

AMÉLIA, A MULHER DE VERDADE: A CONCILIAÇÃO TRABALHO, FAMÍLIA E HOME OFFICE

AMÉLIA, THE REAL WOMAN: RECONCILING WORK, FAMILY AND HOME OFFICE

Kenya Aparecida dos Santos Conceição

Universidade FUMEC (FUMEC), Brasil

kenyapsi@yahoo.com.br

Thiago Sores Nunes

Universidade FUMEC (FUMEC), Brasil

adm.thiagosn@gmail.com

Publicação: 30.03. 2025.

Centro Universitário UNA, Belo Horizonte - MG, Brasil

Editora chefe: Profa. Dra. Daniela Mateus de Vasconcelos

Este artigo encontra-se disponível no seguinte endereço eletrônico:

<https://revistas.una.br/reuna>

Resumo

Esta pesquisa objetivou compreender os impactos do trabalho em regime home office para as mulheres durante o período de isolamento social imposto pela pandemia da COVID-19. Quanto ao método, caracteriza-se como descritiva, qualitativa e estudo de caso. Foi aplicado questionário em 384 trabalhadoras da empresa Gama em diferentes composições familiares e estágios de carreira. Os estudos apontam que compete à mulher a maior parte dos serviços domésticos, dessa forma, no contexto da pandemia, as mulheres se viram meio ao cenário “casa vira trabalho” onde as tarefas da casa entraram muitas vezes em conflito com o papel profissional. O trabalho home office foi apresentado como fator de aumento de produtividade, porém vale ressaltar que o aumento de produtividade foi relatado como resultado de uma sobrecarga de trabalho e pelo excesso de jornada. Impactos significativos foram observados quando diagnosticado o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a maior parte das mulheres expressaram a sobrecarga com atividades domésticas.

Palavras-chave: Mulheres; Trabalho; Home office; Pandemia; COVID-19.

Abstract

This research aimed to understand the impacts of working from home for women during the period of social isolation imposed by the COVID-19 pandemic. Regarding the method, it is characterized as descriptive, qualitative, and a case study. A questionnaire was applied to 384 female workers from Gama company in different family compositions and career stages. Studies indicate that women are responsible for most of the household chores, thus, in the context of the pandemic, women found themselves in a scenario where "home becomes work", and household tasks often

conflicted with their professional role. Working from home was presented as a factor in increasing productivity; however, it is worth noting that the increase in productivity was reported as a result of work overload and excessive working hours. Significant impacts were observed when diagnosing the balance between personal and professional life, and most women expressed overload with household activities.

Keywords: Women; Work. Home office; Pandemic; COVID-19.

1. Introdução

No processo de evolução da humanidade, delimitou-se uma clara divisão de trabalho entre homens e mulheres. No “modelo tradicional” a divisão do trabalho toma como premissa de que o papel da mulher na família é o papel doméstico, e a ela deve ter toda a carga de trabalho doméstico (preparar alimentos, cuidados com a casa e a família) e criação dos filhos; e aos homens, é dado o papel de “provedor” (Melo & Thomé, 2018). As populações primitivas ou mesmo rurais, à mulher também cabia cuidar e administrar a água, coletar e cultivar os frutos e sementes para que pudesse promover o sustento da família. Esse modelo divisão de papéis na família, no qual ao homem cabia o trabalho remunerado e a mulher os afazeres da casa e os cuidados com os filhos, “passa a não ser mais tão comum em nossa realidade como no século XIX e início do século XX” (Fleck & Wagner, 2003, p. 31).

Na evolução das discussões sobre a divisão do trabalho destaca-se o modelo “de conciliação”, em que cabe quase que exclusivamente às mulheres a tarefa de conciliar a vida familiar e a vida profissional (Laufer, 1995). Segundo Oliveira et al. (2020), as mulheres vivem esse dilema da “conciliação” entre trabalho doméstico e trabalho profissional em uma sociedade patriarcal e capitalista não tendo neste contexto condições para realizar a conciliação, tendo em vista a desigual divisão sexual do trabalho. Em outras palavras, a mulher pode construir uma carreira profissional desde que se responsabilize pelos cuidados com a casa e da família.

