

# DESAFIOS DO *HOME OFFICE* PARA AS MULHERES NOS CONTEXTOS DO TRABALHO E DA FAMÍLIA<sup>1</sup>

Lucas Valcarenga e Lima <sup>2</sup>

Celina Hoffmann<sup>3</sup>

## 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 quantitativa. A coleta de dados ocorreu por meio de aplicação de questionário, no intuito de verificar os pontos positivos e negativos do *home office* aplicado ao trabalho das mulheres, associado ao contexto da vida familiar e profissional. A partir das respostas de 15 participantes pode-se verificar os principais resultados que evidenciaram uma condição positiva do *home office*, quando comparado com o trabalho presencial, não impactando de forma negativa na produtividade.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho; Gestão de Pessoas; *home office*; Mulheres.

---

<sup>1</sup> Trabalho Final de Graduação – Curso de Administração – UFN (8º semestre, 2023)

<sup>2</sup> Acadêmico do Curso de Administração

<sup>3</sup> Professora Orientadora

## 1 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, onde todos trabalhavam de forma presencial e com uma carga horária definida. Com a necessária busca e utilização da tecnologia, segue-se um novo caminho, construindo modelos de trabalho ainda pouco conhecidos (SANTOS, 2021).

A prática do *home office* já fazia parte de algumas empresas, e com a pandemia Covid 19 passou a ser uma urgência para todas. 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).

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). É 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).

Dos pontos positivos e negativos Sedlacek et al., (2022), destaca que *home office* vem acarretando um grande 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.

## **2 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).

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 (SANTOS, 2021, p 6).

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 (TASCHETTO; 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.

Através da Lei 13.467/2017, discriminando-o 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

<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
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).

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

<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
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).

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).

### 3 IMPLICAÇÕES DO *HOME OFFICE* PARA AS MULHERES

De acordo com Melo (2021), 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. 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. Andrade (2013) salienta que a entrada das mulheres no mercado de trabalho se deu estritamente em funções menos qualificadas, ao serem contratadas para a indústria têxtil. 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.

Os tempos mudaram e com a evolução da sociedade, foram abertas novas possibilidades de vida para a mulher. Antes, se seu único propósito de vida era se casar e ser mãe, hoje, ela pode escolher qual caminho seguirá, seja em sua vida profissional ou pessoal (MELO, 2021).

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*. 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. Uma delas 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).

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).

De acordo ainda com Melo (2021), isso faz com que elas 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, as mulheres ainda tenham muitas responsabilidades além da sua carreira, pois as atividades domésticas atribuídas a elas consomem grande parte do seu tempo e disposição.

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. E 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).

Dessa forma, o presente trabalho busca esclarecer as vantagens e desvantagens da adoção do *home office* para as mulheres.

#### **4 METODOLOGIA**

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. Conforme Denzin e Lincoln (2006) a metodologia corresponde a um

conjunto de procedimentos a ser utilizado na obtenção do conhecimento. Dessa forma, o presente trabalho segue os parâmetros de sua metodologia.

Quanto à abordagem o presente trabalho será elaborado por meio de uma pesquisa quantitativa. Em uma abordagem quantitativa os métodos de pesquisa, de modo geral, são utilizados quando se quer medir opiniões, reações, sensações, hábitos e atitudes etc. de um universo (público-alvo) (MANZATO; SANTOS, 2012).

À vista disso, o presente estudo tem natureza descritiva na medida em que tem como intuito descrever 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 *apud* 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.

Assim sendo, esse 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 mulheres responderam. O questionário, elaborado pelo autor, conteve 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.

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.

Após a coleta dos dados foram elaborados gráficos e quadros para viabilizar a análise dos dados quantitativos.

## **5 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

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.

