



# TRABALHO HOME OFFICE E OS REFLEXOS NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DAS MULHERES DURANTE A PANDEMIA DE COVID19

*HOME OFFICE WORK AND THE REFLECTIONS ON THE PERSONAL AND  
PROFESSIONAL LIFE OF WOMEN DURING THE COVID19 PANDEMIC*

**Ariane Cristina Silva Borges**

Faculdade Única, Ipatinga, MG, Brasil.

---

DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/gesto.v10i2.637>    Recebido em: 16.12.2021    Aceito em: 19.09.2022

---

**Resumo:** Compreendendo que a adoção do *home office* no contexto da pandemia produziu e/ou intensificou efeitos na relação entre trabalho e família, em especial para trabalhadoras, o presente estudo buscou compreender como o trabalho *home office* refletiu na vida pessoal e profissional das mulheres durante a pandemia de covid19. Para alcançar este objetivo, foram entrevistadas 110 profissionais mulheres com diferentes constituições familiares. A maior parte das entrevistadas relataram sobrecarga de trabalho devido aos novos arranjos de trabalho que foram consequência da adesão compulsória do modelo de trabalho *home office* durante a pandemia. Cabe ressaltar, que mesmo com o aumento da carga de trabalho vivido pelas trabalhadoras entrevistadas, não foi atribuído ao modelo de trabalho *home office* o impacto direto na vida familiar causando conflitos. O aumento significativo de horas trabalhadas, somadas as dificuldades de gestão de tempo e o fato de não possuir recursos necessários para execução do trabalho foram apontados como fatores contribuintes para a existência ou agravamento desse conflito o que nos permite contribuir para ampliar o debate sobre a temática conflito trabalho e família e dos fatores que podem levar a existência ou então ao agravamento dele.

**Palavras-chave:** Mulheres, conflito trabalho-família, *home office*, pandemia de covid19.

**Abstract:** Understanding that the adoption of the home office in the context of the pandemic produced and/or intensified effects on the relationship between work and family, especially for female workers, this study sought to understand how home office work reflected in the personal and professional lives of women during the pandemic of covid19. To achieve this objective, 110 female professionals with different family backgrounds were interviewed. Most of the interviewees reported work overload due to the new work arrangements that were a consequence of the mandatory adherence to the home office work model during the pandemic. It is noteworthy that even with the increase in the workload experienced by the interviewed workers, the home office work model was not attributed the direct impact on family life, causing conflicts. The significant increase in hours worked, added to the difficulties of time management and the fact of not having the necessary resources to perform the work were identified as contributing factors to the existence or worsening of this conflict, which allows us to contribute to broaden the debate on the subject work and family conflict and the factors that can lead to its existence or worsening.

**Keywords:** Women, work-family conflict, home office, covid pandemic19.

## 1 Introdução

No dia 11 de março de 2020, o novo surto de corona vírus foi caracterizado como uma pandemia segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS). Mudanças significativas para economia mundial e para o mundo de trabalho foram tomadas. Com as medidas de distanciamento social para conter a disseminação do vírus e dos riscos de contaminação e com a necessidade de isolamento social, uma grande parte da população ativa foi instruída a trabalhar de casa, se tornando o *home office* uma excelente alternativa (OIT, 2020).

Segundo dados de uma pesquisa realizada no Brasil em novembro de 2020 pelo Instituto de pesquisa econômica aplicada (Ipea) estão trabalhando remotamente 7,3 milhões de pessoas, representando 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados sendo que 57,8% dessas são mulheres, 65,3% eram da cor branca, 76% tinham nível superior completo e 31,8% apresentavam idade entre 30 e 39 anos. Nota-se, que há um predomínio do setor formal no teletrabalho, que equivale a 6,2 milhões de pessoas, ou seja, 84,8% do total, enquanto os outros 15,2% dos trabalhadores em *home office* estavam na informalidade o que representa 1,1 milhão de pessoas (IPEA, 2020).

A Organização Internacional do Trabalho, define o teletrabalho como atividades realizadas em espaços diferentes dos escritórios centrais nos quais os profissionais se mantêm integrados a alguns de seus pares por meio das novas tecnologias (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). Estabelecer a fronteira entre o trabalho e a vida familiar e a tentativa de equilibrá-los tem sido uma preocupação (COSTA, 2007), durante a pandemia trabalho e família se encontram em um contato diário. Eles não apenas coexistem, mas concorrem no mesmo espaço ao mesmo tempo: a casa. A fronteira entre o trabalho e a vida familiar talvez nunca foi tão tênue, falha e praticamente inexistente.

Mattei e Heinen (2020) buscaram compreender como o mercado de trabalho no Brasil de uma forma geral já apresentava uma desigualdade suficientemente grave antes da pandemia, quando se trata de mulheres, negros e mulheres negras em especial, refletindo um caráter ainda mais desigual por se encontrarem em situações mais vulneráveis (PRATES; SILVA, 2020). Intensificando ainda, as perversas formas de divisão sexual do trabalho, impondo uma sobrecarga ainda maior – ao já sobrecarregado - trabalho doméstico e de cuidado desempenhado por mulheres.