A entrada da mulher no mercado de trabalho se deu de maneira gradativa e em funções de menor destaque. As mulheres começaram a exercer funções como empregadas de escritório, enfermeiras e professoras do então designado ensino primário (Araújo, 2001). Segundo o autor, essas posições não eram conflitantes com as atividades domésticas, tendo, portanto, designado à mulher as atividades do trabalho no mercado e as atividades domésticas. Segundo Nogueira (2006), a participação feminina no mercado de trabalho tende a diminuir à medida que aumenta a hierarquia de responsabilidades nas organizações.

No período de pandemia da COVID-19 milhares de mulheres se viram obrigadas a estabelecer a relação trabalho e família - “com sua vida de Amélia e de Executiva” - de maneira a assumir tarefas domésticas, a educação dos filhos (uma vez que as escolas estavam fechadas), além de ao mesmo tempo o trabalho formal nas empresas, trazendo para casa mais trabalho (C6 Bank, 2020; Lemos et al., 2020).

O trabalho home office foi adotado por muitas empresas como uma forma de flexibilização do trabalho, uma vez que os trabalhadores realizam suas atividades das suas residências com fariam nos locais físicos da empresa (Mediotte & Emmendoerfer, 2023; Scherer & Leal, 2023). Embora já existisse como modalidade de trabalho o home office cresceu no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2020, com o cenário da pandemia do COVID-19. (Paiva et al., 2024).

Uma pesquisa do Datafolha encomendada pelo C6 Bank (2020), que avaliou o trabalho da mulher no contexto da pandemia, mostra que 72% das mulheres que exerciam o trabalho formal e atividade de cuidado com idosos perceberam um aumento da demanda de suas atividades, e para mulheres que cuidavam de crianças menores de 12 anos esse número subiu para 77% das mulheres. Esses dados demonstram a sobrecarga da mulher no período de home office e na conciliação do trabalho com o cuidado com a casa e família (Kurowska, 2020; Lemos et al., 2020). A partir da adoção do regime de trabalho em casa, os profissionais se viram sobrecarregados, em particular as mulheres, já que foi exigido lidar com quantidade excessiva de demandas e as tarefas domésticas, as atividades estavam relacionadas a dar banho nas pessoas, realizar refeições, limpar gerenciar quantidade de alimentos necessária e suficiente, cuidar de alguém caso esteja doente. (Magnan et al., 2020; Lunardello et al., 2021).

Uma pesquisa realizada pelo IBGE (2022), que analisou as outras formas de trabalho, propõe uma categoria de análise denominada “Preparar ou servir alimentos”, no quesito arrumar a mesa ou lavar louça. Em 2022, 95,1% das mulheres de 25 a 49 anos realizavam tarefas domésticas, comparado a 69,3% dos homens da mesma faixa etária. Além disso, as atividades de limpeza e manutenção de roupas e sapatos, bem como de preparar e servir alimentos, ainda são predominantemente realizadas por mulheres. No entanto, houve um pequeno aumento na participação dos homens nessas atividades, possivelmente devido às mudanças nos hábitos domésticos durante a pandemia (Nery & Britto, 2023). A partir da análise desses indicadores é possível supor que o trabalho realizado em casa oferece à mulher uma sobrecarga física e mental, devido a necessidade de ter que trabalhar em casa, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Outro fator de destaque é a atividade de cuidado com outras pessoas, durante a pandemia mulheres foram as principais responsáveis pelos cuidados e pelas atividades domésticas durante a pandemia. Bianconi et al. (2020) e Lunardello et al. (2021) na pesquisa intitulada “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, dados demonstraram que 50% das mulheres passaram a tomar conta de alguém durante a pandemia da COVID-19. Segundo os autores, com a necessidade de isolamento social e não funcionamento das escolas e creches, ocorreu a reconcentração dos cuidados das residenciais (Bianconi et al., 2020).

A pandemia trouxe cenários de isolamento social e ao mesmo tempo a inclusão de rotinas de home office para os trabalhadores, o que motivou pesquisas avaliando a qualidade de vida do trabalho (QVT), saúde mental e a real situação dos empregados em home office. Tobias (2020) demonstra que em pesquisa realizada pelo LinkedIn, em abril de 2020, 62% dos trabalhadores estavam mais ansiosos e estressados com o trabalho se comparado ao período anterior a pandemia. Na mesma pesquisa foi identificado que 68% dos profissionais em casa estavam trabalhando pelo menos uma hora a mais por dia, e 21% trabalhavam até quatro horas a mais por dia. Em contrapartida, na mesma pesquisa, 58% dos entrevistados afirmaram que o tempo de qualidade com a família aumentou e 32% perceberam melhoria na alimentação.