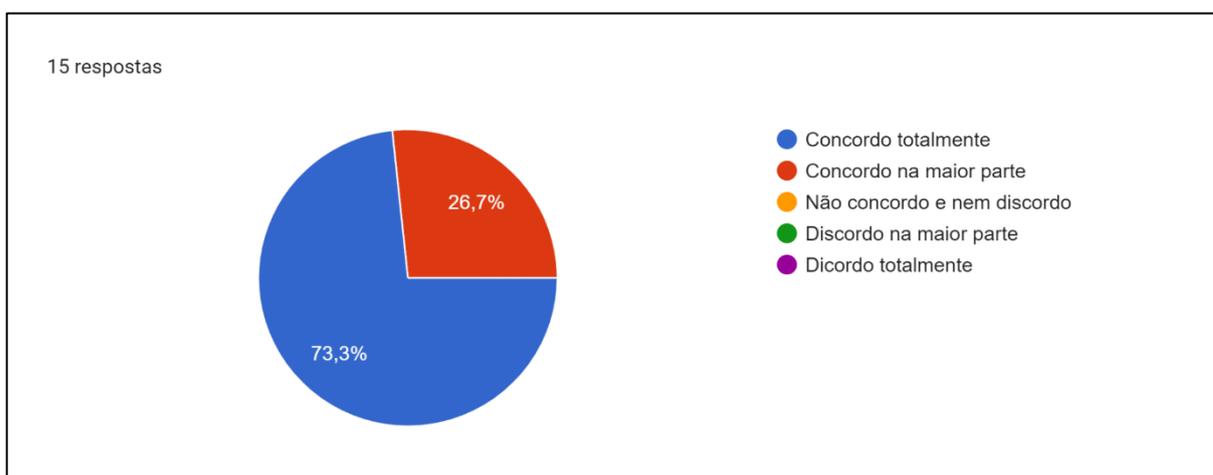
Quanto aos dados do perfil sociodemográfico, podemos elencar as seguintes características, a maioria das participantes (66,7%) encontra-se na faixa etária que vai de 26 a 35 anos, quanto ao estado civil podemos observar um equilíbrio nas respostas sendo (53,3%) correspondente ao estado civil “solteira” e outros (43,7%) “casada”, no que refere-se à escolaridade a maior parte (46,7%) possui pós-graduação completa, por fim no que condiz a renda a maioria (66,7%) apresenta seus ganhos na faixa entre R\$ 1.302,00 até R\$ 3.906,00.

Conforme podemos verificar por meio do gráfico 1, a maioria das participantes apresenta pleno conhecimento sobre a definição de *home office*. Este resultado é decorrente da experiência atual das participantes diante da modalidade *home office*, visto que a minoria não apresenta conhecimento pleno.

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

Fonte: Elaborado pelo Autor.

A questão seguinte abordou o início da experiência do trabalho na modalidade *home*

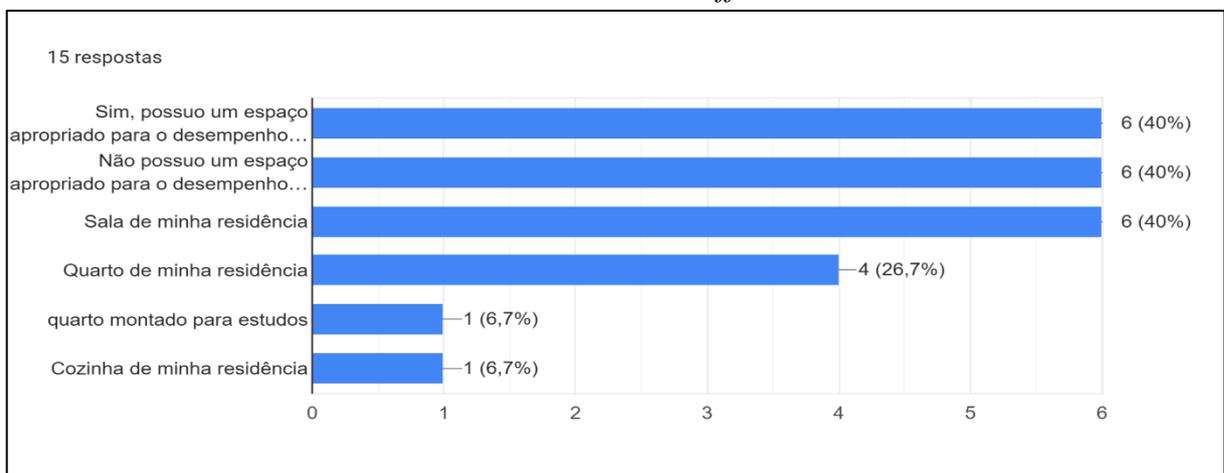


*office*, percebe-se que a maioria (86,7%) iniciou seu trabalho na modalidade *home office* durante a pandemia.

