

TRABALHO HOME OFFICE: DESAFIOS PARA AS MULHERES NO CONTEXTO FAMILIAR

HOME OFFICE WORK: CHALLENGES FOR WOMEN IN THE FAMILY CONTEXT

Lucas Valcarenga e Lima¹, Celina Franco Hoffmann² e Lucas Almeida dos Santos³

RESUMO

A forma de trabalho na modalidade de home office, tem sido cada vez mais frequente e vem crescendo gradativamente, tendo sido intensificada a partir da pandemia da COVID - 19 e se tornando tendência entre as empresas, no Brasil e no mundo. A adoção dessa forma de trabalho traz benefícios, como maior produtividade. No entanto, para as mulheres pode tornar-se um desafio, já que o *home office* também pode trazer desvantagens, como sobrecarga de trabalho, esgotamento físico e afetando também a saúde mental, isso acaba impactando diretamente em suas vidas. A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar quais são os principais desafios que as mulheres enfrentam com a adoção do home office em relação à sua vida profissional e familiar. Trata-se de uma pesquisa do tipo descritiva de abordagem qualitativa. A coleta de dados ocorreu por meio de aplicação de questionário, no intuito de verificar os reflexos positivos e negativos do home office aplicado ao trabalho das mulheres, associado ao contexto da vida familiar e profissional. A partir das respostas obtidas, pode-se verificar os principais resultados que evidenciaram uma condição positiva do home office, quando comparado com o trabalho presencial, o que de certa forma não impactou nocivamente na produtividade, uma vez que possibilita, para as mulheres, participarem mais da vida familiar.

Palavras-chave: trabalho; gestão de pessoas; *home office*; mulheres.

ABSTRACT

The form of working from home has been increasingly common and has been growing gradually, having been intensified since the COVID-19 pandemic and becoming a trend among companies, in Brazil and around the world. Adopting this way of working brings benefits, such as greater productivity. However, for women it can become a challenge, as working from home can also bring disadvantages, such as work overload, physical exhaustion and also affecting mental health, which ends up having a direct impact on their lives. The general objective of this research was to analyze the main challenges that women face when adopting a home office in relation to their professional and family lives. This is descriptive research with a qualitative approach. Data collection occurred through the application of a questionnaire, with the aim of verifying the positive and negative effects of home office applied to women's work, associated with the context of family and professional life. From the answers obtained, it is possible to verify the main results that highlighted a positive condition of the home office, when compared to in-person work, which in a certain way did not have a harmful impact on productivity, since it allows women to participate more of family life.

Keywords: *work; people management; home office; women.*

1 Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Franciscana. E-mail: lucas.valcarenga@ufn.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7924-2072>

2 Tecnóloga em Processos Gerenciais e bacharel em Administração de Empresas. Mestra em Engenharia de Produção e Doutora em Administração - PPGA - UFSM. E-mail: c.franco@ufn.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6106-8995>

3 Bacharel e Licenciado em Ciências Contábeis e Administração de Empresas. Especialista em Contabilidade Gerencial. Mestre em Engenharia de Produção. Doutor em Administração - PPGA - UFSM. Professor na Universidade Franciscana - UFN. E-mail: luksanttos@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8946-348X>

INTRODUÇÃO

Tendo em vista as consequências da pandemia Covid-19 para as empresas que tiveram que atender decretos de distanciamento social, horários reduzidos e até mesmo *lockdown*, profissionais da área de gestão de pessoas tiveram que criar estratégias para desenvolver práticas e políticas internas que pudessem auxiliar nessas situações. Desde então, algumas ações revolucionaram a gestão de pessoas tradicional, no qual todos trabalhavam de forma presencial e com uma carga horária definida, culminando na busca necessária pela utilização da tecnologia como um novo caminho, construindo modelos de trabalho ainda pouco conhecidos (SANTOS, 2021).

Contudo, a prática do *home office* já fazia parte de algumas empresas, e com a pandemia Covid 19 passou a ser uma urgência para todas. Assim, a intensificação do *home office* durante a pandemia do Covid-19 trouxe muitas dificuldades e desafios no âmbito familiar, como a divisão das tarefas domésticas entre os integrantes da família, conflitos na criação dos filhos e conciliação das atividades do trabalho com a vida familiar (SEDLACEK *et al.*, 2022).

A partir deste contexto, as empresas estabeleceram normas internas e políticas para assegurar o *home office*, para os trabalhadores surgiram desafios como a necessidade de rápido aprendizado das novas tecnologias e novas formas de comunicação e interação entre as equipes (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Trata-se de uma categoria que vem crescendo gradativamente e a adoção do *home office* traz vantagens às empresas, que passam a ter menos gastos e os funcionários acreditam que trabalhar em suas casas pode ser mais produtivo, sendo assim, ambas as partes acreditam ter um maior crescimento (VIEIRA; NASCIMENTO, 2021).

Ainda, Sedlacek *et al.*, (2022), destaca que *home office* vem acarretando um relevante impacto na vida do trabalhador, pois muitos não conseguem separar sua vida pessoal do profissional, acabam, portanto, dobrando sua jornada de trabalho e misturando com sua particularidade, transformando em um trabalho intermitente, onde o trabalho não tem pausa, a mente não descansa, o corpo sente e então começam os problemas na sua saúde física e mental. Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), no intuito de esclarecer sobre “outras formas de trabalho” apontam que a taxa de realização de afazeres domésticos das mulheres foi de 92,2%, ratificando sua superioridade em relação ao percentual de homens, que totalizou 78,2% (IBGE, 2019). Esses indicadores pressupõem que a necessidade de ter que trabalhar na modalidade *home office*, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos trouxe mais sobrecarga para as mulheres.

Tendo em vista o tema relacionado à adoção do *home office* durante a pandemia e que se mantém em algumas empresas, a presente pesquisa tem como problemática responder a seguinte questão: Quais são os principais desafios que as mulheres enfrentam com a adoção do *home office* em relação a sua vida profissional e familiar?