Em outra pesquisa apresentada pela Catho em maio de 2021, constatou que 92% das mulheres que estavam em home office eram as responsáveis pelos filhos, os quais também estão em casa neste período (G1, 2021). Ainda é apresentado que um terço das mulheres entrevistadas cuidam sozinhas de seus filhos, ou seja, precisam se multiplicar para conciliar trabalho, filhos, dinheiro e piora da saúde mental.

Para aquelas profissionais que atuam na área da saúde, cerca de 40% deixaram de conviver com os filhos com receio da transmissão do COVID-19.

A crise da COVID-19 trouxe profundas transformações no campo econômico, político e social. O mundo teve que se reinventar, reagir ao inesperado a um fator inédito. Para Ozili e Arun (2020) e Mediotte e Emmendoerfer (2023), muito além medo de contrair a doença, o que fica para os indivíduos é a sensação de insegurança em vários aspectos da vida, tanto na perspectiva coletiva quanto a individual, do funcionamento diário da sociedade às modificações nas relações interpessoais. Segundo Bittencourt (2020), no período de isolamento social, o controle da vida humana não permitiu subjetividades, observou-se uma exigência para que cada pessoa sacrifique sua própria liberdade em prol do bem comum. Esse esforço relaciona-se a uma grande rede de cooperação entre a família e não somente de uma pessoa. O distanciamento social e adoção do home office causaram transformações não apenas nas relações laborais, mas na vida humana em suas diferentes esferas, nas suas famílias, nas relações pessoais um conjunto de mudanças se impôs às pessoas (Bahn et al., 2020).

Outro importante ponto a ser analisado quando relacionado a saúde mental é o conflito trabalho-família que, para Netemeyer et al. (1996), Eby et al. (2005), Leslie et al. (2019) e Zhao et al. (2021), pode ser definido como o conjunto de pressões que ocorrem ao se desempenhar os papéis profissional e pessoal, o atendimento a um papel torna difícil a conformidade com o outro. Ao considerar o home office como um modelo de trabalho já se pode observar desafios importantes (Scherer & Leal, 2023). Mas, o que torna ainda mais desafiador e complexo é a intensificação desses desafios durante o período da pandemia uma vez que foi exigida uma convivência obrigatória e integral entre todos os membros da família (Cartmill, 2020).

A discussão home office, trabalho, família/lar, atividades domésticas e gênero dentro de um contexto de pandemia da COVID-19 ainda é muito recente, os verdadeiros impactos futuros do que se viveu no período da pandemia poderá se estender por anos. Contudo, a importância da discussão com ou sem pandemia é alta, uma vez que traz à tona um debate sobre a divisão sexual do trabalho em um momento único para a vida de muitas mulheres que se encontram em múltiplas funções.

Diante do contexto apresentado, esta pesquisa objetivou compreender os impactos do trabalho em regime home office para as mulheres durante o período de isolamento social imposto pela pandemia da COVID-19. Compreende-se a importância da pesquisa no quesito de investigação dos impactos do trabalho remoto para mulheres, a sobrecarga que vem da tentativa de conciliação da vida profissional (sobrecarga de trabalho), pessoal e familiar (cuidados e tarefas domésticas). Cabe destacar que a crise provocada pela COVID-19 e o home office revelaram desafios relacionados a gênero, portanto, promover debates sobre o tema da presença da mulher no mercado de trabalho é uma forma de dar voz às mulheres e esclarecer os desafios enfrentados nas relações pessoais e profissionais.

2. Método

Para alcançar o objetivo de pesquisa, optou-se por um estudo de caso de natureza descritiva e qualitativa, contemplando análise quantitativa e qualitativa dos

dados coletados. A pesquisa qualitativa busca aprofundar alguns elementos para melhor entender os significados, motivos, valores e atitudes que os participantes apresentam em relação ao objeto pesquisado (Minayo, 1994).

A pesquisa foi realizada em uma empresa operacional do ramo de logística atuante na região sudeste, que possui aproximadamente 7.800 empregados, sendo que desses, 13% são mulheres (1.016). Portanto, das 1.016 mulheres presentes no quadro da empresa, de diferentes cargos na organização (assistentes, analistas e lideranças). Desta forma, ao realizar o cálculo amostral, tendo 95% de grau de confiança e 5% de margem de erro, o tamanho da amostra considerável para pesquisa foi de 279 participantes. Contudo, a pesquisa alcançou 384 respostas válidas.