Destaca-se que neste período, as empresas foram forçadas a adaptar seus postos de trabalho, conforme Nogueira (2020) 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 elas 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 - Posso um espaço apropriado em minha residência para desempenhar minhas atividades em *home office*?

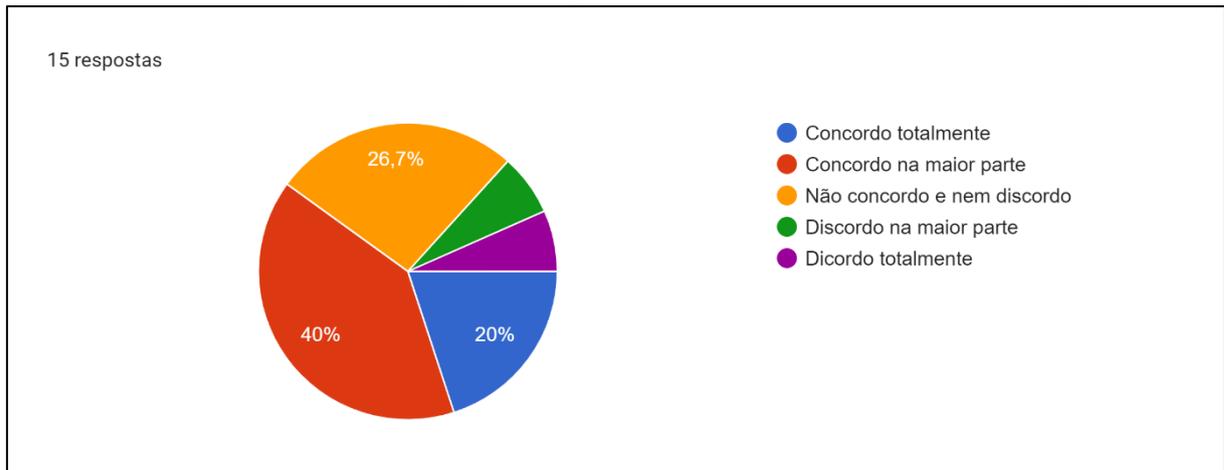


Fonte: Elaborado pelo Autor.

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*.

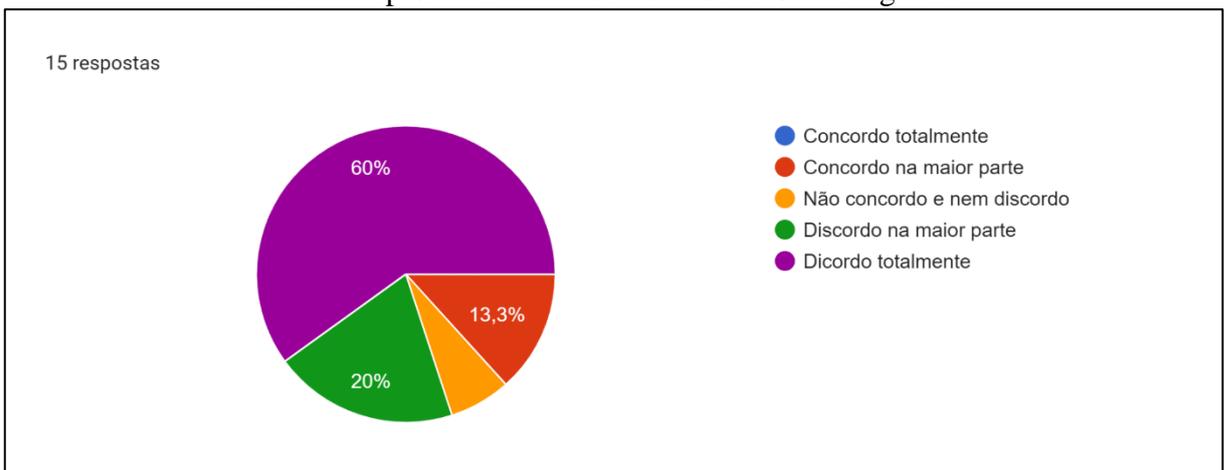
Parte da falta de visibilidade dos trabalhadores em *home office* é atribuída também à dificuldade dos supervisores, em termos de acompanhar subjetivamente o desempenho e estabelecer com os indivíduos uma relação de confiança (BARROS; SILVA, 2010)

Gráfico 3 - Os líderes da empresa exigem mais dos trabalhadores em *home office*?

Fonte: Elaborado pelo Autor.

