das entrevistadas.

Tabela 2: Características das mulheres trabalhadoras.

Profissional	Idade	Estado civil	Local de atuação
P1	28 anos	União estável	Parauapebas – Pará
P2	25 anos	Solteira	Louveira -São Paulo
P3	31 anos	Casada	São Luís – Maranhão
P4	29 anos	Casada	Goiânia – Goiás

Fonte: Próprio autor (2024)

Além dos dados demográficos principais, na tabela 3, foram registradas características relacionadas ao seu contexto profissional, bem como a questão pessoal ligada ao fato de terem filhos ou se possuem outros residentes que demandam cuidados.

Em relação ao perfil das mulheres trabalhadoras, todas possuem idades próximas, entre 25 e 31 anos. Todas residem em estados distintos, sendo eles Goiás, Maranhão, Pará e São Paulo. No que diz respeito ao estado civil, duas mencionaram que são casadas, uma que está em união estável e uma mencionou que está solteira, prestes a casar.

Tabela 3: Características pessoais e profissionais das mulheres trabalhadoras.

Profissional	Cargo	Tempo de atuação na empresa	Filhos	Idade dos filhos	Parente na residência
P1	Analista de compliance	11 meses	Possui 1 filho	5 anos	Não possui
P2	Consultora de recrutamento e seleção júnior	2 anos	Não possui	-	Possui
P3	Consultora de recrutamento e seleção pleno	2 anos e 8 meses	Possui 1 filho	10 anos	Não possui
P4	Consultora de recrutamento e seleção sênior	1 ano e 11 meses	Possui 1 filho (enteada)	11 anos	Não possui

Fonte: Próprio autor (2024)

Três das entrevistadas possuem um cargo de gerência e uma presta serviço para uma empresa terceirizada em nome da empresa. Em relação ao tempo de trabalho, em média, elas estão há 2 anos e 1 mês na organização, sendo um fator relevante para sustentar suas perspectivas sobre a modalidade de teletrabalho. Foram escolhidas mulheres que possuem ou não filhos, com idades distintas, de 5 anos, 10 anos e 11 anos. É interessante destacar que uma das entrevistadas mencionou que possui uma enteada, pois seu esposo possui guarda compartilhada e, por isso, a criança permanece na residência por 15 dias, todos os meses. Outro ponto é relacionado a entrevistada P3, que possui um filho de outro relacionamento e casou-se novamente. Por fim, a profissional P2 mencionou que não possui filhos, porém reside com os pais idosos e dois irmãos, contribuindo para o tópico de cuidados pessoais com terceiros.

É importante citar que cônjuges das entrevistas P1, P3 e P4, respectivamente, trabalham de forma presencial. O companheiro da entrevistada P3 é servidor público, mas, na parte da tarde possui funções relacionadas a sua segunda função, a de contador.

4.2.2 Percepção sobre a Qualidade de Vida no Teletrabalho das mulheres trabalhadoras

Como mencionado por Chiavenato (2014), há diversos fatores que fazem parte da QVT, como reconhecimento, possibilidades de futuro na organização, relacionamento humano na equipe e na organização, ambiente psicológico e físico de trabalho. Isso pôde ser percebido nas respostas das entrevistadas. Ainda de acordo com o autor, as condições tecnológicas, fazem parte de um conjunto de ações que possibilitam a QVT para os colaboradores, onde a organização precisa estar ciente se os equipamentos são suficientes e necessários para uma melhor execução das atividades laborais. Neste quesito, as entrevistadas disseram que a empresa disponibilizou os aparelhos eletrônicos necessários para a execução dos trabalhos laborais, como *notebook*, *mouse* e celular. Acessórios como fone de ouvido ou uma segunda tela, por exemplo, foram comprados por elas. A entrevistada P2 mencionou que devido ao *home office*, ela tem a possibilidade de utilizar duas telas (uma das telas pertence a ela), possibilitando um maior rendimento e produtividade em seu trabalho.

Em relação ao ambiente de trabalho, as entrevistadas P2, P3 e P4 disseram que possuem um espaço reservado para executar suas atividades, seja no seu quarto pessoal ou um ambiente designado para tal fim, como um escritório. A entrevistada P1 mencionou que não possui um ambiente fixo de trabalho, pois mudou-se recentemente de casa, mas considera importante ter um local específico para as atividades laborais. Além disso, P1 comentou que as condições de temperatura na sua residência não são um empecilho: “eu trabalho no sofá de manhã, que tem um ventilador, então é fresco e ‘aí’ de tarde já é muito quente, ‘aí’ eu venho para o quarto e fico aqui no ar (condicionado) (...) quando eu preciso sentar para me concentrar melhor, eu vou para mesa da cozinha, que ‘dá’ para eu trabalhar certinho”.

Outro ponto mencionado pelas entrevistadas P2 e P4 foi a importância de ter um local com poucos objetos na mesa de trabalho, pois de acordo com elas, o intuito é de não permitir que haja distrações durante o expediente.