A coleta de dados foi realizada através de questionário online (com questões fechadas e abertas) aplicado no segundo semestre de 2020. Como forma de divulgação, a pesquisa foi encaminhada para o e-mail corporativo de todas as participantes. As perguntas contemplaram o conforto com a rotina do trabalho remoto, a clareza das atividades na rotina do trabalho remoto, colaboração à distância, disponibilidade do gestor no dia a dia, acesso às ferramentas e sistemas, nível de produtividade da equipe, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, respeito aos horários de trabalho por parte do gestor e dos colegas de trabalho e fatores relacionados à comunicação sobre a COVID-19 dentro da organização.

Como estratégia de análise de dados, foi utilizado estatística descritiva e análise de conteúdo. Análise de conteúdo para Bardin (2016), consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações, e que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. A partir da literatura e dados obtidos, chegou-se à definição de algumas categorias de análise: trabalho e produtividade; relacionamento interpessoal no trabalho; trabalho, vida pessoal e saúde; pandemia e repercussões.

Ressalta-se que a pesquisa foi demandada pela própria organização analisada que desejava compreender os impactos do home office para as mulheres durante o período de isolamento social promovido pela pandemia. Para tanto, as práticas de intervenção consideraram as etapas de um processo de diagnóstico organizacional, com contatos preliminares para compreender a situação e definir a proposta; identificação da demanda; elaboração e aplicação dos instrumentos; análise das informações e apresentação dos resultados. Para além da preocupação com o desenvolvimento da pesquisa pautada nas técnicas e procedimentos, em relação aos preceitos éticos, em nenhum momento da pesquisa foi solicitado a identificação das participantes, garantindo assim o seu anonimato e proteção. Nos relatos apresentados, nomes de pessoas ou setores foram modificados e/ou excluídos. Ademais, as participantes foram identificadas como “P” seguido dos respectivos códigos (1 a 384).

3. Análise e discussão dos dados

O contexto de home office leva em consideração desafios enfrentados pelas participantes que estavam relacionados não somente a aplicação do trabalho remoto, mas as dificuldades advindas do aspecto social. Antes de apresentação dos dados referentes a cada categoria, é importante resgatar o perfil das participantes para compreensão de quem elas são. Tabela 1, a seguir, apresenta essas informações.

Tabela 1

Caracterização das participantes da pesquisa

		Freq.	%
Está em Home office	Sim todos os dias	343	89
	Parcialmente	42	11
Estado civil	Casada	276	71,7
	Solteira	109	28,3
Idade	20 a 29 anos	86	22,3
	30 a 39 anos	216	56,1
	40 a 49 anos	71	18,4
	50 a 59 anos	9	2,3
	60 ou mais	3	0,8
Cidade	Belo Horizonte	362	94
	São Paulo	23	6
Divide o <i>home office</i> com alguém	Não, trabalho sozinha em casa	109	28,3
	Sim, com outros adultos	187	48,6
	Sim, com adultos e com filhos pequenos	74	19,2
	Sim, com filhos pequenos	15	3,9
Tem alguma doença crônica ou mais de 60 anos	Não	346	89,9
	Sim	39	10,1
Vive com alguém que tem doença crônica ou mais de 60 anos	Não	270	70,1
	Sim	115	29,9
Meio de transporte utilizado para ir trabalhar	Transporte público (ônibus/metro)	161	38,1
	Carro próprio	138	32,6
	Aplicativo de mobilidade ou táxi	64	15,1
	Ir a pé	40	9,5
	Outros	20	4,7

A Tabela 1 demonstra que grande parte das mulheres são casadas e dividem o seu espaço de trabalho com outras pessoas. O que pode ser observado segundo os dados levantados e que serão apresentados na sequência, é que essas características interferem na execução de jornadas de trabalho “extras” em relação as atividades do lar e familiares.

A partir dessa contextualização, na sequência será apresentado sobre as categorias desta pesquisa: trabalho e produtividade; relacionamento interpessoal no trabalho; trabalho, vida pessoal e saúde; pandemia e repercussões.