Compreendendo que a adoção do *home office* no contexto da pandemia produziu e/ou intensificou efeitos na relação entre trabalho e família, em especial para trabalhadoras, o presente estudo buscou compreender como o trabalho *home office* refletiu na vida pessoal e profissional das mulheres durante a pandemia de covid19. O interesse surgiu em decorrência de que no Brasil, historicamente cabe as mulheres a maior responsabilidade das atividades que derivam do ato de cuidar, sendo tratadas como característica natural, exclusivas e constitutivas da condição feminina, ancorando nesse senso moral, valores como altruísmo e atribuições a maternagem tão presentes no cenário cotidiano feminino, ocasionando assim, duplas ou triplas jornadas. (GUEDES; DAROS, 2009).

A súbita necessidade de ter que dividir o mesmo espaço entre trabalho e os cuidados domésticos, filhos e etc., somados aos dados divulgados pelo IBGE (2020) sobre “outras formas de trabalho” onde apontam que em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos, representando um total de 92,2% das mulheres contra

78,6% dos homens que realizam tais afazeres, o que nos leva a pressupor que adoção do *home office* em decorrência da pandemia, produziu uma sobrecarga nas mulheres.

A compreensão de que a adoção compulsória do *home office* no contexto da pandemia de covid-19 produziu efeitos na relação entre trabalho e família de um modo geral, em especial, para as trabalhadoras, o que motivou a realização da presente pesquisa buscando compreender como o trabalho em *home office* refletiu na vida pessoal e profissional das mulheres durante a pandemia de covid-19 e como as várias configurações familiares podem contribuir ou inibir a existência dessa sobrecarga.

Trabalhos realizados dentro da temática conflito trabalho-família (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; FEIJÓ et al., 2017; BORELLI et al., 2017) corroboram a pressuposição de que os conflitos atingem de maneira mais intensa as mulheres, sobretudo as que são mães de crianças pequenas. Destarte, o presente trabalho buscou contribuir para o debate com ênfase na questão de gênero (mulher) em diferentes configurações familiares.

Vale ressaltar, que embora exista uma expressiva construção de estudos sobre a temática pandemia da Covid19, principalmente no campo da economia (MATTEI; HEINEN, 2020; MELO; CABRAL, 2020), da administração (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020) e do turismo brasileiro (COELHO; MAYER, 2020), poucos são os estudos que abordam os impactos da adoção do *home office* e os conflitos entre o trabalho e família, o que reforça a relevância deste estudo em discutir o tema. Além de poder contribuir para o debate com ênfase da questão do gênero e de como diferentes configurações familiares podem contribuir para aprofundamento da temática.

Para alcançar o objetivo da pesquisa, foram realizadas entrevistas com 110 mulheres, com filhos e sem filhos, casadas e solteiras. As bases conceituais, a metodologia e os resultados do estudo são apresentados nas seções seguintes.

## 2 Referencial teórico

### 2.1 Trabalho home office e a pandemia de covid-19

Registra-se o uso de diferentes termos para designar o trabalho realizado em casa na literatura (ARAÚJO; LUA, 2021; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). São considerados sinônimos da expressão *home office* o teletrabalho, trabalho a distância, trabalho remoto, (KRETZLER, 1936) que nos últimos anos ganhou força entre os brasileiros e que teve um crescimento de 21,1% entre os anos de 2017 e 2018 (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Embora não haja um consenso entre os autores sobre a terminologia para identificar o trabalho *home office*, neste artigo, o termo foi adotado, por se tratar de uma temática e um conceito emergente e que ganhou grande destaque nesse período em que enfrentamos a pandemia de covid19.

Desde seu início em meados de 1970 com a crise do petróleo, até os dias atuais, o trabalho em regime de *home office* sofreu mudanças e adaptações. Segundo o Art.75B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

Tabela 1 - Home office e suas características

Dimensões do <i>home office</i>	Alternativas	Detalhamento
Extensão	Tempo Integral	Sempre trabalha fora da empresa
	Tempo Parcial	Trabalha alguns dias da semana na empresa
Horário de trabalho	Completamente flexível	Pode trabalhar em qualquer horário
	Parcialmente flexível	Carga horaria definida, mas com flexibilidade de horário
	Rígido	Horário rígido par iniciar e terminar a jornada
Localização	Em casa	Trabalho na residência do empregado
	Instalação de clientes	Nas instalações de clientes, junto com equipes dos clientes
	Restaurantes, hotéis, etc.	O empregado não possui uma instalação fixa
Iniciativa	Empregado	O home office é voluntário e opcional
	Empregador	O home office é mandatório pela organização
	Governo	O home office é mandatório pela organização

Fonte: adaptado Luna (2014).

Dentro desta constante evolução, a pandemia intensificou ainda mais o crescimento dessa modalidade por se tornar durante períodos de isolamento social, uma alternativa eficaz para o trabalho dos colaboradores das empresas e organizações que não puderam continuar com a atuação presencial por causa dos riscos de contaminação (IPEA, 2020).