Visando responder a problemática levantada, a presente pesquisa contou com o objetivo geral de analisar quais são os principais desafios que as mulheres enfrentam com a adoção do *home office* em relação à sua vida profissional e familiar. Com o intuito de atingir o objetivo geral e a sua complementação de acordo com as etapas consecutivas, os objetivos específicos deste estudo são: a) caracterizar o perfil das participantes da pesquisa b) analisar quais os meios são utilizados para viabilizar o *home office*, c) analisar vantagens e desvantagens na adoção do *home office* na percepção das participantes da pesquisa.

Essa pesquisa tem sua relevância pautada no fato de contribuir positivamente com o aperfeiçoamento do tema e, por consequência, com o cotidiano do trabalho das mulheres em *home office*. Faz-se necessário compreender a necessidade de mudar padrões e sobretudo a cultura que atribui todas as responsabilidades da educação dos filhos e da coordenação de todas as tarefas de uma casa às mulheres.

REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, tem-se a construção do referencial teórico, o qual encontra-se estruturado de acordo com os autores da área, com intuito de balizar conceitos importantes frente a compreensão da temática abordada.

O *home office* como prática de gestão de pessoas

A gestão de pessoas surgiu a partir da necessidade de desenvolvimento e crescimento das indústrias a partir da primeira revolução industrial. Sendo estabelecida no século XX quando as teorias de Taylor e Fayol começaram a ser aplicadas nas indústrias (STADLER; PAMPOLINI, 2014).

Ao longo de sua história, a administração de pessoas passou por diversas mudanças, no princípio a principal preocupação da área de gestão de pessoas era treinar os colaboradores para a execução das tarefas. As ideias do sistema de produção taylorista não eram benéficas aos trabalhadores, tendo como base este conceito, os colaboradores não precisavam pensar e as empresas não tinham interesse no trabalho em grupo (QUENEHEN, 2020).

Na concepção de Santos (2021), atualmente, a gestão de pessoas passa por constantes mudanças nas organizações empresariais, sendo um desafio diário estar sempre atualizado sobre novas tecnologias e metodologias a serem trabalhadas e desenvolvidas. Esse processo foi intensificado pela pandemia da Covid-19, a forma de trabalhar que se conhecia teve que ser modificada, trazendo muitos desafios para dar andamento nas atividades das empresas.

Tendo em vista que o *home office* surgiu na década de 1970, sendo considerada como uma estratégia para minimizar os impactos relacionados ao trânsito, em decorrência da crise do petróleo,

ocupando-se dos novos artifícios tecnológicos que estavam emergindo na época (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Desde então, com o progresso das tecnologias de informação e comunicação, o *home office* teve sua expansão em nível mundial, caracterizando-se como um modelo alternativo para pessoas e empresas executarem demandas e ações profissionais (TASCETTO; FROEHLICH, 2019). Conceitualmente, o *home office* retrata o modelo no qual ao invés de as pessoas irem ao trabalho, este é levado até elas, podendo ser cumprido em suas residências (RIBEIRO; ANTUNES, 2021).

De acordo ainda com Ribeiro e Antunes (2021), no Brasil, o *home office* é um assunto recente e desafiador, pois teve seu início na década de 90, primeiramente em empresas privadas e, nos últimos 10 anos, avançando na esfera públicas, a regulamentação do *home office* no país transcorreu em 2017. Ainda cabe ressaltar que muito próximo ao *home office*, tem-se o Tele trabalho, o qual, segundo a Lei 13.467/2017, este pode ser visto como “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” (BRASIL, 2017).

A partir da pandemia COVID-19 e as medidas de distanciamento social no Brasil, diversas empresas optaram pelo regime de *home office* como medida de sobrevivência financeira e como uma forma de evitar a propagação ainda maior do vírus. O *home office* trouxe mais segurança com a redução do risco de contágio pelo vírus COVID-19, mas por outro lado as desvantagens referem-se ao esgotamento físico e mental, principalmente no caso de empresas e colaboradores que adotaram o regime *home office* sem estarem totalmente preparados para a execução de suas atividades nessa nova modalidade de trabalho (LIZOTE *et al.*, 2020).

De acordo com Nascimento, Torres e Nery (2020), estudos apontam que o *home office* reflete uma modalidade de trabalho que traz um aumento entre 15% e 30% na produtividade do colaborador, embora o *home office* tenha sido por muito tempo desprezado como forma de trabalho viável, o trabalho em casa não era uma perspectiva competitiva, principalmente no Brasil onde a cultura ainda é focada no controle e não no resultado.

Para Luna (2014), as empresas que adotam o *home office* evidenciam vários pontos positivos e negativos deste tipo de flexibilização dentro de suas organizações. No Quadro 1, é retratada algumas vantagens e desvantagens que devem ser gerenciadas pelas empresas optantes por esse método de trabalho.

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens do *home office* para as empresas.

Vantagens	Desvantagens
Redução nos custos operacionais	Falta de clareza na legislação
Minimização do absenteísmo	Possível vazamento de informações sigilosas da empresa
Diminuição de custos, transformando custos fixos em variáveis	Necessidade de novas estratégias para administração e gestão sobre colaboradores em <i>home office</i>
Melhor visibilidade da empresa no mercado	Dificuldade de implantar a cultura da empresa

Fonte: Adaptado de Luna (2014).

Ainda de acordo ainda com Luna (2014), da mesma forma em que as empresas observam seus pontos positivos e negativos deste modelo de trabalho, os colaboradores também possuem algumas vantagens e desvantagens, as quais se observam no Quadro 2.

Quadro 2 - Vantagens e desvantagens do *home office* para os colaboradores.

Vantagens	Desvantagens
Flexibilidade na jornada de trabalho	Ceder espaço da casa para alocar objetos de trabalho
Redução ou minimização do tempo no trânsito dos grandes centros urbanos	Interrupções do trabalho por membros da família ou problemas pessoais
Participação mais ativa de pessoas com deficiência, mulheres e população idosa.	Possível perda de benefícios (transporte, refeição, automóvel da empresa)
Maiores oportunidades para a vida social e pessoal	Dificuldade na conciliação entre atividades do trabalho, afazeres domésticos e convívio familiar.

Fonte: Adaptado de Luna (2014).