3.1 Trabalho e produtividade: mãos à obra a toda hora

A categoria trabalho e produtividade compreende aspectos relacionados a execução das atividades laborais, produtividade e desempenho no contexto do home office. Desta forma, as questões tiveram a intenção de verificar as nuances desses dois elementos em especial – conforme pode ser visualizado na Tabela 2 a seguir.

Tabela 2

Trabalho e Produtividade (%)

	Discorda Totalmente	Discorda Parcialmente	Indiferente	Concorda Parcialmente	Concorda Totalmente
Sinto-me confortável para estabelecer uma rotina trabalhando remotamente	0,5	4,2	12,5	26	56,9
Tenho clareza em relação a como deve funcionar o meu dia a dia	0,3	0,5	3,1	17,7	78,4

trabalhando remotamente - em termos de entregas, alinhamentos e comunicação.					
Tenho acesso às ferramentas e sistemas necessários para fazer o meu trabalho remotamente (ex.: computador, internet, ferramentas para comunicação, acesso a sistemas da empresa).	0	2,1	5,5	14,8	77,7
Sinto que a produtividade da minha equipe NÃO é afetada com o trabalho remoto	1,6	3,1	10,6	28,1	56,6

Observa-se na Tabela 2 uma menção favorável a todos os itens questionados para as participantes, que vão desde o conforto no trabalho remoto às ferramentas e produtividade. Os aspectos relacionados a produtividade descritos por Hau e Todescat (2018) e Schmidt et al. (2020), ao destacar que o home office traz como benefícios maior motivação dos empregados, aumento na produtividade, diminuição do absenteísmo e/ou da rotatividade, redução dos custos com infraestrutura, maior alcance na seleção de pessoas. Esses aspectos podem ser exemplificados no relato: “É nítido o aumento de produtividade, além dos demais benefícios como a flexibilidade, comodidade, qualidade de vida, economia e conforto.” (P82)

Outro ponto de destaque na pesquisa é o uso das ferramentas, em que 77,7% das participantes compreendem ter ferramentas necessárias para o trabalho remoto.

As ferramentas de trabalho são bem eficientes para o trabalho remoto e atendem perfeitamente. Observei que apesar do número de reuniões ter aumentado consideravelmente, pela falta de contato no escritório, a produtividade aumentou. Porém, acredito que tenha aumentado o número de horas de trabalho. (P72)

Além da produtividade destaca-se nesta categoria a questão relacionada a execução do trabalho, se alguma atividade deixou de ser cumprida pela impossibilidade de contato pessoal. Os resultados apontaram que 77,4% das participantes afirmaram que não, que todas as atividades foram realizadas, já 22,6% afirmaram que algumas atividades deixaram de ser feitas. Observa-se que por se tratar de uma empresa com bases operacionais, as participantes citaram que atividades relacionadas ao campo não puderam ser desenvolvidas: “Algumas atividades que desenvolvo consigo atender perfeitamente remotamente. No entanto, tenho algumas atividades que estão sendo prejudicadas pois precisava estar no campo” (P40).

As participantes destacaram em que os principais impactos na produtividade estavam relacionados principalmente à necessidade de conciliação das atividades de casa com as do trabalho formal. A pesquisa de Laufer (1995) esclarece que se espera que a mulher cumpra de maneira efetiva a conciliação que é a forma de articular as atividades familiares e domésticas com a vida profissional. Uma das falas das participantes aponta: “O isolamento social pode interferir na produtividade em função da situação atual onde alguns estão tendo que dividir o tempo entre o trabalho, filhos, afazeres domésticos, etc. O trabalho remoto em si, dentro de uma situação de dia a dia não afeta a produtividade” (P102).

Com base nos dados da pesquisa é possível observar o engajamento ambíguo ao home office proposto por Rosenfield e Alves (2011), que ressaltam o comprometimento a flexibilidade de horários. E em contrapartida, como pontos negativos ou desvantagens e efeitos colaterais, a gestão articulada entre trabalho e família, que deve compatibilizar metas da empresa e demandas familiares, situação mais penosa para os que possuem filhos pequenos que exigem maior atenção.