Em um levantamento feito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), até abril de 2020, 59 países adotaram o *home office* como alternativa de trabalho. No Brasil, estima-se que houve um crescimento de 30% nessa modalidade, sendo adotado por 46% das empresas brasileiras segundo a Confederação Nacional do Comércio (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Estudos anteriores sobre a temática destacam que a modalidade *home office* apresenta várias vantagens, flexibilizando melhor os horários de dedicação ao trabalho e às responsabilidades domésticas e familiares, tornando-se o equilíbrio entre essas duas esferas, melhor e mais produtivo (FERREIRA JÚNIOR, 2000; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). A adaptação ao *home office* porém, não são pra todos os profissionais já que exige do profissional autodisciplina, organização, prazer em trabalhar sozinho e autonomia. Além de precisarem se automotivar em razão de estarem expostos a desconcentrações decorrentes do meio exterior (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

O conjunto de informações disponíveis até o momento alerta sobre a necessidade de se ter um olhar mais atento sobre a implementação desse tipo de modalidade de trabalho e as condições existentes para sua execução (ARAÚJO; LUA, 2021; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). Ao mesmo tempo que nos permite proteger das condições adversas e existentes da pandemia de COVID-19, também se abriu espaço para novas demandas e exigências, com alto potencial de riscos ocupacionais e ocorrência de adoecimento físicos, como LER/DORT e principalmente aos transtornos mentais relacionados as condições de trabalho, que recebe um adicional de agravamento, quando se responsabiliza o trabalhador(a) a prover as condições de trabalho e situações seguras para seu exercício profissional. (ARAÚJO; LUA, 2021; COSTA, 2007).

Em uma revisão preliminar que buscou compreender os efeitos na saúde causados pela adesão em massa ao teletrabalho na França, o estudo apontou o aumento de lesões associadas a acidentes domésticos tais como: quedas, pancadas, escorregões e incêndios. Aumento de distúrbios musculoesqueléticos associados ao trabalho no computador e também aumento de transtornos mentais, principalmente os relacionados ao estresse e a hábitos como: dieta, exercícios físicos, aos ligados ao sono e aos vícios (BOUZIRI et al., 2020). No Brasil, um estudo transversal realizado com dados do inquérito de saúde virtual “Convid” com 45.161 pessoas maiores de 18 anos, revelou que durante a pandemia, 34% dos fumantes aumentaram o consumo, 17,6% aumentaram o consumo de álcool e 17% reduziram a prática de atividades físicas. Houve também aumento de consumo de alimentos não saudáveis entre os adultos jovens (18 a 29 anos) para 63% durante a pandemia. Concluindo os pesquisadores, que o aumento dos comportamentos de risco, observados, é preocupante e pode resultar em danos à saúde não só a aspectos físicos e doenças crônicas, como também ao sofrimento emocional (MALTA et al., 2020).

A implementação do *home office* de forma compulsória como se deu em decorrência da pandemia de covid19 é um arranjo eventual, pois foi a modalidade adotada por muitas empresas na tentativa de driblar a crise (Agência Brasil, 2020). Muitos trabalhadores que agora estão exercendo suas atividades em casa, tiveram desde horários de trabalho modificados até aumento de horas trabalhadas e gastos para organizar o novo ambiente de trabalho, que muitas vezes possuem interrupções e distrações com a presença da família que também esteve em casa devido ao imposto isolamento social como medida de prevenção de circulação do vírus (ARAÚJO; LUA, 2021).

## 2.2 Conflitos entre a vida pessoal e profissional

Embora a possibilidade de conciliar a vida profissional e a vida pessoal seja um dos itens mais desejados e citados como vantagens em se trabalhar no *home office*, percebe-se que quando se aborda a temática, os autores sempre alertam para a possibilidade de se aprofundar quanto as desigualdades de classe, de gênero, de geração e de raça/cor da pele no mundo do trabalho com a implantação dessa modalidade (PRATES; SILVA, 2020; MATTEI; HEINEN, 2020; MATIAS; ANDRADE; FONTAINE, 1969).

Quanto ao gênero, Mattei e Heinen (2020) afirmam que é a ausência de fronteiras do tempo e espaço entre as funções que torna ainda mais perturbadora para quem responde pelas demandas familiares. Tornando o *home office*, provavelmente mais prejudicial as mulheres, sobretudo para aquelas com crianças pequenas, mães solteiras e aquelas que possuem função de cuidadoras (COSTA, 2007; GUEDES; DAROS, 2009; ARAÚJO; LUA, 2021; FEIJÓ et al., 2017).

O conflito trabalho – família é descrito por Lemos; Barbosa; Monzato (2020) como “um conjunto de pressões que ocorrem, quando, ao se desempenhar os papéis profissional e pessoal, o atendimento a um papel torna difícil a conformidade do outro. O gerenciamento das lutas entre trabalho e família ocorrem diariamente e produzem consequências tanto para as atividades profissionais como para a vida pessoal dos trabalhadores em *home office*”.

O que torna o gênero uma questão central neste artigo é o fato de que alguns fatores relacionados ao trabalho e à família são diferentes entre homens e mulheres (FEIJÓ et al., 2017; MELO; CABRAL, 2020; PRATES; SILVA, 2020). As mulheres, em todo o mundo,

são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, o que já dificultava sua inserção no ambiente de trabalho e gerenciamento de conflitos entre essas duas funções. Somando isso, aos efeitos adversos da pandemia como: ausência de rede de apoios devido ao isolamento social compulsório, fechamento de escolas e creches, suspensão das atividades das cuidadoras profissionais (diaristas, trabalhadoras domésticas e babás) e não profissionais como vizinhos, amigos e parentes (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; ARAÚJO; LUA, 2021) é de se esperar devido a toda a construção histórica, que todo esse trabalho extra, produzido pela pandemia, tenha recaído sobre as mulheres, exacerbando as desigualdades de gênero na divisão do trabalho doméstico familiar (GUEDES; DAROS, 2009; FEIJÓ et al., 2017).