Assim como defendido por Van Sell et al. (1994), o teletrabalho proporciona uma maior QVT para o teletrabalhador, desde que esse possua algumas características. Goulart (2009) defende que essas características são criatividade, autodisciplina, automotivação e experiência profissional. Algumas dessas características foram citadas pelas entrevistadas P1, P2 e P4, que se

consideram bastante organizadas, tendo horários pré-definidos, além de uma rotina estruturada:

- P1: “todo dia tem a mesma coisa para fazer, então como eu já sei o que eu vou fazer não tem aquela sobrecarga, aquela coisa de demanda (...) eu não sei o quê é ficar nesse desespero, para mim é muito tranquilo”;

-P2: “eu tenho horário para tomar meu café, eu tomo banho, então eu troco de roupa, me arrumo como se eu fosse trabalhar de forma presencial (...) eu sento e começo a trabalhar normalmente, eu organizo o meu dia, o que que eu tenho que fazer durante o dia”;

- P4: “eu possuo uma ótima organização pessoal, planejando minhas tarefas para evitar horas extras, gerenciando melhor o tempo, inclusive negociando horários com clientes; mantenho uma rotina disciplinada e organizada, evitando misturar tarefas de trabalho com atividades pessoais durante o horário de expediente, e busco manter um equilíbrio saudável entre trabalho e descanso”.

No entanto, a entrevistada P3 admite que não possui uma rotina estruturada e menciona que apesar de fazer suas entregas, reconhece que sua organização pessoal poderia ser melhor: “eu só faço uma rotina quando tenho reunião, quando não tem, eu fico bastante à vontade aqui em casa (..), mas eu acho importante ter.” A mesma reconhece que essa organização é de cunho pessoal e que não tem a ver com o trabalho remoto: “depende de ‘ti’ fazer as coisas e como ‘tu’ fica em casa, ‘tu’ acaba ficando mais solto, entendeu?”.

Contrariando o que foi mencionado por Freitas (2008), que citou a possibilidade de existir uma certa redução do contato entre os colaboradores devido ao teletrabalho, as entrevistadas disseram que possuem contato com todos e, que conseguem resolver suas demandas com facilidade. Além de possuírem um fácil acesso aos gestores e colaboradores, todas mencionaram a existência de uma rotina de reuniões, onde informam suas atividades e os possíveis problemas:

- P1: “a comunicação com os meus colegas de trabalho é tranquila, mas voltado apenas para o profissional; todo mundo é muito solícito; quando a gente pode ajudar ‘a gente’ ajuda ou então direciona para pessoa que vai ajudar; a comunicação com o chefe também é tranquila, consigo ter acesso a ele sem nenhum problema”;

- P2: “a comunicação é muito tranquila; a gente consegue ligar para qualquer um, falar com qualquer um, trabalhar com qualquer um, o chefe também é muito tranquilo de acionar e a gente se sente uma equipe da mesma forma”;

-P3: “a gente tem total suporte, quando uma ‘tá’ precisando, a gente ‘dá’ o suporte uma para outra, sem sombra de dúvida”;

-P4: “a gente tem mais afinidade ‘né’, como tudo na vida a gente tem afinidade com uns e outros(...) nos projetos que eu toco geralmente tem a mesma equipe, então eu tenho meus estagiários, minhas consultoras que me ajudam muito e no geral, com essa nova liderança, a gente tem muita aproximação; a gente sabe o que todo mundo faz, onde o pessoal ‘tá’ trabalhando o que que ‘tá’ fazendo, todo mundo troca”;

No entanto, a entrevistada P2 mencionou que em períodos de muita demanda de trabalho, podem existir alguns “ruídos” de comunicação: “seu colega entender mal aquilo que você falou, achar que você falou curto e grosso, mas na verdade você ‘tava’ fazendo 10 coisas ao mesmo tempo, então você pode ser mal entendido.”

Em relação a visibilidade na modalidade de teletrabalho, Barros et al. (2010) mencionaram que existe a possibilidade do colaborador não ser “percebido” pela organização, que seu desempenho não seja visto pelos superiores, já que não há uma supervisão direta dos chefes/líderes, o que dificulta a probabilidade de ascensão na empresa, além de deixar o colaborador sem um parâmetro de seu desenvolvimento profissional. Isso foi constatado pelo relato de P1: “a liderança só recebe o seu material pronto, mas não ‘tá’ ‘te’ vendo no dia a dia, na rotina o quanto você se esforça, o quanto você faz; eu acho que por conta disso que eu não consigo uma vaga efetiva dentro da empresa”. No entanto, ainda sobre o tópico de visibilidade, as entrevistadas P2, P3 e P4 concordaram que o esforço precisa ser de ambos os lados, seja da organização, seja do próprio colaborador:

-P2: “o meu chefe não ‘tá’ do meu lado vendo o tanto que eu trabalho, tanto que eu ‘tô’ rendendo, tanto que eu ‘tô’ fazendo, então eu preciso comunicar o meu chefe e deixar ele acompanhando tudo o que eu faço; mas existe uma parcela ali que você precisa se esforçar também, mas a gente não deixa de ser reconhecido de ser promovido, de ter plano de carreira”;

-P3: “estar em casa, trabalhando, não interfere no quanto você é vista, porque você faz as reuniões com vídeo, faz as suas entregas, então você consegue ser vista de outras maneiras”.