Pontos positivos: Flexibilidade para se vestir. Oportunidades: Ter horário definido ou uma forma de informar isso, muitas pessoas estão extrapolando, marcando muitas reuniões, fora do horário de expediente. Para pessoas com famílias, filhos em casa precisamos ter uma conscientização sobre isso, pois muitas vezes vamos precisar parar o serviço para dar comida, levar ao banheiro, dar banho. Mesmo assim não deixaremos de cumprir a nossa carga horário de trabalho. Vejo que a qualidade de vida caiu, a cobrança aumentou. Fico medo de ir ao banheiro e uma pessoa me chamar e eu não responder e ela pensar algo errado. (P203)

Observa-se na fala anterior diversos elementos que a pandemia e home office trouxeram à tona para muitas organizações. Como por exemplo, reuniões em demasia como uma forma de “controle”, cobrança do trabalho, de estar presente no trabalho o tempo todo e conciliar todas as demandas. Tais elementos também são destacados na pesquisa de Lemos et al. (2020), que reforçam a conciliação do trabalho e o “trabalho” do lar e familiar, os quais demandam também necessidades urgentes e cobranças.

Os dados e falas das participantes demonstram que maior parte das atividades e a produtividade não foram profundamente afetadas na organização analisada. Ocorreram, por outro lado, uma sobrecarga. A mudança “repentina” provocou diversas disfunções da gestão das atividades e tempo, do trabalho, da produtividade e de cobranças/controles. Sem o controle do contato presencial as organizações e gestores tiveram que “se virar” para pensar e repensar como se daria a gestão e produção, algo que até hoje ainda existe necessidade de melhoramento, uma vez que esse modelo de trabalho ainda não é unanimidade dentro das empresas. Paiva et al. (2024) afirmam que, embora o home office já existisse, foi a partir da pandemia que ganhou protagonismo e se fortaleceu.

3.2 Relacionamento interpessoal no trabalho: estar próximo, porém distante

Essa seção compreende o relacionamento interpessoal no trabalho e envolve a colaboração a distância, o suporte do gestor, o respeito aos horários tanto pelos gestores quanto pelos colegas de trabalho. A Tabela 3, a seguir, traz informações dos dados coletados.

Tabela 3

Relacionamento interpessoal no trabalho (%)

	Discorda Totalmente	Discorda Parcialmente	Indiferente	Concorda Parcialmente	Concorda Totalmente
Sinto facilidade em colaborar com meus pares, gestor(a) e outras equipes da empresa mesmo trabalhando remotamente.	0,8	1,3	8,6	23,6	65,7

Meu gestor direto está disponível e me oferece o suporte necessário para eu executar o meu trabalho.	0,3	3,4	6,8	15,6	74
Sinto que meu gestor(a) está respeitando os meus horários de trabalho, permitindo que eu tenha equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional.	1,6	4,9	11,7	26,2	55,6
Sinto que meus colegas e demais áreas estão respeitando os meus horários de trabalho, permitindo que eu tenha equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional.	3,1	7,8	20,3	26	42,9

Observa-se a que há favorabilidade em três dos contextos de análise: colaboração com pares; disponibilidade do gestor; gestores respeitam os horários. O que chama atenção são os dados de respeito aos horários por parte dos colegas de trabalho, o que envolve horário de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Percebe-se que o relacionamento é um fator muito importante para as participantes. Assim, é possível observar a empatia que é citada por Pavlovich e Krsocahnke (2012) como um importante elemento usado de forma a melhorar a conectividade entre as pessoas nas organizações. Dessa forma, o indivíduo se sente mais conectado com as pessoas do trabalho gerando um ambiente com interações positivas e criativas.

A empatia por parte do gestor é exemplificada pela fala, a seguir, como um ponto positivo no relacionamento da equipe, impactando na integração e comprometimento do time: “Meu gestor direto demonstra a empatia necessária e além que todos da equipe precisam neste momento, estamos integrados e comprometidos com os resultados da empresa, tendo todo o suporte necessário para manter o a mente saudável” (P161). A empatia apresentada por Pavlovich e Krahnke (2012) neste contexto, não está somente relacionada em “conectar as pessoas”, mas em entender o contexto pandêmico, home office e que existe um lar a familiares compartilhando o mesmo espaço, tempo e que demandam atividades da mesma forma. Esses aspectos reforçam o pensamento de Bahn et al. (2020), ao salientar a profundidade das transformações ocorridas nas relações pessoais durante a pandemia.