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 para pior, sendo que 53,3% discordou totalmente. Tais resultados evidenciam uma ampla aceitação da modalidade *home office* entre as participantes.

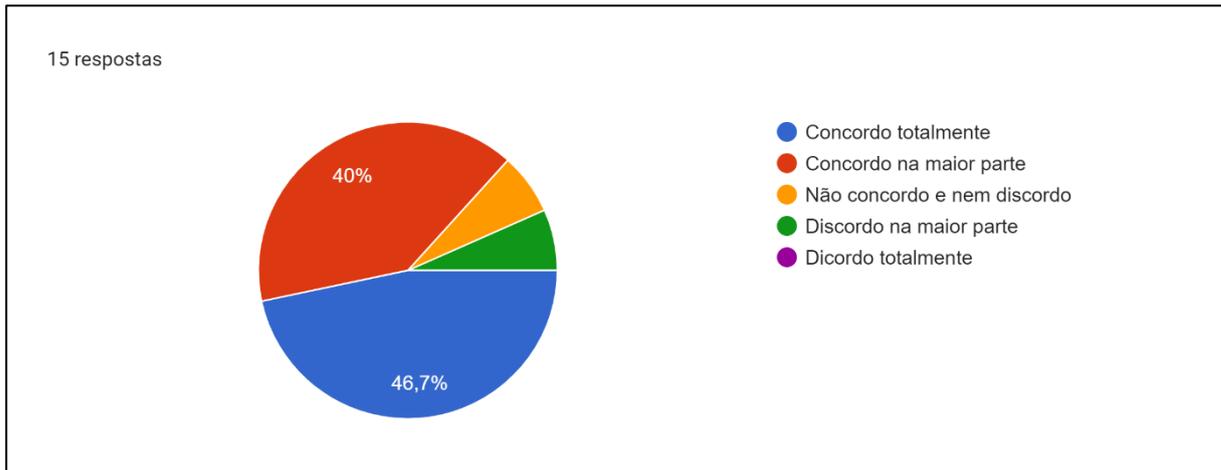
Gráfico 4 - Quando comparado com o trabalho presencial, a adoção do *home office* impactou na minha produtividade no trabalho de forma negativa?

Fonte: Elaborado pelo Autor.

A questão seguinte abordou quanto ao entendimento e apoio dos membros da família com relação ao trabalho em *home office*, 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 - A minha família entendeu e apoiou o *home office* nas minhas atividades?



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Na sequência, a questão buscou identificar três possíveis problemas que o *home office* trouxe para as vidas das participantes, a maior frequência das respostas (66,7%) está relacionada a problemas com equipamentos e conexão da internet. A segunda maior frequência das respostas (40%) está ligada à comunicação com gestores e colegas da empresa.

A questão seguinte complementa a pesquisa, ao relacionar as principais vantagens que o *home office* trouxe para o dia a dia, as maiores frequências de respostas foram 86,7% “economia com os gastos de alimentação fora de casa” e 80% “melhoria com economia de tempo de deslocamento”.

A questão seguinte do presente trabalho buscou saber das participantes enquanto mulher, se ela se sente mais favorecida ou prejudicada pelo *home office*. Pode-se observar as respostas descritas no quadro 3.

Quadro 3 – Respostas

“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”.
“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”.
“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”