A entrevistada P2 acrescenta, que, para que a colaboradora tenha maior visibilidade, é necessário uma certa proatividade, em atividades simples, como ligar a câmera nas reuniões, conversar com as pessoas, dar sua opinião e sugerir melhorias sobre os mais diversos assuntos. Ela ainda cita que “o chefe

vai observar, ele vai ver que você 'tá' ali em um grau acima, que você 'tá' pronto para uma promoção.”

Quando perguntadas sobre o que causa mais mal-estar no teletrabalho, as respostas foram um tanto distintas:

-P2: “dentro da sua casa o seu cômodo se torna a sua empresa, então às vezes você se sente incomodado por estar naquele ambiente (...) já que me faz lembrar os estresses e demandas do trabalho”.

- P4: “a sensação de não poder ter uma troca presencial com pessoas de diversas áreas, setores e saber o que isso poderia me proporcionar, no sentido de ser vista, me causa um certo incômodo”.

A resposta da P2 demonstrando a existência de uma certa 'fronteira' entre trabalho e vida pessoal, o que dificulta o seu desligamento das demandas do trabalho com o espaço físico.

No entanto, a resposta acima, da entrevistada P4, contradiz seu comentário no tópico de visibilidade dentro da organização, visto que ela mencionou que não havia problemas quanto a isso.

Além disso, a entrevistada P1 deu uma resposta contrária a sua própria citação, feita anteriormente, sobre a participação do cônjuge nas atividades domésticas. Ela mencionou que sente um certo incômodo, uma espécie de desapontamento, quando o seu cônjuge a questiona sobre alguma atividade doméstica que ela poderia ter feito durante o dia, já que de acordo com ela, seu cônjuge acredita que o seu trabalho é “fácil” ou “menos pesado”, por ela estar em casa: “o marido não entende que eu 'tô' trabalhando; ele pensa que eu tenho que fazer tudo, varrer a casa (...) às vezes ele não enxerga que além do meu trabalho, eu faço o almoço e cuidado de uma criança; eu tenho que saber se ele bebeu água, se comeu fruta, se tomou café (...) ele acha que não tem uma carga, mas tem”.

Já a entrevistada P3 mencionou que não sente mal-estar algum no trabalho remoto: “no ambiente de trabalho sempre terá estresse, sendo presencial ou remoto; eu particularmente não sinto nenhum mal-estar, nenhum sentimento ou sensação ruim”;

Ao serem perguntadas sobre o bem-estar que o teletrabalho proporciona, as entrevistadas deram diversas visões:

- P1: “eu sou uma pessoa ansiosa e 'aí' ir para academia todo dia me ajuda desestressar, eu fico mais perto de tudo, dos meu cachorro e gato, eu consigo me dedicar melhor, faço crochê (...) quando que no presencial eu teria essa facilidade? eu ia entrar no ônibus e rodar a cidade inteira até chegar na minha

casa (...) eu demorava cerca de uma hora e meia para chegar e ‘aí’ eu não tinha essa possibilidade”;

-P2: “quando está muito frio, eu posso pegar uma manta e embrulho minhas pernas. É muito prazeroso e confortável (...) além disso quando estou doente, eu me sinto mais confortável de estar em casa, porque aqui perto tem um posto de saúde”;

- P3: “eu tenho muita dor nas costas e eu gosto de ficar com as minhas pernas para cima; no home office, eu consigo ficar mais à vontade”;

- P4: “eu me sinto confortável em casa, me sinto bem, feliz e produtiva; acredito que seja pela possibilidade de fazer diversas atividades e sentir que eu estou aproveitando o meu tempo melhor”.

A possibilidade de executar algumas demandas de cunho pessoal foi um ponto citado pela entrevistada P4, relacionado a economia de tempo de deslocamento, que é proporcionado pelo teletrabalho: “hoje eu faço aula de inglês duas vezes na semana, depois do trabalho; se eu tivesse trabalhando presencialmente teria todo o deslocamento, talvez eu não conseguisse”.

4.2.3 As vantagens e desvantagens na percepção das teletrabalhadoras

Assim como mencionado por Freitas (2008), Barros et al. (2010), o *home office* proporciona o isolamento do teletrabalhador do ambiente organizacional. Essa afirmação foi constatada no relato da entrevistada P1: “às vezes é muito solitário, eu fico em casa sozinha à tarde, mas às vezes tem aquela falta de conversar, falar besteira, tomar um café”.