Noutra perspectiva, os aspectos associados à otimização do tempo, flexibilidade na jornada de trabalho, diminuição de custos pessoais e organizacionais e redução do tempo no trânsito foram aspectos favoráveis e motivadores para a adoção do *home office* como modelo de trabalho por diversas empresas. Entretanto, percebe-se a necessidade de igualar, ou aproximar, o investimento nas esferas pessoal e profissional, facilitando a interação entre estas, a fim de diminuir os impactos negativos dos conflitos família-trabalho e trabalho-família (RAFALSKI; DE ANDRADE, 2015).

Implicações do *home office* para as mulheres

Historicamente, a mulher era educada e instruída para cuidar dos afazeres do lar e dos filhos, enquanto aos homens era dado o papel de provedor (MELO, 2021). Nesse cenário, a mulher se via totalmente dependente do seu marido, sendo responsável pelo chamado trabalho reprodutivo, que segundo Guimarães e Daou (2021), consiste no tipo de trabalho destinado à manutenção da vida, os quais envolvem preparo da comida, educação dos filhos, cuidado dos idosos e doentes, assim como as atividades domésticas.

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu de maneira gradativa e em atividades de menor destaque, ou seja, estritamente em funções menos qualificadas, ao serem contratadas para a indústria têxtil. No entanto, a indústria têxtil era caracterizada como uma operação em condições de exploração humana, com períodos muito longos de trabalho e com uma grande diferenciação salarial em relação aos homens (ANDRADE, 2013).

Com o passar dos tempos e com a evolução da sociedade, foram abertas novas possibilidades de vida para a mulher, pois, o que antes se seu único propósito de vida era se casar e ser mãe, hoje, significa a escolha de qual caminho seguirá, seja em sua vida profissional ou pessoal (MELO, 2021). Assim sendo, a pandemia da COVID-19 desencadeou novas formas de trabalhar, conviver e interagir,

medidas de prevenção como o isolamento social foram determinantes para que muitas empresas adotassem o *home office*, no qual, o trabalho invadiu a casa, fazendo com os intervalos fossem substituídos pela realização de diversas atividades profissionais e domésticas (DELGADO; MIRAGLIA, 2021).

De acordo com Danilau (2021), quando comparadas com os homens, as mulheres sempre são mais afetadas por efeitos sociais e econômicos de surtos de doenças infecciosas. São elas quem habitualmente suportam o peso das tarefas da casa e das responsabilidades de cuidados à medida que as escolas fecham e os membros da família adoecem.

Partindo dessa estrutura desigual, a pandemia da COVID-19 alterou o mundo do trabalho de diversas maneiras. Dentre muitas, uma destas foi o aumento das atividades domésticas, uma vez que o distanciamento social impôs o fechamento de locais de trabalho, escolas, restaurantes e serviços governamentais que auxiliam na reprodução social (FARES; OLIVEIRA; ROLIM, 2021)

Para Castro e Chaguri (2020), analisar desigualdades de gênero no contexto em que a residência se torna o espaço de trabalho das mulheres remete, quase de imediato, àquelas que residem com companheiros e filhos, especialmente pequenos. Nesse cenário, as atividades da vida doméstica, como limpeza, preparo de refeições e atenção aos filhos, se confundem com as demandas da vida profissional.

A sobreposição de tarefas tem se mostrado exaustiva para homens e mulheres em *home office*. No entanto, enquanto o tempo e o espaço das atividades laborais dos homens tendem a ser preservados e respeitados, mulheres nas mesmas condições relatam a constância das interrupções pelas crianças e por outros membros da família (CASTRO; CHAGURI, 2020).

Destarte, o *home office* traz benefícios e desafios para as empresas e para o colaborador, mas, quando tratada essa modalidade em relação à mulher, existem questões a serem analisadas. Por mais que a mulher esteja inserida no mercado de trabalho e cada vez ganha mais espaço no meio corporativo, o papel de esposa e mãe não é descartado, em geral, as mulheres optam por seguir uma carreira profissional, mas não desistem de constituir família (MELO, 2021).

Ainda de acordo com o autor supracitado, isso faz com que as mulheres vivam em constante conciliação entre os cuidados com a família e o trabalho e essa conciliação acaba sendo difícil, pois tanto a carreira profissional quanto a família requerem atenção e dedicação. O trabalho doméstico sendo culturalmente ligado à mulher acarreta que, mesmo trabalhando profissionalmente, estas tenham muitas responsabilidades além da sua carreira, pois as atividades domésticas atribuídas a elas consomem grande parte do seu tempo e disposição.

Logo, entende-se que o número de horas da jornada de trabalho e a inflexibilidade cronológica têm sido associados ao conflito trabalho-família, conseqüentemente, a flexibilidade do horário de trabalho torna-se uma aliada para conciliar essas esferas, uma vez que o *home office* é um dos modelos adotados dentro dessa ideia da flexibilidade. Entretanto, nem sempre esses arranjos oferecem mais equilíbrio, levando as demandas do trabalho a interferirem no tempo disponível para a vida pessoal (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

MÉTODO

Uma pesquisa só é iniciada quando há uma pergunta, isto é, uma determinada dúvida para a qual se objetiva conseguir a respectiva resposta. Logo, pesquisar caracteriza a busca ou a procura de uma resposta para algo pré-determinado (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Nesta seção são apresentados os aspectos metodológicos que foram utilizados na elaboração deste estudo, que na concepção de Denzin e Lincoln (2006) a metodologia corresponde a um conjunto de procedimentos a ser utilizado na obtenção do conhecimento e neste íterim, o presente trabalho segue os parâmetros de sua metodologia.

Quanto à abordagem o presente trabalho foi elaborado por meio de uma pesquisa qualitativa, sendo este utilizado quando se quer medir opiniões, reações, sensações, hábitos e atitudes etc. de um universo (público-alvo) (MANZATO; SANTOS, 2012). Em vista disso, o este estudo tem natureza descritiva na medida em que descreve algumas qualidades e ou opiniões de determinada população ou grupo. Além disso, contempla o uso de técnicas padronizadas, tais como: o questionário semiestruturado. (GIL, 1991; SILVA E MENEZES, 2001). Segundo Gil (2002), esse tipo de pesquisa tem como objetivo essencial retratar as características de um grupo ou população e são pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis.