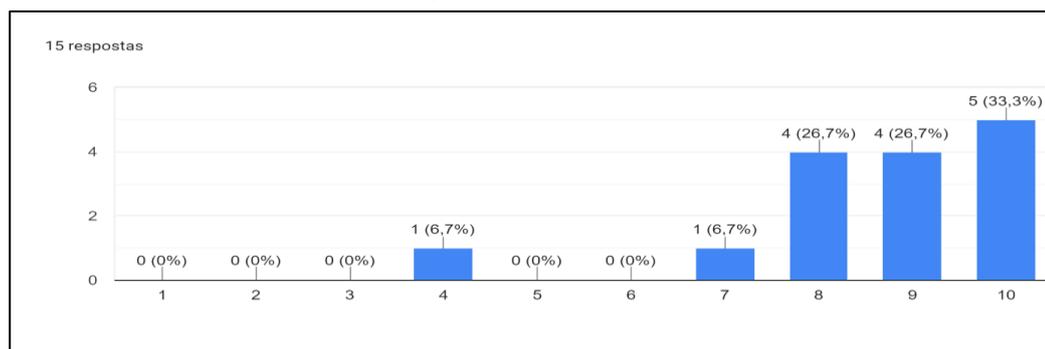
“Favorecida, pois quando trabalhava de forma presencial tinha muitas crises de ansiedade que trabalhando em <i>home office</i> não tenho”
“Favorecida, com certeza. Melhora o desempenho profissional e diminui os gastos. E ainda consigo tomar meu cafezinho mais à vontade”
“Prejudicada, pois acúmulo mais trabalho em casa”
“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> ”
No meu caso, com o suporte familiar fica mais tranquilo o trabalho
“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”
“Favorecida pois consigo conciliar família e trabalho o que para mim é muito importante”
“Sinto às vezes sobrecarregada, mas estar em casa também tem seus benefícios”
“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”
“Me sinto favorecida, pois consigo passar mais tempo com a minha filha e não perco tempo com deslocamento”
“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”
“Prejudicada de certo modo, pois o <i>home office</i> 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: Elaborado pelo Autor.

Entre as respostas descritas no quadro 3 podemos observar que na opinião das participantes, elas 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.

A última questão solicitou a atribuição de uma nota que varia de 0 a 10 para a modalidade do *home office*, 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 - Avalie a modalidade de *home office* na sua vida, dando uma nota que varia de 1 a 10, onde 1 seria total insatisfação e 10 total satisfação com esta modalidade.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Com base nos resultados obtidos na pesquisa desse estudo, 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.

O *home office* não afeta 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.

## 5 CONCLUSÃO E APRECIÇÃO CRÍTICA

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, que tem seus benefícios e desvantagens para ambas as partes. Mas quando abordamos o *home office* para as profissionais mulheres essa modalidade pode ser bem desafiadora.

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, pôde-se observar que quando comparado com o trabalho presencial o *home office* não impacta de forma negativa na produtividade, de acordo com 60% das respostas das mulheres participantes. Com relação às principais vantagens que a modalidade do *home office* trouxe para o dia a dia das mulheres, destacam-se a economia com gastos de alimentação fora de casa (86,7%), seguido da economia com o tempo de deslocamento até a empresa (80%) da frequência entre as respostas.

Haubrich e Froehlich (2020) descrevem em seu estudo 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 os funcionários, percebe-se qualidade de vida, autonomia para gerenciar o tempo, redução de estresse e despesas com deslocamentos e mais contato com a família.

No que condiz aos possíveis problemas que o *home office* trouxe para as mulheres na execução das atividades, estão relacionados a problemas com equipamentos, conexão da internet (66,7%) e principalmente comunicação com gestores e colegas de trabalho (40%), o que supõe que algumas empresas e colaboradores ainda não dispõem de uma estrutura totalmente funcional para a execução das atividades em *home office*.

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.

Ainda buscou-se saber das participantes se enquanto mulher, ela se sentia mais favorecida ou prejudicada pelo *home office*, as respostas presentes no quadro 3 refletiram condição positiva, de modo geral elas se sentem favorecidas no que diz respeito 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.

Pode ser verificado no trabalho o alcance dos objetivos propostos e através dos resultados apresentados foi possível verificar que a realização do estudo é de grande 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 quando relacionamos o trabalho em *home office* para as mulheres, devemos levar em conta o papel de mãe, esposas e responsável pela manutenção da vida.

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*.

Sugere-se que em estudos futuros, possam investigar a questão das iniciativas de adoção do trabalho em modalidade *home office* por parte dos gestores de pessoas o trabalho pode

colaborar para desmitificar o *home office* no sentido de reforçar a produtividade do mesmo em comparação ao 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. Disponível em: <https://silo.tips/download/maria-celeste-de-moura-andrade-1>. Acesso em: 12 mar. 2023.

ABERJE - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL. **Desafios da Covid-19 para a Comunicação Organizacional**, abr. 2020. Disponível em: [https://www.aberje.com.br/mkt\\_parceiros/2020/docs/aberjepesquisaCovid19.pdf?%3Cbr%20/%3Eutm\\_source=ALLINMAIL](https://www.aberje.com.br/mkt_parceiros/2020/docs/aberjepesquisaCovid19.pdf?%3Cbr%20/%3Eutm_source=ALLINMAIL). Acesso em: 2 jun. 2023.