No entanto, as entrevistadas P2, P3 e P4 afirmaram não se sentirem isoladas, pelo contrário e além disso, afirmam que o tipo de liderança é o que determina e/ou influencia a interação entre os colaboradores:

- P2: “eu tenho muitas amigas, que se formaram pelo Teams, aqui no dia a dia de trabalho, então isso não impede que a gente tenha contato humano, que a gente converse com o nosso chefe, que a gente fale com nossos pares”;

- P3: “o home office não interfere no quanto você é vista, porque apesar de você ‘tá’ em casa, você faz as reuniões com vídeo, faz as suas entregas, então você consegue ser vista de outras maneiras”;

- P4: “eu acho que a gestão diz tudo sobre o entrosamento entre a equipe, pois eu já trabalhei com uma liderança mais produção do que humana e a gente não tinha visibilidade da equipe, a gente não se conhecia (...) hoje a gente tem encontros diários, onde a gente conversa com a equipe, pergunta como estão as demandas (...) toda segunda-feira, das 2 horas às 3:30 horas, a gente tem uma

reunião para saber como 'tá' o cliente, o que 'tá' pegando, o que que não 'tá'; eu não me sinto isolada da minha equipe”.

De acordo com Goulart (2009), devido a um melhor gerenciamento de tempo e das entregas individuais, os teletrabalhadores conseguem ter uma alimentação mais balanceada, além da possibilidade de praticar alguma atividade física de sua preferência, trazendo uma maior qualidade de vida. Sobre esse ponto, as entrevistadas P1, P3, P4 citaram que o *home office* proporciona uma economia de tempo, já que a academia fica próximo às suas residências. No entanto, somente a entrevistada P2 citou que o *home office* não contribuiu de forma positiva: “quem trabalha de casa não consegue sair, dá uma certa preguiça; eu acabei ficando um pouco acomodada, porque tem que sair de casa e depois voltar”.

Por fim, a entrevistada P4 mencionou que a sua alimentação tem sido mais balanceada e mais saudável: “quando eu trabalhava no formato presencial, para economizar tempo e dinheiro, eu comia muito *fast food* e *no home office*, eu passei a me alimentar melhor”.

Um fator indicado como uma desvantagem, pela entrevistada P2, foi a possibilidade de instabilidade na rede de internet da sua casa, já que pode prejudicar seu desempenho, além de dificultar as suas entregas: “Quantas vezes eu já fiquei sem internet...às vezes acontece de uma forma que atrapalha muito”.

Contrariando o que foi mencionado por Barros et al. (2010), em relação a possibilidade de existir um excesso de demandas que são inerentes ao teletrabalho, as entrevistadas citaram que existem um grande volume de trabalho nas suas posições, no entanto, não está relacionado necessariamente com o teletrabalho, mas sim com a sua posição na empresa.

Ainda sobre as demandas laborais, a entrevistada P1 mencionou que não costuma passar do horário de trabalho, pois consegue cumprir suas demandas dentro do horário do expediente. Já a entrevistada P3 relatou que, às vezes, passa do horário, mas não ficou claro se isso se dá por conta de excesso de trabalho ou se está relacionado com a sua organização pessoal. Por fim, as entrevistadas P2 e P4 mencionaram que há excesso das demandas, necessitando de horas a mais de trabalho:

- P2: “às vezes acontece hora extra, pode acontecer alguma coisa à tarde, abrir uma entrevista e o gestor ou candidato não aparecerem”;

- P4: “no *home office* a gente 'dá' uma ajeitadinha aqui, outra ali, acontece do candidato que só pode participar da entrevista depois das 18:30, então a gente tenta flexibilizar e eu acho que essa dinâmica, assim, meio prejudicial”.

A possibilidade de *networking* foi mencionada pela entrevistada P2 como algo bastante positivo no home office, devido a possibilidade de interagir com diversos colaboradores e clientes, de diferentes regiões do país: “eu posso ter uma amizade com uma pessoa lá de Fortaleza, de Minas Gerais, Goiânia e eu nunca teria essa possibilidade se não fosse por conta do home office”.

No entanto, quando a mesma pergunta foi feita para a entrevistada P4, a entrevistada comentou a respeito do *networking* e mencionou novamente a questão da falta de visibilidade como a única desvantagem do *home office*, já que menciona a importância da presença física: “a visibilidade se fosse fisicamente seria imensa (...) eu teria uma troca extra em diversas áreas, que poderia me abrir mais oportunidades”.

Assim como mencionado por Vega et al. (2014), a QVT no teletrabalho pode ser percebida através da possibilidade do teletrabalhador ter uma certa autonomia na resolução dos problemas laborais que possam surgir. Isso foi citado pela P2, que mencionou a possibilidade de desenvolvimento de diversas competências profissionais, como a resiliência e a resolução de conflitos: “a gente é um pouco mais independente, porque a gente busca resolver o problema antes de chamar e acionar o chefe, então isso faz com que a gente se desenvolva um pouco mais”. Esse relato confirma o que foi citado por Moura (2022), relacionando uma maior autonomia nas atividades laborais, proporcionando uma melhora na QVT, através da satisfação pessoal.