Outros aspectos relevantes, são o aumento das demandas de cuidados infantis, incluindo as atividades de ensino, muitas vezes sem espaço para arranjos alternativos e apoio social, somado ao aumento de atividades domésticas durante a pandemia, quer seja pelo excesso de cuidado tentando prevenir a contaminação, não só do ambiente da casa, mas também de tudo que entra na casa (alimentos, embalagens, roupas por exemplo), ou então por que mais pessoas estão doentes e necessitam de cuidados extras (ARAÚJO; LUA, 2021).

A constituição familiar também é apontada como um fator por vezes de suporte ou limitante para as mulheres dedicarem-se à área profissional. No modelo de família nuclear, formada por um homem e mulher, o apoio do marido e a dedicação às tarefas domésticas é primordial para que a mulher avance em sua carreira e consiga gerenciar o conflito trabalho-família (GORDON; WHELAN-BERRY, 2004). Por outro lado, com a incidência das famílias monoparentais, as mulheres estão assumindo o posto de referência nos domicílios (Ipea, 2017) e as pesquisas com mães solteiras apontam que os níveis de conflito tendem ser mais altos do que as que vivem com seus parceiros (SOUSA et al., 2018; SILVA; ROSSETTO; REBELO, 2010; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

### 3 Procedimentos metodológicos

A presente pesquisa classifica-se como descritiva, que, de acordo com Gil (2019) tem como propósito definir aspectos de determinada população ou fenômeno. No que se refere aos procedimentos técnicos, se trata de estudo de campo, buscando um aprofundamento das questões propostas, de um único grupo, ou comunidade em termos de estrutura social, ressaltando a interação de seus componentes (GIL, 2019).

Para alcançar o objetivo de pesquisa, optou-se por uma investigação de natureza qualitativa, tendo sido entrevistadas 110 mulheres, por meio de uma plataforma digital, em agosto de 2021. Foram entrevistadas mulheres de vários estados do Brasil e a grande maioria delas trabalhavam ou trabalharam em algum momento de modo empresarial e se adaptaram ao *home office* devido à pandemia.

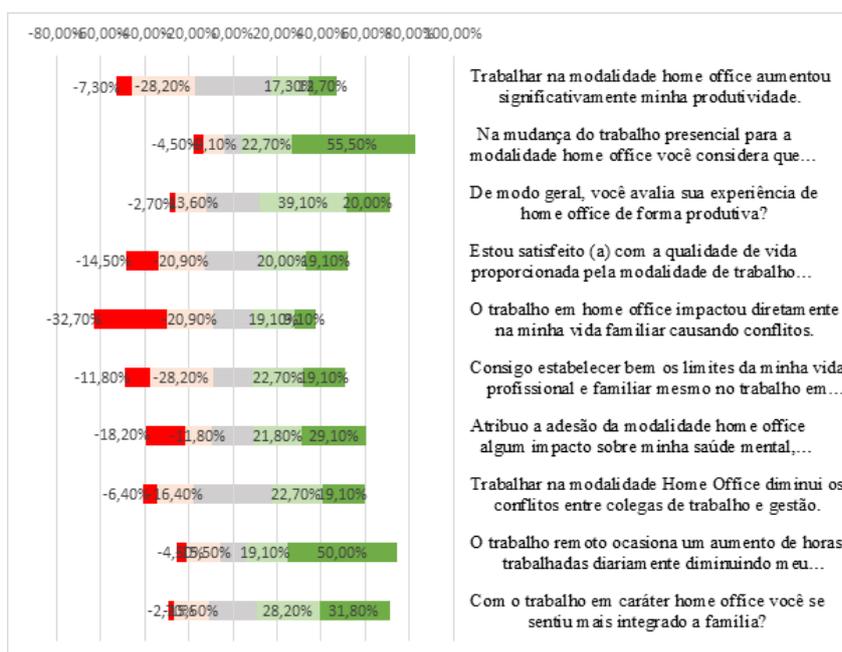
Quanto ao objeto de pesquisa, buscou-se por profissionais atuantes em diversos segmentos econômicos e diferentes constituições familiares.

O acesso a essas mulheres deu-se por meio de círculos de relacionamentos virtuais, complementando a técnica “bola de neve”, que permite a definição de uma amostra através de referências feitas por pessoas que compartilham ou conhecem e indicam outras que possuem as características de interesse da pesquisa (COSTA, 2018).

O instrumento de coleta de dados utilizado trata-se de um questionário semiestruturado, configurado através da ferramenta *Google Forms*, a qual possibilita a formatação, coleta e visualização dos dados de forma gratuita. O questionário apresentava perguntas de múltiplas escolhas, podendo para algumas perguntas ser selecionada apenas uma resposta. Outras questões apresentavam o modelo de escala Lickert, o qual tem a intenção de medir atitudes e opiniões dos respondentes, e “é constituída, geralmente, por meio de proporções que medem posições do “mais desfavorável” ao “mais favorável”, passando pelo “neutro” (MARCONI; LAKATOS, 2021, p. 104). As perguntas versavam sobre a rotina de trabalho antes e depois da pandemia e sobre as estratégias utilizadas para conciliar trabalho e a vida pessoal/familiar, nesse novo contexto.