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. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Acesso em: 29 maio 2023.

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. Disponível em: <https://lm.alb.org.br/index.php/lm/article/view/388/413>. Acesso em: 24 abr. 2023.

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. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/116>. Acesso em: 5 abr. 2023.

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. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/issue/view/1270/243>. Acesso em: 23 mar. 2023.

DENZIN, N.K., LINCOLN, Y.S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. (2. ed.), Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41

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. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11024/1/bmt\\_72\\_genero\\_trabalho.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11024/1/bmt_72_genero_trabalho.pdf). Acesso em: 16 abr. 2023.

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

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. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/revdirsex.v2i1.42979>. Acesso em: 16 abr. 2023

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. Disponível em: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>. Acesso em: 28 maio 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa traz dados referentes à divisão de tarefas domésticas. **Estatísticas Sociais**, abr. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>. Acesso em: 6 mar. 2022.

LEMONS, 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. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>. Acesso em: 27 abr. 2023.

LIZOTE, S. A. et. al. Bem-estar subjetivo e home office em tempos de pandemia. In: **XX USP International Conference in Accounting**. 2020. Disponível em: <https://congressousp.fipecafi.org/anais/20UspInternational/ArtigosDownload/2795.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

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. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/41e0/4b4ebaf10ade862156eeab1f68da838d6614.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2022.

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. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Roger-Luna/publication/280944938\\_Home\\_Office\\_um\\_novo\\_modelo\\_de\\_negocio\\_e\\_uma\\_alternativa\\_para\\_os\\_centros\\_urbanos/links/55cde6b808aee19936f85659/Home-Office-um-novo-modelo-de-negocio-e-uma-alternativa-para-os-centros-urbanos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Roger-Luna/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos/links/55cde6b808aee19936f85659/Home-Office-um-novo-modelo-de-negocio-e-uma-alternativa-para-os-centros-urbanos.pdf). Acesso em: 4 mar. 2023.

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. Disponível em: [http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino\\_2012\\_1/ELABORACAO\\_QUESTIONARIOS\\_PESQUISA\\_QUANTITATIVA.pdf](http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf). Acesso em: 13 maio 2023.

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. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33656/4/ImpactosHomeOffice.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2023.

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. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2023.

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. Disponível em: [http://repositorio.unifametro.edu.br/bitstream/123456789/849/1/LARISSA%20MARIA%20DE%20BRITO%20NOGUEIRA\\_TCC.pdf](http://repositorio.unifametro.edu.br/bitstream/123456789/849/1/LARISSA%20MARIA%20DE%20BRITO%20NOGUEIRA_TCC.pdf). Acesso em: 27 maio 2023.

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. Disponível em: <https://portal.unisepe.com.br/univr/wp-content/uploads/sites/10004/2022/01/18-caderno-de-praticas-administrativas-2021-2.pdf#page=54>. Acesso em: 2 jun. 2023.

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. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751491013.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2023.

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. Disponível em: [https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3324/1/TCC\\_2\\_VICT%c3%93RIA%20CARNEIRO\\_XIMENA\\_%20%20FINAL%20vers%c3%a3o%20final.pdf](https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3324/1/TCC_2_VICT%c3%93RIA%20CARNEIRO_XIMENA_%20%20FINAL%20vers%c3%a3o%20final.pdf). Acesso em: 04 jun. 2023

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. Disponível em: <https://revistanps.emnuvens.com.br/nps/article/view/608/483>. Acesso em: 7 abr. 2022.

SANTOS, A.G.F. **Mudanças Organizacionais em Tempos de Pandemia**: Trabalho de conclusão de curso. Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, 2021. Disponível em: [https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1543/27268\\_mudanacas\\_organizacionais\\_em\\_tempos\\_de\\_pandemia.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1543/27268_mudanacas_organizacionais_em_tempos_de_pandemia.pdf?sequence=-1&isAllowed=y). Acesso em: 22 mar. 2022.

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. Disponível em:

<http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/inovamais/article/view/683/624>. Acesso em: 22 mar. 2022.

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

<https://cursos.unipampa.edu.br/cursos/ppgcb/files/2011/03/Metodologia-da-Pesquisa-3a-edicao.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2022.

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. Disponível em:

<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/44601/29572>. Acesso em: 6 abr. 2022.

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. Disponível em:

<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/377/305>. Acesso em: 26 mar. 2022.