Como mencionado por Tremblay (2002), as teletrabalhadoras percebem no teletrabalho a possibilidade de melhor gerenciamento do tempo, principalmente relacionado ao deslocamento para o trabalho presencial, proporcionando maior convivência com a família. Além disso, assim como foi citado por Monzato (2022), o teletrabalho pode minimizar o sentimento de “abandono” com relação a criação dos filhos, assim como relatado pela entrevistada P1: “o conforto de estar em casa, de ‘tá’ perto do meu filho, a facilidade de ‘tá’ aqui no dia a dia (...) a criação do meu filho era terceirizada, era criado pela minha sogra e tínhamos muito conflito.” Ela mencionou que optou por ter um salário mais baixo e menos benefícios, mas a facilidade e a possibilidade de acompanhar o desenvolvimento do seu filho torna-se mais atrativo.

Em relação a convivência familiar, Gonçalves et al. (2002) afirmam que apesar da possibilidade da teletrabalhadora estar no mesmo ambiente do filho, não é possível garantir a disponibilidade total das teletrabalhadoras em relação às necessidades que podem surgir. Por outro lado, Melo (2009) menciona que o teletrabalho proporciona maior convivência familiar, em relação às famílias cujos

pais trabalham fora e não possuem tanto contato com os filhos. Nesse sentido, P2 citou que o *home office* possibilitou uma maior aproximação com a família, além de ter proporcionado um ambiente com bastante conforto. Já a entrevistada P3 afirma que se sente próxima do marido e do filho, mesmo trabalhando. Ela afirma que consegue estar presente nos momentos em que o filho precisa de maior assistência: “se ele tem alguma crise, alguma coisa, ‘tu’ ‘tá’ perto, então tem a possibilidade de ver o teu filho ali mais de perto. Acho que isso é muito importante para quem é mãe.”

4.2.4 A conciliação da vida pessoal e profissional

Assim como mencionado por Costa (2007) e Vega et al. (2014), o teletrabalho traz diversas vantagens para os teletrabalhadores, desde que as particularidades de cada indivíduo sejam respeitadas. As quatro entrevistadas mencionaram que conseguem conciliar bem suas demandas pessoais e profissionais, através da modalidade de teletrabalho, mas ressaltaram a importância de existir uma certa fronteira entre trabalho-casa e que suas atividades pessoais, como a existência de pausas obrigatórias (horário de almoço ou atividades de alongamento, por exemplo, fornecidas pela empresa), atenção com as horas extras, cuidados com os filho(s) e/ou os terceiros, conciliação das atividades domésticas, sejam levadas em consideração.

Em relação as atividades domésticas e/ou os cuidados com os filhos, assim como mencionado por Moura (2022), as mulheres trabalhadoras podem sentir uma menor sobrecarga devido a possibilidade de redistribuição entre seus familiares e isso pôde ser constatado pelas falas das entrevistadas P1, P3 e P4. P2, por exemplo, relatou não ser a principal responsável pelas atividades domésticas, tendo como atividades, apenas, a organização de objetos pessoais e a manutenção da organização geral da casa.

Ainda com relação as tarefas domésticas e do cuidado com os filhos, a entrevistada P1 explicou como é a sua rotina: “eu cuido do meu filho pela manhã e faço o almoço, enquanto o meu marido fica responsável por buscar a criança no colégio e arrumar a casa a noite”. Já a entrevistada P3 menciona que somente ela cuida das demandas do filho. Em contrapartida, é o seu esposo quem executa a maior parte das tarefas domésticas durante a semana e eles contratam uma faxineira de 15 em 15 dias: “Sobre a preparação das refeições, às vezes é o meu marido, às vezes sou eu, às vezes é a menina que vem para fazer aqui as coisas”. Assim como constatado por Smaha (2009) e Milstersteiner

et al. (2020), os homens estão participando mais ativamente das tarefas domésticas, trazendo um certo tipo de “alívio” no trabalho não remunerado das mulheres, através da divisão de tarefas.

Assim como constatado por Slosbergas (2023), apesar das entrevistadas P1 e P3 afirmarem que seus cônjuges ajudam nas tarefas domésticas, ao serem perguntadas sobre as desvantagens do trabalho remoto, ambas mencionaram que se sentem incomodadas com a falta de organização e limpeza da casa, demonstrando que possuem a percepção de que são responsáveis pela limpeza e organização, trazendo um certo conflito em seus papéis como profissional, mãe e esposa.

- P1: “dá mais trabalho em questão de cuidar da casa; às vezes põe uma roupa para lavar, estende a roupa no varal, tira a roupa do varal”;

- P3: “eu fico muito incomodada e ‘aí’ fico o tempo todo pensando que eu tenho que arrumar a casa, que a minha casa tem que estar limpa, porque não é só minha casa é o local em que eu faço meu trabalho”.