Neste viés, o presente estudo também se caracteriza como uma pesquisa de campo que, para Marconi e Lakatos (2003), é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

A coleta de dados ocorreu do dia 25 de abril de 2023 a 10 de maio de 2023, por meio da aplicação do questionário *online*, encaminhado por meio da ferramenta *Google Docs* e enviado às respondentes via redes sociais do pesquisador, no qual 15 participantes responderam. O questionário, elaborado pelo autor, contém 18 questões, contemplando 17 perguntas objetivas e 1 de caráter livre descritivo e tem o intuito de mensurar a respeito da relação com trabalho em *home office*, seus pontos positivos e negativos, o apoio que o empregador concede para essa nova modalidade, das diferenças entre o trabalho no ambiente do empregador e domicílio e, da relação com seus colegas, subordinados e superiores.

Neste íterim, salienta-se que as questões que compuseram o questionário são abrangentes e não trouxeram a identificação das respondentes, nem sequer fizeram menções às características que expusessem estas, uma vez que foram coletadas via redes sociais, ou seja, realizada em forma de opinião pública com participantes não identificados. Neste sentido, não houve a necessidade desta pesquisa ser registrada pelo Comitê de Ética, conforme estabelece o parágrafo único, inciso I da Resolução 510/2016.

De acordo com Malheiros (2011), a construção de um questionário necessita levar em conta como o entrevistado que vai responder o enxergará. Sendo assim, ele precisa ser visualmente atrativo, claro, simples e de entendimento fácil. Outro ponto relevante acerca do questionário é o fato dos respondentes apresentarem anonimato, característica essa que proporciona o levantamento de informações puras e genuínas.

Na perspectiva deste estudo, a análise dos dados de caráter qualitativa deu-se, inicialmente, por meio da Análise Teórica Comparativa, tendo como base a análise textual interpretativa, que na concepção de Gómez, Gil Flores e Jiménez (2004) refere-se aos procedimentos de análise sobre dados qualitativos que partem do pressuposto de que a realidade social é múltipla, mutável e resultado da construção social. Outro método utilizado neste estudo foi a Análise Textual Discursiva (ATD), que na concepção de Moraes e Galiazzi (2016) serve para a apreciação de informação de natureza qualitativa e na produção de novas compreensões sobre textos e discursos. A seguir, tem-se a construção dos resultados a partir dos dados coletados.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

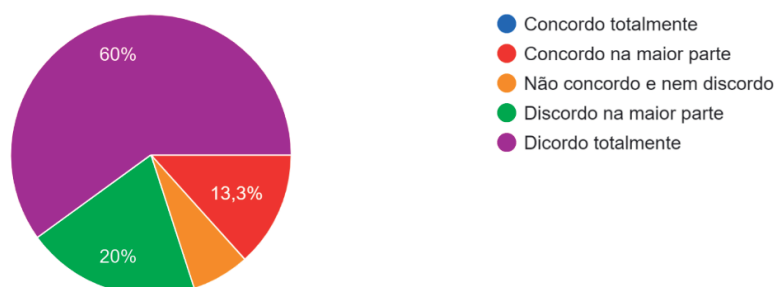
A análise dos resultados do presente estudo foi realizada com base nas respostas das 15 participantes da pesquisa. Tendo em vista que a questão inicial do questionário teve como intuito selecionar as participantes que estivessem trabalhando na modalidade *home office*, com isso os resultados obtidos apresentam coerência com os objetivos propostos. Cabe ressaltar que as respostas aqui obtidas não podem ser generalizadas, uma vez que a amostra possui pouca confiabilidade e reflete o contexto das participantes.

Quanto aos dados do perfil sociodemográfico, elenca-se que as seguintes características, a maioria das participantes (66,7%) encontra-se na faixa etária que vai de 26 a 35 anos e que seu estado civil há um equilíbrio nas respostas sendo (53,3%) correspondente ao estado civil “solteira” e outros (43,7%) “casada”. No que tange a escolaridade, a maior parte (46,7%) possui pós-graduação completa, condizente com uma renda (66,7%), de ganhos na faixa entre R\$ 1.302,00 até R\$ 3.906,00.

Conforme pode-se verificar por meio do Gráfico 1, apesar de estarem envolvidas no trabalho *home office* a maioria das participantes não apresenta pleno conhecimento sobre a definição que engloba este. Assim, este resultado, traz um entendimento meramente ocupacional desta modalidade, não a extensão de sua aplicabilidade e reflexos ancorados no contexto vivenciado.

Gráfico 1 - Conhecimento pleno do que é o trabalho em *home office*

15 respostas

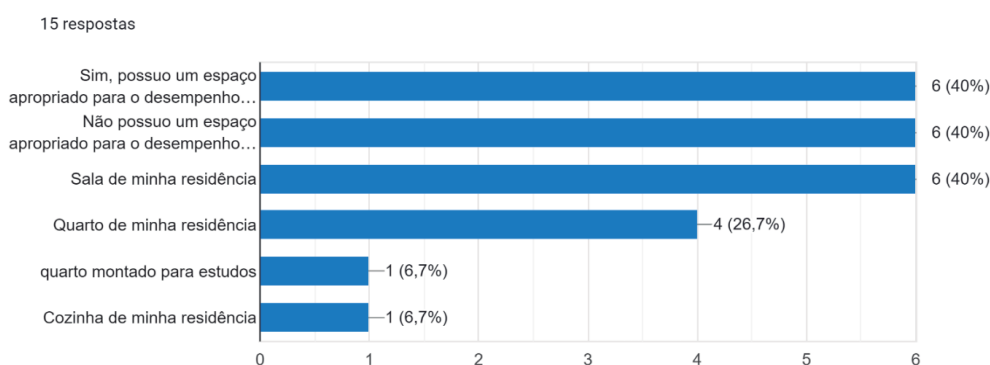


Fonte: Elaborado pelos Autores.

Por conseguinte, para esta pesquisa, abordou-se também o início da experiência do trabalho na modalidade *home office*, no qual percebe-se que a maioria (86,7%) iniciou seu trabalho nesta modalidade durante a pandemia. Ainda, destaca-se que neste período, que as empresas foram forçadas a adaptar seus postos de trabalho para nova realidade contextual, uma vez que tal concepção vai ao encontro do proposto por Nogueira (2020), o qual relata que a pandemia mudou a forma da população se relacionar, suas relações com o mercado de trabalho e o modo de produzir a economia. As medidas de isolamento social fizeram com que as empresas e organizações adaptassem seus processos internos, essas mudanças foram de suma importância para manter a produção do país e o funcionamento de serviços.