O *link* do questionário, postado em grupos do *whatsapp* e *Instagram*, com uma breve explicação do estudo e com o Termo de Livre Consentimento, foi acessado e respondido por 110 mulheres, entre os dias 02 de agosto a 07 de agosto de 2021, totalizando 05 dias de coleta de dados. Os dados obtidos foram analisados por meio da análise de conteúdo (BAUER; GASKELL, 2002), com vistas a identificar os elementos que permitissem responder a principal indagação dessa pesquisa: como o trabalho home office refletiu na vida pessoal e profissional das mulheres durante a pandemia de COVID19? Conforme gráfico 1 onde é apresentado o percentual das respostas.

Gráfico 1 - Principais percepções sobre a adesão do home office e o conflito trabalho-família.



Fonte: Dados primários (2021)

#### 4 Análise e discussão dos resultados

Essa pesquisa buscou compreender como o trabalho em *home office* refletiu na vida pessoal e profissional das mulheres durante a pandemia de covid-19.

Analisando os dados obtidos, o primeiro ponto que merece destaque refere-se ao fato de que 55,5% das entrevistadas terem relatado aumento de volume de trabalho, no período investigado, assim como apontado em estudos anteriores (LEMOS; BARBOSA; MONZATO,

2020; ARAÚJO; LUA, 2021). Tal constatação não caracteriza uma surpresa, pois a condição compulsória em que se deu a passagem e a transição do trabalho presencial para o home *office* conjugou as demandas do trabalho corporativo com as demandas domésticas e com filhos, no caso daquelas que são mães. Além de que, o confinamento social imposto fez com que todos os membros familiares ficassem em casa, simultaneamente (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; SANGADAH, 2020; SILVA; ROSSETTO; REBELO, 2010).

Em partes, a sobrecarga deu-se, pelo novo arranjo que a pandemia trouxe para o gerenciamento e coordenação de atividades domésticas e atividades profissionais, posto que houve a necessidade de dispensa de parte de rede de apoio, de serviços de empregadas domésticas e à atenção com os filhos que passou a ser requerida, já que as aulas migraram para o modelo remoto de ensino sem nenhum tipo de preparação ou treinamento prévio (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Outro fator apontado como gerador da sobrecarga, é o fato de que 40% das entrevistas afirmaram não possuir todos os recursos materiais e tecnológicos necessários para execução de suas tarefas, mas conseguem “dar um jeito”. Arelado a isso, outro quesito que foi levantado no questionário é com quais pessoas estão interagindo a partir do seu ambiente de trabalho, e grande parte das respostas, somando 51,8%, a escolha foi “com as pessoas que moram comigo”, essa interação geralmente diz respeito a assuntos que não correspondem ao trabalho em si, facilitando o desvio de foco das atividades laborais e dificultando a execução de tarefas (KRETZLER, 1936).

Embora existam muitas pesquisas que confirmem que há maior produtividade e desempenho na modalidade *home office* (FERREIRA JÚNIOR, 2000; HAUBRICH; FROEHLICH, (2020; FREIRE, 2020) a maior parte das respondentes, num total de 34,5% não souberam avaliar a real relação entre esses dois fatores. Quando questionadas sobre a auto avaliação de sua experiência de *home office* sendo de forma produtiva, 59,1% das mulheres concordaram com a afirmação e 39,1% afirmam estar satisfeitas com a qualidade de vida proporcionada pela modalidade de trabalho *home office*.

Mesmo com o aumento da carga de trabalho vivido pelas trabalhadoras entrevistadas, 53,6% delas não atribuíram ao modelo de trabalho *home office* o impacto direto na vida familiar causando conflitos. Corroborando assim com os achados da literatura sobre o tema (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). Ainda que 40% afirmem não conseguirem estabelecer bem os limites da vida profissional e familiar no trabalho em *home office*, uma parcela de 41,8% afirmam que conseguem, como já poderia se supor através de achados na literatura sobre o tema, quando se refere as vantagens do *home office* quanto ao planejamento de atividades, flexibilidade na escolha de horas de trabalho e autonomia sobre o gerenciamento de tempo (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Um dos principais pontos apresentado por estudos anteriores como uma desvantagem no modelo *home office* e que veio a ser roborado nesta pesquisa, refere-se ao fato de que o trabalho neste modelo ocasiona um aumento significativo de horas trabalhadas diariamente, diminuindo assim, o tempo de descanso de 69,1% do total de entrevistadas (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013). Em seu primeiro estudo global feito pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020) em 2016, sobre os efeitos dos horários excessivos na saúde dos trabalhadores, concluíram que trabalhar 55 ou mais horas por semana aumenta em 35% o risco de morte por AVC e em 17% por doença cardíaca, em comparação com uma semana de trabalho de 35 a 40 horas, esta tendência pode ser ainda

mais agravada devido a pandemia de covid19, que mudou profundamente o mundo laboral (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Um fator que merece atenção é que 60,9% das entrevistadas atribuíram a adesão da modalidade *home office* algum impacto sobre sua saúde mental. Estudos anteriores afirmam que a sobreposição/conflito de funções profissionais e familiares, associados ao aumento de demandas e à falta de apoio, crescem e intensificam estressores e riscos psicossociais que podem produzir sofrimento psíquico e transtornos mentais (ARAÚJO; LUA, 2021; SANGADAH, 2020; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013). Uma pesquisa feita Universidade federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) nos meses de maio, junho e julho de 2020 revela que 80% da população brasileira tornou-se ansiosa e 68% apresentam sintomas depressivos. A pesquisa que ouviu 1.996 pessoas maiores de 18 anos de idade, tem como principal conclusão, que nesse período de pandemia, as pessoas desenvolveram ou aumentaram – quem já tinha – sintomas psicológicos, evidenciando um número elevado e impactante quando comparado a outros países como Itália e China (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