Quando perguntadas sobre os possíveis impactos sobre a presença dos parentes no horário do expediente, as quatro teletrabalhadoras mencionaram que não percebem nenhum impacto em suas entregas, mesmo quando há algumas possíveis distrações no ambiente, contrariando Spurk e Straun (2020), que relataram a possibilidade das teletrabalhadoras sentirem uma certa “pressão” quanto a necessidade de compensar as possíveis distrações:

- P1: “meu filho fica na sala vendo desenho, brincando, não me atrapalha; não tem nenhum impacto no meu trabalho”;

- P2: “minha mãe sabe que ela não pode entrar no meu quarto ou fazer barulho, principalmente quando eu ‘tiver’ em reunião”;

- P3: “não tem impacto nas minhas entregas, porque em casa quando o meu filho fala que ‘tá’ com fome, eu falo que tem ‘x’ coisa lá na cozinha e ele vai lá e come”;

- P4: “minha enteada não me atrapalha em nada; ela estuda no horário da manhã, mas na parte da tarde ela tem as atividades que a gente já deixa registrado (...) ela já sabe o que tem que fazer”.

Ainda sobre o impacto da presença dos familiares no teletrabalho, a entrevistada P3 cita que há distrações/interrupções durante o expediente, no entanto, acredita não há tanta diferença em relação ao trabalho presencial: “no presencial o tempo todo entra e sai gente da sala e isso de certa forma interrompe o que ‘tu’ ‘tá’ fazendo, então, assim, isso vai ter sempre, na tua casa ou fora dela”. Apesar disso, a entrevistada complementa que não há impactos

nas suas demandas: “tem uma interrupção e tal, mas você faz o teu trabalho no horário normal”.

Quando perguntadas, mais especificamente, sobre a possibilidade de conciliar a vida pessoal com a vida profissional, na modalidade de teletrabalho, as entrevistadas trouxeram visões particulares:

- P1: “eu acho ótimo, eu não me vejo assim trabalhando todo dia, no máximo híbrido, mas trabalhar todo dia, não; antes eu trabalhava (presencial) e não tinha qualidade de vida, eu não conseguia ir na academia, eu não dava atenção para o meu filho, não dava atenção para o marido, a casa Parecia um ‘cabaré’, então hoje eu ‘tô’ muito mais feliz”;

- P2: “na verdade eu consigo conciliar as duas partes (...) a gente precisa ter disciplina e organização, eu já estou acostumada há bastante tempo com o *home office*, então eu sei que eu preciso ter organização e disciplina, porque é muito fácil a gente se distrair olhar para o celular, assistir uma série (...) isso faz parte de você conseguir dividir a sua vida profissional com a sua vida pessoal, sim, tem a pausa, a gente toma um cafezinho, presta atenção no familiar, mas tudo tem o seu momento certo eu não posso parar ‘5’ ‘horas’”;

- P3: “Eu vejo que é legal quando tu tem uma rede de apoio, para te dar um apoio, quando ‘tu’ não tem, eu tenho né (...) eu sempre tive; quando eu não tinha o meu marido, eu morava com minha mãe, ‘né’, então minha mãe me dava esse suporte (...) Então eu não sei como é quem não tem, eu acredito que deve ser um caos (...), por exemplo a Camila (outra funcionária), ela tem um filho pequeno e ela mora sozinha, né, tipo assim, só com o marido dela e o marido dela sai; o filho dela fica o tempo todo no peito, chora e fica doente, eu não sei como que ela dava conta, mas ela dava conta, mas um caso assim né (...) eu acho que tu tem uma rede de apoio é muito importante por isso”;

- P4: “aconteceu alguma coisa inesperada na escola (da minha enteada), meu esposo tá dando aula, tem a possibilidade de eu estar indo resolver; eu não ‘tô’ ‘presa’; ‘ah’, o horário de médico ‘né’, às vezes, agenda (...) não é o horário que a gente não tem, depois de 18 horas a gente não vai conseguir o agendamento médico, por exemplo, tem que levar, cara, para mim é muito mais tranquilo, então isso ajuda demais a gente conciliar (...) a questão de almoço, ‘poxa’, ‘tá’ em casa saiu aqui um pouquinho, preciso fazer um arroz, esqueci, vou lá boto o arroz, deixa uns minutinhos lá e ‘tá’ pronto, vou ‘lá’, olho e acabou se eu não tivesse em casa, não teria essa possibilidade de adiantar algumas coisas então isso ajuda muito na dinâmica familiar muito mesmo eu acho que é uma questão de qualidade de vida”.

5 Conclusões e recomendações para novos estudos

Esta pesquisa teve como objetivo identificar as percepções das mulheres, que estão na modalidade de teletrabalho, em relação à qualidade de vida no trabalho, incluindo sua opinião sobre a conciliação entre vida profissional e pessoal, com o uso do teletrabalho. O estudo contou com uma pesquisa bibliográfica, de campo e estudo de caso, com a realização de entrevistas com mulheres que trabalham de forma remota, em funções distintas, em uma empresa multinacional do setor de recursos humanos.