Quanto ao espaço para a realização das atividades do *home office*, o Gráfico 2 apresenta a maior frequência das respostas (60%) ligadas à alternativa de que “não dispõem de um lugar apropriado para a realização das suas atividades”, sendo estas realizadas em cômodos como a sala e o quarto de suas residências. A segunda resposta mais frequente (40%) condiz à alternativa de que “possuem um espaço apropriado para a realização das atividades”. Desta forma, pode-se verificar um equilíbrio entre as respostas, às empresas que adotam a modalidade do *home office* estão cada vez mais buscando oferecer uma estrutura apropriada para a execução das atividades para as colaboradoras.

Gráfico 2 - Estrutura física para desenvolvimento das atividades em *home office*.

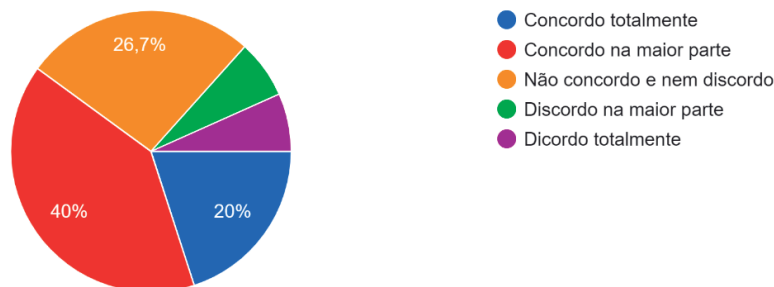


Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação às cobranças e exigências por parte dos líderes, por meio do Gráfico 3, pode-se observar que 40% das respondentes “concordam totalmente” que os líderes exigem mais dos colaboradores que executam suas atividades na modalidade de *home office*, 20% das participantes “concordam na maior parte”, 26,7% “não concordam e nem discordam” e as duas menores parcelas (6,7%) respectivamente, “discorda totalmente” e “discorda na maior parte”. Segundo Rezende (2021) a falta de infraestrutura e supervisão, acarretam cobranças excessivas de trabalho sendo uma desvantagem do *home office*. Outrora, Barros e Silva (2010) já atentavam para a falta de visibilidade dos trabalhadores em *home office*, a qual é atribuída também à dificuldade dos supervisores, em termos de acompanhar subjetivamente o desempenho e estabelecer com os indivíduos uma relação de confiança.

Gráfico 3 - Exigência das lideranças para o colaborador em *home office*.

15 respostas

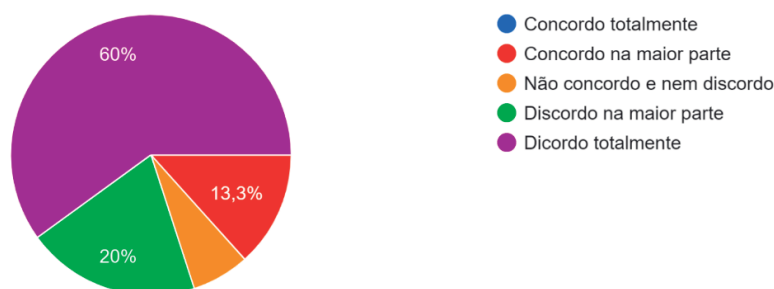


Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à percepção das participantes em relação aos impactos na produtividade do trabalho mediante a modalidade *home office*, pode-se perceber por meio do Gráfico 4 que a maior parte (60%) “discorda” totalmente que a adoção do *home office* tenha trazido prejuízo à produtividade no trabalho. Na sequência, o presente trabalho buscou identificar a existência de dificuldade na adoção do *home office* nas atividades de trabalho, sendo que 46,7% “discorda na maior parte”. Outra questão complementar buscou identificar se a adoção do *home office* afetou a saúde psicológica de forma nociva, sendo que 53,3% discordou totalmente. Tais resultados evidenciam uma ampla aceitação da modalidade *home office* entre as participantes deste estudo, no qual deixa-se claro, ser uma característica encontrada nas mulheres a partir de seus contextos de atuação.

Gráfico 4 - Impacto do *home office* na produtividade do trabalho de forma negativa.

15 respostas

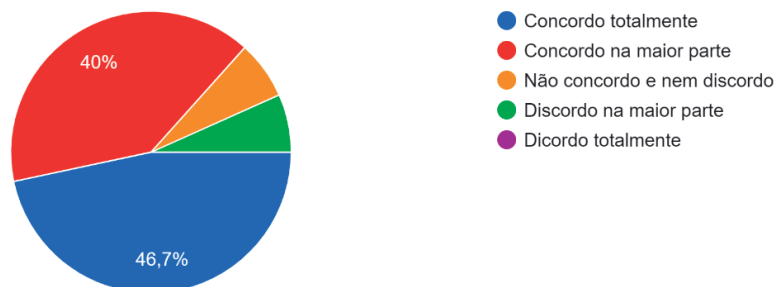


Fonte: Dados da pesquisa.

Ainda, questionou-se as participantes quanto ao entendimento e apoio dos membros da família com relação ao trabalho em *home office*, no qual pode-se observar por meio do Gráfico 5 que a maior parte das participantes (46,7%) “concorda totalmente”, seguido do segundo maior percentual de respostas (40%) “concorda na maior parte” que a família entende e apoia as suas atividades nesta modalidade. Complementando a questão anterior, o presente estudo buscou identificar se *home office* gerou prejuízos na vida familiar das participantes e 60% das respondentes “discordam totalmente” que o *home office* gerou prejuízos na vida familiar.

Gráfico 5 - Apoio da família frente ao *home office*.

15 respostas



Fonte: Dados da pesquisa.

Por conseguinte, buscou-se identificar também, três possíveis problemas que o *home office* trouxe para as vidas das participantes, uma vez que, na concepção destas (66,7%), está relacionada a problemas com equipamentos e conexão da internet. Outro problema emergidos das respostas (40%) está ligada à comunicação com gestores e colegas da empresa. Ao contrário a questão anterior, buscou-se relacionar, de acordo com as percepções das respondentes, as principais vantagens que o *home office* trouxe para o dia a dia, as quais apontem que, 86,7% refere-se a “economia com os gastos de alimentação fora de casa” e 80% “melhoria com economia de tempo de deslocamento”.