No total de 110 entrevistadas, 86 delas acusaram crescimento em sua carga de trabalho. Porém, tal aumento não pode ser atribuído apenas, ao aumento de carga de trabalho corporativo em decorrência da passagem para o *home office* (OIT, 2020; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). Somado a isso, o contexto da pandemia trouxe mais sobrecarga para as entrevistadas, posto que, além de se dedicarem a jornada de trabalho profissional, aquelas cujo são mães, tiveram de cuidar dos filhos e dos trabalhos domésticos simultaneamente (LEMONS; BARBOSA; MONZATO, 2020) no período da quarentena da Covid-19, teve no conflito trabalho-família vivida por trabalhadoras brasileiras. Para alcançar o objetivo, foram entrevistadas 14 profissionais com diferentes arranjos familiares. Todas as entrevistadas relataram sobrecarga de trabalho devido às exigências organizacionais, às demandas com os filhos e com a casa. Apesar disso, cabe destacar que, de acordo com os depoimentos, a sobrecarga de trabalho não intensificou o conflito trabalho-família para todas, o que vai na contramão do previsto na literatura. Algumas entrevistadas alegaram que o *home office* aproximou-as dos filhos e maridos e propiciou mais tempo para atividade físicas e de lazer. Tal achado pode contribuir para ampliar o debate sobre o conflito trabalho-família, muitas vezes conflituosa, ao postular que não apenas o tempo, a pressão e o comportamento são fontes deste conflito, mas também a distância física que as horas dedicadas ao trabalho fora de casa requerem.

ABSTRACT The aim of this research was to understand the impacts that working from home during the COVID-19 quarantine period had on the work-family conflict for Brazilian female workers. To reach the objective, fourteen professionals with different family arrangements, were interviewed. All the interviewees reported work overload due to organizational requirements, and the demands placed on them by their children and the home. Despite this, it is worth noting that, according to the testimonies, this work overload did not intensify the work-family conflict for all of them, contrary to what is claimed in the literature. Some interviewees stated that working from home brought them closer to their children and husbands and provided more time for physical and leisure activities. This finding can contribute towards broadening the debate on work-family conflict, by postulating that it is not only time, pressure and behavior that are the sources of this conflict, but also the physical distance imposed by the hours spent working away from the home.

RESUMEN Esta investigación tuvo como objetivo comprender los impactos que la adopción del *home office*, durante el período de cuarentena de la COVID-19, tuvo sobre la relación trabajo-familia de las trabajadoras brasileñas. Para alcanzar el objetivo se entrevistaron catorce profesionales, con diferentes arreglos familiares. Todas las entrevistadas relataron sobrecarga laboral debido

a las ...”, ”author”:{“dropping-particle”:””, ”family”:”LE MOS”, ”given”:”ANA HELOÍSA DA COSTA”, ”non-dropping-particle”:””, ”parse-names”:false, ”suffix”:””}, {“dropping-particle”:””, ”family”:”BARBOSA”, ”given”:”ALANE DE OLIVEIRA”, ”non-dropping-particle”:””, ”parse-names”:false, ”suffix”:””}, {“dropping-particle”:””, ”family”:”MONZATO”, ”given”:”PRISCILA PINHEIRO”, ”non-dropping-particle”:””, ”parse-names”:false, ”suffix”:””}], ”container-title”:”Revista de Administração de Empresas”, ”id”:”ITEM-1”, ”issue”:”6”, ”issued”:{“date-parts”:[["2020"]]}, ”page”:”388-399”, ”title”:”Mulheres Em Home Office Durante a Pandemia Da Covid-19 E As Configurações Do Conflito Trabalho-Família”, ”type”:”article-journal”, ”volume”:”60”, ”uris”:[“<http://www.mendeley.com/documents/?uuiid=2d9dedec-d69b-4e90-b30b-bda517bc8f2f>”]], ”mendeley”:{“formattedCitation”:”(LE MOS; BARBOSA; MONZATO, 2020. Reafirmando o que a literatura apresenta (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020; ARAÚJO; LUA, 2021), nesse contexto, a maior parte das entrevistadas, 60% apontaram a facilidade em se distrair como sendo a principal dificuldade em se trabalhar nessa modalidade. Seguida pela falta de socialização (59,1%) e em terceiro lugar, a dificuldade de estabelecer limites entre maternidade/casa/trabalho 49,1%.