A partir do estudo realizado, percebe-se que o objetivo da pesquisa foi alcançado, uma vez que foi possível verificar a percepção das mulheres sobre o trabalho a distância em suas rotinas, os pontos relacionados a qualidade de vida no trabalho (QVT), e como elas conseguem conciliar suas atividades profissionais e pessoais.

De forma geral, as entrevistadas citaram que houve uma melhora significativa sobre a sua QVT na modalidade de teletrabalho, principalmente na possibilidade

No que diz respeito às vantagens e desvantagens, as entrevistadas demonstram que há mais pontos positivos do que negativos no teletrabalho. Como vantagens, indicam uma economia de tempo, possibilitando a execução de atividades pessoais, como ir à academia, participar mais ativamente da educação dos filhos, maior convivência com os familiares, além da possibilidade de ter uma alimentação mais saudável. Como desvantagens, as percepções foram divididas, com uma das mulheres citando a possibilidade de isolamento em relação aos membros da equipe; outras falando sobre a dificuldade de ter visibilidade em outros setores da organização, dificultando uma possível ascensão na carreira de trabalho.

Em relação à conciliação da vida profissional e pessoal no modo geral, as mulheres afirmaram que conseguem conciliar sua rotina, sem impactos significativos em suas demandas laborais. Citaram alguns pontos relevantes que confirmam a necessidade de existir uma fronteira entre o trabalho e o lar, para que não haja conflitos entre as demandas pessoais e profissionais. De modo geral, as entrevistadas mencionaram que não há impactos significativos na presença dos seus familiares no horário de trabalho.

Outros pontos citados pelas entrevistadas, relacionados a conciliação das demandas pessoais e profissionais, foram a existência de uma rede de apoio, a necessidade de ter um perfil mais disciplinado e organizado, a relação entre a qualidade de vida proporcionada pela possibilidade de conviver com a família, além da flexibilidade ligada a economia de tempo proporcionada pelo teletrabalho.

5.1 Sugestões e recomendações para novos estudos

Diante do objetivo da pesquisa e suas limitações, sugere-se que haja uma pesquisa com um número maior de mulheres, com idades distintas, de cargos mais diversificados, em regiões diferentes. Além disso, expandir para outras organizações, de diversos setores, poderá demonstrar com maior exatidão as percepções sobre os tópicos mencionados nessa pesquisa, utilizando como ferramenta um questionário.

6 Referências bibliográfica

1. ANDERSON, A. J.; KAPLAN, S. A.; VEGA, R. P. The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 2014.
2. AGUIAR, S. F. B. de; OLIVEIRA, F. B. de; HRYNIEWICZ, L. G. C.; SANT'ANNA, A. de S. **O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar**. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210244>. Acesso em: 08 jun. 2024.
3. ANDRADE, L. L. S. DE. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no trabalho**. 2020. Monografia (Especialização) – Universidade de Brasília, Brasília, DF. Disponível em: <http://repositorio2.unb.br/jspui/handle/10482/38921>. Acesso em: 25 abr. 2024.
4. BARBOSA, M. C. A. **Material da disciplina Gestão de Pessoas – Curso de Sistema de Informações**. Educapes, 27 set. 2017. Disponível em: <http://educapes.capes.gov.br/handle/capes/175247>. Acesso em: 28 abr. 2024.
5. BROCKLEHURST, M. **Power, identity and new technology homework: implications for 'new forms' of organizing**. **Organization Studies**, v. 22, n. 3, 2001.
6. COSTA, I. S. A. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. Acesso em: 28 abr. 2024.
7. CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.
8. FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
9. FREITAS, S. R. DE. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3522>. Acesso em: 25 abr. 2024.
10. GONÇALVES, M. C. B.; ALMEIDA, T. C.; MOURA, V. F. **Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador**. **Revista Linceu On-line**, v. 8, n. 2, p. 74-94, 2018.