Com menor índice identificou-se o relacionamento com os colegas. É possível perceber, nesse caso, que os colegas possuem maior dificuldade em respeitar os horários, do que os líderes, esses impactos sobretudo se tornam mais presentes e com relação às mulheres que têm filhos. A fala a seguir exemplifica esse aspecto: “Principalmente com pares, a dificuldade é maior. Vejo que as pessoas que não têm filhos pequenos ou família com eles em casa tem mais dificuldade de entender e cumprir o horário, sempre há excessos” (P203). Percebe-se pelo discurso a falta de empatia relacionada por Pavlovich e Krahnke (2012) no parágrafo anterior.

A interação entre as profissionais em home office foi um outro ponto importante de análise. A falta da presença nos escritórios e contato presencial do time foi considerado um dos fatores que podem prejudicar a entrega dos resultados

Para Carvalho (2009), o ser humano é um ser social e interage uns com os outros através do diálogo, por meio da linguagem e do contato, é possível ter integração do ser social. No discurso das mulheres é possível notar que a falta de contato impacta por vezes em algumas entregas e nas relações entre as equipes.

Tenho sentido que o engajamento e acesso a algumas pessoas ficou comprometido com o trabalho remoto. O tempo de resposta não é o mesmo do que com a possibilidade do contato pessoal. Por mais que eu me mantenha engajada e comprometida com prazos e entregas, dependemos de outras pessoas e áreas nos processos. No home office consigo mais concentração e o dia é mais produtivo. Porém o contato presencial com outras pessoas faz falta é também é muito importante para andamento das atividades. (P65)

Os dados reforçam o esforço das mulheres em estabelecer o contato com os colegas para realização das atividades diárias e corroboram com Carvalho (2009) ao entender o ser humano como um ser social que interage uns com os outros por meio do diálogo, da linguagem e do contato. Observa-se o desconforto com o contato totalmente remoto, a falta das interações diárias dificulta parte da execução das atividades. Além disto, percebe-se que esse é um dos reflexos da pandemia e do isolamento social ao restringir as interações pessoais. Assim como citado por Magnan et al., (2020), ao relatarem que a pandemia exigiu da mulher lidar com uma demanda excessiva de trabalho, conciliando as tarefas domésticas e do trabalho, se manter engajada e comprometida com as entregas não se revelam suficientes para entrega de resultados, embora a produtividade seja destacada como decorrente de esforço que impactam de maneira significativa na vida pessoal e na saúde das mulheres na tentativa de conciliação trabalho família.

3.3 Trabalho, vida pessoal e saúde: tudo junto e misturado

Essa categoria apresenta dados sobre o trabalho, a vida pessoal e a saúde das trabalhadoras que estavam em regime de trabalho home office durante a pandemia. O equilíbrio da vida pessoal e profissional é o menor indicador da pesquisa trazendo a saúde mental como o ponto mais impactante.

Tabela 4

Trabalho, vida pessoal e saúde (%)

	Discorda Totalmente	Discorda Parcialmente	Indiferente	Concorda Parcialmente	Concorda Totalmente
Tenho equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional trabalhando remotamente	5,2	9,9	22,1	20,3	42,6
Estou me sentindo emocionalmente bem frente ao momento em que estamos vivendo	2,9	7,5	22,3	41,3	26

Reconhecido por muitos como fator de motivação, o home office no período da pandemia, trouxe fatores positivos relacionados a redução do tempo de deslocamento, motivação e qualidade de vida descritos por Hau e Todescat (2018) e Schmidt et al. (2020).

Percebe-se com base nos dados da pesquisa uma sobrecarga, deixando evidente que a prática do home office não foi totalmente positiva. Os relatos deixam

claro que existem desafios na forma de gestão, que passa pela gestão do tempo das mulheres que conciliam o trabalho, as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças, ou seja, há uma dificuldade clara apontada pela pesquisa relacionado ao equilíbrio de vida pessoal e profissional no trabalho remoto.