Na contramão do que diz a literatura (SILVA, ET AL 2010; FEIJÓ, ET AL., 2017), que destaca que a falta de tempo é uma das principais fontes do conflito trabalho-família, ainda que a maior parte das entrevistas afirme um aumento de horas trabalhadas diminuindo assim seu tempo de descanso, o *home office* não impactou diretamente na vida familiar causando conflitos. Chegando a ser escolhido por 51,8% das entrevistadas, como uma vantagem em trabalhar na modalidade, uma maior interação com a família. Entre as entrevistas que indicaram que houve o impacto diretamente do trabalho *home office* em sua vida familiar causando conflitos, a prevalência no modelo de família nuclear (casal com filhos/casal sem filhos/mulher com filhos) e estendida (Casal com filhos e outro parente/mulher com filhos e outro parente/casal sem filhos e outro parente), pode indicar que existe relação dessa sobrecarga com o aumento de cuidados com os demais membros que compõe a família, reforçando achados de outros estudos, onde atribui ao cuidado feminino, aspectos relacionados as atividades de casa e aos cuidados com filhos e/ou parentes, especialmente no caso da pandemia, onde mais pessoas demandaram cuidados relacionados a saúde (NABUCO; OLIVEIRA; AFONSO, 2020; GUEDES; DAROS, 2009; MATIAS; ANDRADE; FONTAINE, 1969).

Outro achado de extrema relevância, é quando questionadas sobre o término da pandemia, se as trabalhadoras pudessem escolher qual modalidade optariam, o *home office* aparece como última escolha, tendo sofrido empate nas escolhas entre o modelo presencial e o modelo híbrido (casa e trabalho presencial). Em seu estudo Ferreira Júnior (2020) evidencia que modalidades de trabalho como *home office* requerem determinadas características de personalidade e que essa forma de trabalho não é apropriada a todo mundo. E embora, o elemento mais destacado dentro da modalidade seja a possibilidade de conciliar a vida pessoal e profissional, essa análise tem sido feita em sua grande maioria, sem analisar aspectos importantes relativos à divisão sexual do trabalho na sociedade, à características raciais e étnicas, bem como situações de crise econômica e emergenciais, como a que estamos enfrentando em decorrência da pandemia de covid19 (ARAÚJO; LUA, 2021).

Essa constatação, nos traz um alerta para a discussão que se avizinha quanto a implementação ampliada da modalidade no contexto pós-pandemia. Uma vez que sua adoção de forma homogênea para o conjunto de força de trabalho, sem levar em consideração suas

particularidades como mencionados anteriormente, pode acirrar, ainda mais as desigualdades entre os trabalhadores (as).

## 5 Considerações finais

Delineada com o objetivo de compreender como o trabalho em *home office* refletiu na vida pessoal e profissional das mulheres durante a pandemia de covid-19, a presente pesquisa trouxe alguns pontos relevantes para aumentar o debate quanto a temática do conflito entre vida pessoal e profissional, tema esse que ficou bem em evidência nos últimos meses devido a expressiva mudança no cenário do trabalho mundial para atender as exigências sanitárias como medida de prevenção e combate a pandemia de covid19.

Cabe ressaltar, que mesmo com o aumento da carga de trabalho vivido pelas trabalhadoras entrevistadas, não foi atribuído ao modelo de trabalho *home office* o impacto direto na vida familiar causando conflitos. O aumento significativo de horas trabalhadas, somadas as dificuldades de gestão de tempo e o fato de não possuir recursos necessários para execução do trabalho foram apontados como fatores contribuintes para a existência ou agravamento desse conflito o que nos permite contribuir para ampliar o debate sobre a temática conflito trabalho e família e dos fatores que podem levar a existência ou então ao agravamento dele.

Por fim, a percepção de que a modalidade do trabalho *home office* atende ao manejo de conciliação entre as esferas trabalho e família, ao menos por parte das entrevistadas, sugere a indicação para as organizações considerarem a modalidade de maneira inclusiva, ainda que seja levada em consideração os diferentes arranjos familiares e características pessoais e profissionais de sua força de trabalho.

Como limitação do presente estudo, em decorrência do perfil, da forma de acessar as participantes, e pelo fato da amostra ter sido selecionada por conveniência, há uma considerável homogeneidade no conjunto como um todo, refletindo especificidades de um determinado grupo. O número de participantes também constitui uma limitação. A particularidade do contexto estudado, a pandemia de covid19, também se classifica como uma limitação, pois a forma como se deu a passagem do trabalho para a forma remota, contribuiu para a sobrecarga relatada, bem como surgimento de outros fatores psicológicos e físicos, acentuando assim o conflito trabalho-família.

Para pesquisas futuras, sugere-se o aprofundamento nos impactos psicossociais da adoção do *home office* de mulheres com configurações familiares diferentes, mas fora de um contexto atípico, como o que foi estudado. Além disso, sugere-se pesquisas com um caráter mais qualitativo que visem aprofundar aspectos subjetivos ao conflito trabalho- família, para compreender como estes, impactam por exemplo, na carreira e por consequência em suas relações familiares.

## Referências

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, [s. l.], v. 15, n. spe, p. 511–533, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>

AGÊNCIA BRASIL. *Covid-19: veja como cada estado determina o distanciamento social*. Acessado em: Covid-19: veja como cada estado determina o distanciamento social (ebc.com.br), 2020.

AGÊNCIA BRASIL. *Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia segundo pesquisa, 67% tiveram dificuldades no início do teletrabalho*. Acessado em: Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. Agência Brasil (ebc.com.br), 2020.

ARAÚJO, T. M. de; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, [s. l.], v. 46, p. 1–11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>

BAUER, M.; GASKELL, G. (Eds.). *Qualitative researching with text, image, and sound*. London: Sage. 2008.