Outra abordagem realizada com o presente trabalho foi a compreensão, por meio das participantes enquanto mulheres, se estas se sentem mais favorecidas ou prejudicadas pelo *home office*. No Quadro 3 tem-se as percepções destas, a partir do contexto observado neste estudo.

Quadro 3 - Percepções do *home office*.

PERCEPÇÕES	
PARTICIPANTES	P1 “Me senti favorecida. Mesmo com a percepção de um aumento na carga de trabalho, o <i>home office</i> me permite conciliar trabalho e família, permitindo assim me sentir realizada no âmbito profissional e familiar”.
	P2 “Me sinto favorecida, pelo tempo que reduzi de deslocamento até o trabalho. Me sinto confortável até mesmo com as roupas que posso usar em casa”.
	P3 “Favorecida. Minha filha frequenta educação pré-escolar para eu poder trabalhar, mas ainda sim consigo no intervalo do almoço descansar, realizar manutenções de limpeza/organização da casa, então o tempo que passamos juntas no pós-expediente é sempre um tempo de qualidade e prazeroso”
	P4 “Favorecida, pois quando trabalhava de forma presencial tinha muitas crises de ansiedade que trabalhando em <i>home office</i> não tenho”
	P5 “Favorecida, com certeza. Melhora o desempenho profissional e diminui os gastos. E ainda consigo tomar meu cafezinho mais à vontade”
	P6 “Prejudicada, pois acúmulo mais trabalho em casa”
	P7 “Como sou bancária, e a maioria das nossas metas estão relacionadas com venda de produtos durante o atendimento presencial, ser destinada para <i>home office</i> acaba sendo prejudicial quando da avaliação do volume de vendas. Pode parecer que homens e mulheres sofrem da mesma forma com isso, mas o fato é que no comparativo as empresas julgam que as mulheres foram piores devido ao fato das tarefas domésticas interferirem no trabalho, e se a empresa tem pretensões de ampliar o <i>home office</i> , provavelmente começará priorizar a contratação de homens para caso precise designar funcionários ao <i>home office</i> ”
	P8 No meu caso, com o suporte familiar fica mais tranquilo o trabalho

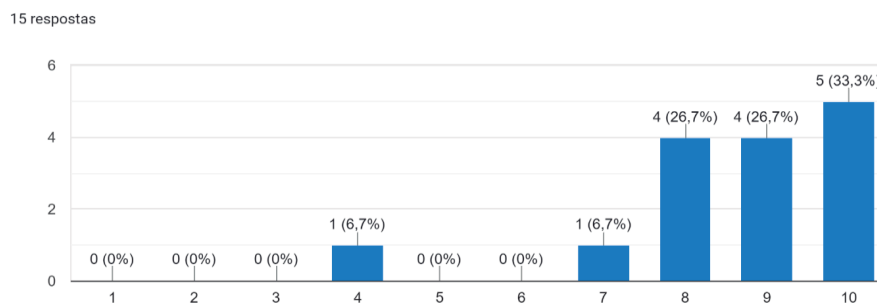
PARTICIPANTES	P9	“Tudo é questão de adaptação pode ser prejudicial ou favorável é um desafio diário e o sucesso depende da maneira como se equilibra as atividades profissionais, pessoais e familiares”
	P10	“Favorecida pois consigo conciliar família e trabalho o que para mim é muito importante”
	P11	“Sinto às vezes sobrecarregada, mas estar em casa também tem seus benefícios”
	P12	“Favorecida, pois muitas vezes o trabalho era longe e o deslocamento demorado, principalmente no retorno à noite ao andar sozinha se tornava perigoso ou estresse de trânsito, além de mulher sofrer com os períodos de cólicas menstruais onde só de estar no conforto de casa já faz o trabalho render melhor”
	P13	“Me sinto favorecida, pois consigo passar mais tempo com a minha filha e não perco tempo com deslocamento”
	P14	“Me sinto favorecida, tenho mais tempo com o meu filho, coisa que antes com o trabalho presencial eu não conseguia conciliar. O trabalho em casa me proporcionou uma melhoria nas finanças, tive uma economia significativa com custos de combustível, alimentação e a escola de turno integral do meu filho, hoje ele estuda em apenas um turno e o restante do dia fica comigo em casa”
	P15	“Prejudicada de certo modo, pois o home office acaba sobrecarregando o dia a dia uma vez que é difícil desligar-se do trabalho e separar as demandas corporativas das domésticas, local improvisado e além de muitas vezes dificultar a comunicação com os demais colegas quando a mesma não se torna totalmente compreendida”

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre as percepções elucidadas por meio do Quadro 3 é possível observar que na opinião das participantes, estas, em geral, se sentem favorecidas pela adoção do trabalho na modalidade do *home office*, sobretudo quanto a motivação de: passar mais tempo com os filhos, economia com o tempo de deslocamento e melhor desempenho profissional. No entanto, não se pode generalizar os dados aqui obtidos, pois as pesquisas, de maior abrangência, demonstram os três turnos enfrentados pelas mulheres no atual contexto brasileiro e o quanto estas encontram-se sobrecarregadas com o trabalho, casa e família. Na fala de algumas participantes ficou pontuado esta sobrecarga e os desafios gerados com esta.

Ainda, como forma de compreender o grau de satisfação com a atividade desenvolvida - *home office*, solicitou-se que estas elencassem uma nota que varia de 0 a 10 para a modalidade. Assim, mediante as respostas, pode-se observar por meio do Gráfico 6 que a adoção do trabalho nesta modalidade é positiva e as respondentes estão satisfeitas, sendo a resposta mais frequente a nota 10 com percentual de 33,3%.

Gráfico 6 - Grau de satisfação frente a atividade em home office.



Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos resultados obtidos na pesquisa desse estudo, percebeu-se que, de modo geral, as mulheres estão satisfeitas com o trabalho na modalidade de *home office*, embora as exigências por parte dos gestores sejam maiores do que em comparação ao trabalho presencial. Assim, entende-se

que o *home office*, na percepção das participantes deste estudo, não afeta, por partes, a saúde mental das mulheres e nem causa prejuízos para a vida familiar e essa satisfação é em decorrência do entendimento e apoio que recebem de seus familiares.

Ademais, apesar desta pesquisa ir, em alguns momentos, de encontro com as estatísticas e estudos realizados acerca da temática abordada, ratifica-se que a pandemia de COVID-19 impulsionou o regime de *home office* para milhões de pessoas em todo o mundo e que, e para alguns essa mudança representou mais flexibilidade e autonomia, para as mulheres, na maioria das vezes, significou a intensificação de uma realidade já existente: a dupla jornada de trabalho.

A partir do contexto abordado, ressalta-se, por meio das pesquisas já apresentadas, que a conciliação simultânea das demandas profissionais e domésticas gerou um ciclo de exaustão física e mental para muitas mulheres. Com isso, a falta de tempo para descanso e lazer, a dificuldade em se concentrar nas atividades profissionais e a sensação de estar sempre “fazendo tudo, mas nunca o suficiente” são apenas alguns dos sintomas dessa sobrecarga, amplificado por meio do trabalho *home office*.

CONCLUSÕES

A adoção da modalidade de trabalho em *home office* cresce gradativamente e se tornou tendência entre as empresas e profissionais que buscam por essa modalidade, gerando, em algum momento, benefícios e desvantagens para ambas as partes, pois diante deste contexto, ao se abordar o trabalho *home office* para as profissionais mulheres, essa modalidade pode ser bem desafiadora. Nesta esteira de pensamento, este trabalho teve como objetivo analisar os principais desafios que as mulheres enfrentam com a adoção do *home office* em relação à sua vida profissional e familiar, em que se aplicou um questionário, tendo sido coletadas as respostas de 15 participantes.

A partir dos dados coletados, observou-se um cenário um tanto díspar do que as pesquisas em âmbito nacional revelam, que é a sobrecarga da mulher em conciliar o trabalho, mesmo que em *home office*, com a vida familiar. Para este estudo, os achados demonstram não haver maiores desafios do trabalho *home office*, quando comparado com o trabalho presencial, ou seja, não impactando de forma negativa na produtividade destas. Tal contexto encontrado pode ser ratificado com os estudos de Haubrich e Froehlich (2020), os quais descrevem os benefícios do *home office*, podendo-se classificar dois grupos: profissionais e pessoais. Para os profissionais, nota-se melhoria na produtividade, planejamento de atividades, disponibilidade de estudos e mais tempo para realizar relatórios e planos de ações. Já para o âmbito pessoal, percebe-se qualidade de vida, autonomia para gerenciar o tempo, redução de estresse e despesas com deslocamentos e mais contato com a família.

A partir deste estudo, percebeu-se na fala das participantes os possíveis problemas que o *home office* trouxe para estas, quanto a execução das atividades, sendo estes relacionados a problemas com equipamentos, conexão da internet e principalmente comunicação com gestores e colegas de trabalho,

o que supõe que algumas empresas e colaboradores ainda não dispõem de uma estrutura totalmente funcional para a execução das atividades em *home office*. Sob esta perspectiva, de acordo com Pires et. al, (2021), um dos obstáculos encontrados pela gestão de pessoas para realizar o acompanhamento de seus colaboradores, é a infraestrutura que cada um deles tem para realizarem as suas atividades em *home office*, dificultando assim, a tomada de decisões e o controle de desempenho.

Além disso, deve-se destacar que a comunicação interna é fundamental para as organizações, pois tem como base o alinhamento de expectativas e objetivos de colaboradores, a integração, e o aumento da produtividade e dos bons resultados. Segundo dados de uma pesquisa divulgada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE) em abril de 2020, o processo empresarial mais impactado pela crise da COVID foi a comunicação interna, fazendo frente a áreas como gestão de crises e riscos, eventos, comunicação externa e outros.

De acordo com Pires et al. (2021) esse impacto negativo na comunicação interna das empresas deve-se às diferenças entre a comunicação presencial e a remota, um exemplo claro, é que na presencial, os *feedbacks* são dados pessoalmente, o que possibilita que a mensagem seja transmitida com maior empatia, enquanto na remota, a objetividade pode gerar ansiedade e estresse no colaborador caso haja críticas negativas.

Ao encontro do exposto, os dados emergidos desta pesquisa apontam que as participantes se sentem mais favorecidas pelo *home office*, tendo por base a conciliação de trabalho e família, pois com a flexibilidade de horários, economia com tempo de deslocamento elas podem passar mais tempo com a família, cuidado com os filhos e principalmente a conciliação com as atividades domésticas. No entanto, analisando o panorama apresentado em estudos mais abrangentes, o fato de estarem em *home office*, ocorre um aumento do trabalho doméstico, sendo que este, muitas vezes, invisibilizado e subvalorizado, se intensificou durante a pandemia. Assim, vale ressaltar que, de acordo com Ferreira, Isaac e Ximenes (2018), tarefas como cozinhar, limpar, lavar roupa, cuidar de crianças e idosos recaíram majoritariamente sobre as mulheres, impactando diretamente na qualidade de seu trabalho profissional e em seu bem-estar geral.

Contudo, o panorama apresentado neste estudo, parte de uma singularidade das participantes e seus contextos de atuação, não devendo estes serem generalizados, uma vez que serviram para compreender a realidade das mulheres que aceitaram participar desta pesquisa. Além disso, foi possível verificar que a realização do estudo possui relevância, embora a modalidade de trabalho em *home office* já exista há alguns anos o assunto se intensificou durante a pandemia do COVID-19 com a adoção obrigatória dessa modalidade de trabalho por instituições públicas e privadas que se manteve em algumas empresas até a atualidade, e que ao ser relacionado e endereçado às mulheres, deve-se levar em consideração o papel de mãe, esposas e responsável pela manutenção do lar.