11. GOULART, J. O. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília, DF: Senac, 2009.
12. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Estudo aponta desigualdade de gênero no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado no Brasil**. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/>. Acesso em: 28 abr. 2024.
13. LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.
14. MELO, A. A. M. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. Monografia (Especialização) – Universidade de Brasília, Brasília, DF. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1530/1/2009_AdrianaAraujoMartinsMelo.pdf. Acesso em: 28 abr. 2024.
15. MILTERSTEINER, F. B.; OLIVEIRA, H.; HRYNIEWICZ, S.; SANT'ANNA, A. de S.; MOURA, V. F. **Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública**. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n. 2, p. 406-423, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210244>. Acesso em: 28 abr. 2024.
16. MONZATO, P.; PINHEIRO, P. **Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero**. 2022. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
17. MOURA, R.; GOMES, R. **Os desafios das mulheres no exercício do trabalho remoto durante a pandemia do Covid-19**. 2022. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
18. **Mulher e servidor com filhos são mais impactados no teletrabalho**. R7, 4 dez. 2020. Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/mulher-e-servidor-com-filhos-sao-mais-impactados-no-teletrabalho-29062022/>. Acesso em: 08 jun. 2024.
19. PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Notas sobre o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton: uma revisão literária**. Conexões: Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29-43, set./dez. 2009.
20. SPURK, D.; STRAUB, C. **Relações de trabalho e carreiras flexíveis em tempos de pandemia Covid-19**. Journal of Vocation Behavior, v. 119, p. 1-4, 2020.
21. TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C.; JUNIOR, G. S.; XAVIER, A. A. P. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações**. Produção, v. 20, n. 3, p. 471-480, 2010.
22. TREMBLAY, D. G. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho**. Revista de Administração de Empresas, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.
23. SANTOS, G. M. S. **Teletrabalho e a mulher: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil**. 2016. Monografia

(Especialização) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS.

24. SILVA, R. T. da. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. doi:10.11606/D.12.2004.tde-01102008-003037. Acesso em: 14 maio 2024.
25. SILVA, R. T. da. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. doi:10.11606/D.12.2004.tde-01102008-003037. Acesso em: 14 maio 2024.
26. SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2024.
27. **Teletrabalho impacta mais servidoras mulheres**. Época Negócios, 6 dez. 2020. Disponível em: <https://www.google.com.br/amp/s/epocanegocios.globo.com/amp/Brasil/noticia/2020/12/epoca-negocios-teletrabalho-impacta-mais-servidoras-mulheres.html>. Acesso em: 8 jun. 2024.
28. VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (orgs.). Handbook de estudos organizacionais. v. 1. São Paulo: Atlas, 1998.
29. COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. 2004. Tese (Doutorado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública de Empresas (EBAPE), Fundação Getúlio Vargas (FGV), Rio de Janeiro.
30. DAROUEI, M.; PLUUT, H. **Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday**. Stress and Health, v. 37, n. 5, p. 986-999, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/smi.3053>. Acesso em: 10 jun. 2024.
31. DAROUEI, M.; PLUUT, H. **Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday**. Stress and Health, v. 37, n. 5, p. 986-999, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/smi.3053>. Acesso em: 10 jun. 2024.
32. MELO, K. C. R. **Os impactos do home office na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de COVID-19, no Brasil: uma revisão sistemática da literatura**. Uberlândia, MG, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33656/4/ImpactosHomeOffice.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

33. SILVA, A. B. **A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família**. 2005. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
34. SILVA, A. M. S. **A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro**. In: Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, Santa Maria, RS, 2015. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.
35. QUINTÃO, V.; BARROS, N. V.; FACEIRA, L. da S. **Mulher, trabalho e teletrabalho: reflexões e provocações**. Disponível em: <https://cognitiojuris.com.br/o-teletrabalho-e-a-mulher/>. Acesso em: 10 jun. 2024.
36. Artigo: **Teletrabalho e a mulher**. Disponível em: <https://cognitiojuris.com.br/o-teletrabalho-e-a-mulher/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Anexo 1

Apêndice 1 - Roteiro de entrevista

Dados demográficos

- 1) Qual é a sua Idade?
- 2) Onde você reside?
- 3) Qual seu estado civil?
- 4) Você possui filhos? Se sim, quantos? Qual idade?
- 5) Algum parente mora com você?
- 6) Qual cargo você ocupa na que empresa x?
- 7) Quanto tempo atua na organização?

QVT e o Teletrabalho

8) Como são as condições do lugar que você reservou para trabalho em casa (o espaço físico, a temperatura ambiente, recursos tecnológicos)?

9) Qual sua avaliação sobre a sua organização em relação às demandas do trabalho? (o ritmo de trabalho, a cobrança por resultados, as normas para execução do trabalho, a repetição das tarefas, as horas fora do expediente utilizadas)?

10) Como é a sua relação com seu chefe e os demais colegas de trabalho? (a comunicação entre funcionários; as dificuldades na comunicação com a chefia-subordinado; o conflito no ambiente de trabalho)

11) Qual a percepção que você tem sobre o reconhecimento de seu trabalho?

12) Na sua percepção, o que causa mais bem-estar no teletrabalho?

13) Na sua percepção, o que causa mais mal-estar no teletrabalho?

Conciliação da vida profissional e pessoal no Teletrabalho

14) Você tem alguém que ajuda no cuidado com a família? Quem? Existe divisão nas atividades domésticas?

15) Qual a modalidade de trabalho do seu cônjuge? Qual o impacto dessa modalidade no cuidado com a família?

16) Como estão as demandas laborais?

17) Qual impacto da presença da família durante o expediente de trabalho em suas entregas? Como?

18) Como você vê a possibilidade de conciliação vida profissional e familiar (ou pessoal) no teletrabalho? Percebe vantagens e desvantagens?