BORELLI, J. L. et al. Gender Differences in Work-Family Guilt in Parents of Young Children. *Sex Roles*, [s. l.], v. 76, n. 5–6, p. 356–368, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0579-0>

BOUZIRI, H. et al. Working from home in the time of COVID-19: How to best preserve occupational health? *Occupational and Environmental Medicine*, [s. l.], v. 77, n. 7, p. 509–510, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>.

BRASIL *Lei nº 13.467*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre outras legislações, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm).

COELHO, M. de F.; MAYER, V. F. Gestão de serviços pós-covid: o que se pode aprender com o setor de turismo e viagens? *Gestão e Sociedade*, [s. l.], v. 14, n. 39, p. 3698–3706, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21171/ges.v14i39.3306>

COSTA, B. R. L. Bola de neve virtual: o uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. *RIGS - Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 15–37, 2018.

COSTA, I. de S. A. da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. Isabel de Sá Affonso da Costa. *RAP*, [s. l.], v. 41, 2007.

FEIJÓ, M. R. et al. Conflito Trabalho-família: Um Estudo sobre a Temática no Âmbito Brasileiro. *Pensando Famílias*, [s. l.], v. 21, n. 1, p. 105–119, 2017.

FERREIRA JÚNIOR, J. C. Telecommuting: o paradigma de um novo estilo de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, [s. l.], v. 40, n. 3, p. 8–17, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-75902000000300012>

FREIRE, M. T. B. Horários de trabalho atípicos e satisfação profissional no setor de hotelaria e restauração: uma relação mediada pelo conflito trabalho-vida pessoal. *Dissertação de Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos* [s. l.], 2020. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/32873>. Acesso em: 16 set. 2022.

GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas 2019.

GORDON, J. R.; WHELAN-BERRY, K. S. It takes two to tango: an empirical study of perceived spousal/partner support for working women. *Women in Management Review*, [s. l.], v. 19, n. 5, p. 260–273, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09649420410545980>

GUEDES, O. D. S.; DAROS, M. A. O cuidado como atribuição feminina: contribuições para um debate ético. *Serviço Social em Revista*, [s. l.], v. 12, n. 1, p. 122, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1679-4842.2009v12n1p122>

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Gestão & Conexões*, [s. l.], v. 9, n. 1, p. 167–184, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID-19: maio/2020: Resultado mensal* [Internet]. Rio de Janeiro: IBGE; 2020 [citado em 15 nov. 20]. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101727.pdf>

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *A Distribuição dos rendimentos do trabalho remoto potencial no Brasil por características individuais*. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjunatura/index.php/tag/trabalho-remoto/>

KRETZLER, M. K. L. Home office. *The Analyst*, [s. l.], v. 61, n. 728, p. 763, 1936. Disponível em: <https://doi.org/10.1039/an9366100763>.

LEMOS, A. H. D. C.; BARBOSA, A. D. 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*, [s. l.], v. 60, n. 6, p. 388–399, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200603>

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. 1-12, jul. 2014.

MALTA, D. C. et al. A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal, 2020. Epidemiologia e serviços de saúde: *Revista do Sistema Único de Saúde do Brasil*, [s. l.], v. 29, n. 4, p. e2020407, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-49742020000400026>

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 9ª Edição. São Paulo, Atlas, 2021.

MATIAS, M.; ANDRADE, C.; FONTAINE, A. M. Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, [s. l.], v. 25, n. 1, p. 9–32, 1969. Disponível em: <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. *Brazilian Journal of Political Economy*, [s. l.], v. 40, n. 4, p. 647–668, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3200>

MELO, C.; CABRAL, S. A grande crise e as crises brasileiras: o efeito catalizador da Covid-19. *Gestão e Sociedade*, [s. l.], v. 14, n. 39, p. 3681–3688, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21171/ges.v14i39.3259>.

NABUCO, G.; OLIVEIRA, M. H. P.; AFONSO, M. P. D. O impacto da pandemia pela COVID-19 na saúde mental. *Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade* [S. l.], v. 15, n. 42, 2020. Disponível em: [https://doi.org/10.5712/rbmfc15\(42\)2532](https://doi.org/10.5712/rbmfc15(42)2532)

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Novel Coronavirus* (2019-nCoV) Situation report-5, 25 Janeiro 2020 Geneva: WHO; 2020.

OLIVEIRA, L. B. de; CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, [s. l.], v. 17, n. 4, p. 418–437, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1415-65552013000400003>

PRATES, I.; SILVA, G. Desigualdades-raciais-e-de-gênero-no-mercado-de-trabalho-em-meio-à-pandemia. *CEBRAP: Afro Informativo* [s. l.], v. 10, n. 7, p. 1–39, 2020.

SANGADAH, K. Maternidade x carreira: as dificuldades encontradas por mulheres na conciliação entre vida pessoal e profissional. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, [s. l.], v. 21, n. 1, p. 1–9, 2020.

SILVA, A.; ROSSETTO, C.; REBELO, L. Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, [s. l.], p. 15–25, 2010. Disponível em: [http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S1645-44642010000300003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S1645-44642010000300003&script=sci_arttext)

SOUSA, C. et al. Work-oriented men and women: Similar levels of work-family conflict and guilt yet different coping strategies. *Psychological Thought*, [s. l.], v. 11, n. 2, p. 195–211, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5964/psyct.v11i2.291>