Outrossim, este estudo apresentou algumas limitações quanto ao número de respondentes, principalmente com relação a dificuldade de encontrar o público-alvo da pesquisa formado por

mulheres que trabalham na modalidade *home office*. Ainda, sugere-se que para pesquisas futuras, haja uma abrangência maior da amostra, bem como a investigação de outras variáveis que influenciam no comportamento das mulheres em *home office*, como a sobrecarga de trabalho profissional e doméstico, políticas governamentais de suporte e questões de igualdade de gênero, possibilitando assim compreender as relações e vínculos da produtividade deste em comparação do *home office* com trabalho presencial.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. C. M. O século XIX: O mundo burguês / O casamento / A nova mulher: O contexto histórico dos romances Madame Bovary, Ana Karenina, O Primo Basílio e Dom Casmurro. **Evidência**, Araxá, v. 9, n. 9, p. 63-80, 2013.

ABERJE - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL. **Desafios da Covid-19 para a Comunicação Organizacional**, abr. 2020.

BARROS, A.M; SILVA, J.R.G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: Estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 8, n. 1, artigo 5, Rio de Janeiro, mar. 2010.

BRASIL. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, 2014; 14 jul.

CASTRO, B.; CHAGURI, M.M. Gênero, Tempos de Trabalho e Pandemia: Por uma Política Científica Feminista. **Linha Mestra**, n. 41 A, p. 23-31, set, 2020.

DANILAU, T.K. O Trabalho Remoto e os Desafio da Justiça do Trabalho na Redução Das Desigualdades de Gênero na Pandemia da Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 3, n. 5, p. 265-285, jan. /jun. 2021.

DELGADO, G.N; MIRAGLIA, L.M.M. Casulos de vidro das trabalhadoras em home office. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n. 47, p. 21-34, 2021.

DENZIN, N. K., LINCOLN, Y.S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens.** (2. ed.), Porto Alegre: Artmed, 2006.

FARES, L. S.; OLIVEIRA, A. L. M.; ROLIM, L. N. Gênero, trabalho remoto e trabalho reprodutivo não remunerado no Brasil durante a pandemia de COVID-19, **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)**, out. 2021.

FERREIRA, C.F.; ISAAC, L.; XIMENES, V. S. Cuidar De Idosos: Um Assunto De Mulher? **Revista Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 108-125, 2018

GERHARTDT, T.E., SILVEIRA, D.T. **Métodos de pesquisa.** Editora da UFRGS, Porto Alegre, 2009. p. 12

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4º edição. Editora Atlas São Paulo. 2002. p. 42

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991. p. 25

GÓMEZ, G. R.; GIL FLORES, J.; JIMÉNEZ, E. **Metodología de la investigación cualitativa.** La Habana: Félix Varela, 2004.

GUIMARÃES, S.S.M.L., DAOU, S.Z. Divisão sexual do trabalho, trabalho reprodutivo e as assimetrias de gênero na pandemia da COVID-19. **Revista Direito e Sexualidade**, Salvador v. 2, n. 1, p. 110-133, jan. /jun. 2021.

HAUBRICH, D.B e FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do home office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões - Management and Connections Journal**, Vitória,v. 9, n. 1, p. 167-184, jan. /abr. 2020.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa traz dados referentes à divisão de tarefas domésticas. **Estatísticas Sociais**, abr. 2019. Disponível em: <https://cod.ibge.gov.br/3SZZM>. Acesso em: 6 mar. 2023.

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. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021.

LIZOTE, S. A. et. al. Bem-estar subjetivo e home office em tempos de pandemia. In: **XX USP International Conference in Accounting**. 2020

LOSEKANN, R.G.C.B e MOURÃO, H.C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, jun. 2020.

LUNA, R. A. Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, v. 3, n. 1, p. 1-11, 2014.

MALHEIROS, B. T. **Metodologia da pesquisa em educação**. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

MANZATO, A.J., SANTOS, A.B. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. **Departamento de Ciência de Computação e Estatística-IBILCE-UNESP**, v. 17, 2012.

MARCONI, M.A., LAKATOS, E.M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 186

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. Trabalho de conclusão de curso, Faculdade de Gestão e Negócios, da Universidade Federal de Uberlândia, 2021.

MORAES, R.; GALIAZZI, M. C. Análise Textual Discursiva: processo constitutivo de múltiplas faces. **Ciência & Educação**, v. 12, n. 1, p. 117-128, 2016.

NASCIMENTO, A.P. P. M., TORRES, L.G.R., NERY, S.M. Home Office: prática de trabalho promovida pela pandemia do COVID-19. **IN: Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. XVII SEGeT**, v. 1, 2020.

NOGUEIRA, L.M.B. **Desafios da implantação do home office durante a pandemia**: Estudo de caso em uma empresa de Tecnologia, trabalho de conclusão de curso, Unifametro, 2020.

PIRES, G.U.V. et. Al. As dificuldades da gestão de pessoas no home office. **18º Caderno de Resumos de Práticas Administrativas PADI UNIVR 2021-2**, p. 53, 2021.

QUENEHEN, R. **Gestão de Pessoas**. 1. ed. Curitiba: Contentus, 2020. p. 7

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

REZENDE, V. C. **Análise da Qualidade de Vida de Colaboradores no Trabalho Home-office Durante a Pandemia da Covid-19 em uma Empresa em Goiânia**. Trabalho de conclusão de curso, PUC Goiás, 2021.

RIBEIRO, M. M; ANTUNES, M. H. Repercussões do home office nos contextos do trabalho e da família: revisão integrativa. **Nova Perspectiva Sistêmica**, v. 30, n. 70, p. 13-28, 2021.

SANTOS, A.G.F. **Mudanças Organizacionais em Tempos de Pandemia**: Trabalho de conclusão de curso. Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, 2021.

SEDLACEK, A.C.G *et al.* Impactos do home office na saúde do trabalhador durante a pandemia do covid-19. **Inova+ Cadernos de Graduação da Faculdade da Indústria**, n. 3, v. 1, p. 122-145, 2022.

SILVA, E. L; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. UFSC Florianópolis, 3a. ed. Revisada e atualizada, 2001.

STADLER, A. e PAMPLONI, C.P. G. **Gestão de Pessoas Ferramentas Estratégicas de Competitividade**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. p. 16

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

VIEIRA, R.P. B e NASCIMENTO, F.L. Pandemia da COVID-19 e saúde mental: O trabalhador e a responsabilidade do empregador na modalidade home office. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 7, n. 20, p. 01-22, 2021.