É impossível ter equilíbrio, principalmente para nós mulheres, já que em casa temos todo o serviço da casa que não para e, ao contrário, só aumenta. Refeições, interrupções, cuidado com casa e crianças... essa é sem dúvida a maior dificuldade e que tem me deixado esgotada. Muitas vezes estendo meu horário de trabalho para poder ficar “tranquila” quando já foram todos dormir. (P313)

Nos dados e relatos foi possível observar a dificuldade do home office durante a pandemia para as mulheres, o que inclui, por exemplo, a sobrecarga de trabalho tanto em casa quanto das horas de dedicação necessárias para conclusão das atividades. Assim como demonstrado por Pluut et al. (2018), é possível perceber uma exaustão física que se mostra presente no conflito trabalho-família principalmente por causa da sobrecarga envolvida. A fala da participante ilustra: “Trabalho 12 a 14 horas por dia, sem tempo para respirar. É insustentável o formato que eu estou experimentado. Eu tenho entregado e produzido muito, mas a um custo altíssimo que eu não pretendo pagar a médio e longo prazo: minha saúde física e mental.” (P18). A fala está em consonância ao que foi identificado na pesquisa divulgada pela G1 (2021) e Lemos et al. (2020), que demonstra a dificuldade das mulheres em conciliar trabalho, filhos, organização e manutenção da casa, além de todo o impacto psicológico promovido pelo contexto atual.

Fica a cargo das mulheres a maior parte do trabalho doméstico e a tarefa de conciliação, que é apresentada por Laufer (1995) e Lemos et al. (2020) como sendo a maneira da mulher articular as atividades familiares e domésticas com a vida profissional. O relato a seguir deixa evidenciado a tentativa de conciliação e que o maior impacto está relacionado às relações familiares: “A grande dificuldade é ‘Limitar’ o trabalho de home office dentro de casa. Sinto que minha família e vida pessoal está sendo fortemente impactada, pois o limite de horário para iniciar e parar de trabalhar está bem ‘elástico’”. (P47)

A saúde mental das trabalhadoras foi um outro ponto impactante na pesquisa, apresentando como um dos piores indicadores. Os achados corroboram com a pesquisa do Tobias (2020) apresenta uma pesquisa do LinkedIn divulgada em abril de 2020, em que se percebeu que 62% dos trabalhadores estavam mais ansiosos e estressados com o trabalho se comparado ao período anterior a pandemia.

Além disso os dados vão ao encontro de Melo e Thomé (2018), quando dizem que cabe historicamente às mulheres a maior responsabilidade pelos cuidados com a casa e com os filhos. O peso do trabalho doméstico soma-se à rotina pesada de trabalho (Lemos et al., 2020).

A fala da participante ilustra perfeitamente o que foi apontado anteriormente: “Não tenho conseguido lidar com a situação, a rotina está desgastante, tenho me cobrado muito e tenho prejudicado meu dia a dia com minha família. Me cobro como mãe, filha, esposa, profissional, dona de casa” (P203). Observa-se nesta fala, que não é isolada, uma cobrança própria das suas “múltiplas funções” – as quais são exercidas por maioria mulheres que estão em atividades fora do lar. Com a pandemia essas cobranças se intensificaram, uma vez que muitos dos filhos também estavam com

suas atividades escolares e diversas em formato remoto. Logo, essas mulheres se desdobram para conseguir “dar conta”.

É possível perceber através da pesquisa que a pandemia proporcionou um agravamento de doenças relacionadas a saúde mental. Esse fator corrobora o que já foi identificado por Netemeyer et al. (1996), Eby et al. (2005), Leslie et al. (2019) e Zhao et al. (2021), onde citam que o impacto da saúde mental por vezes pode vir do conflito trabalho-família.

Os relatos revelam a dificuldade das participantes em vivenciar no momento de pandemia, o volume de trabalho e até mesmo a falta de possibilidade de ter uma “válvula de escape”: “Estou bem esgotada emocionalmente com a situação social e cansada do esforço diário na tentativa constante de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal durante o dia em casa.” (P313);

Tenho quadro de depressão ansiosa, em tratamento. A situação da pandemia aumenta a sensação de ansiedade, a convivência intensa com a família aumenta e potencializa conflitos, aumenta a tensão e nervosismo. A pressão do trabalho, aumento de demandas, aumento do número de horas, falta de válvula de escape (o que eu sempre usei como válvula de escape era sair de casa e encontrar com amigos), tudo isso tem contribuído sensivelmente para que eu não esteja bem emocionalmente. (P6)

Através do relato das participantes é possível perceber a dificuldade de manter a saúde mental evidenciando de forma efetiva o conflito trabalho-família apresentado por Netemeyer et al. (1996), Eby et al. (2005), Leslie et al. (2019) e Zhao et al. (2021), que caracterizam esse desequilíbrio como o conjunto de pressões que ocorrem quando, ao se desempenhar os papéis profissional e pessoais, o atendimento a um papel torna difícil a conformidade com o outro.

3.4 Pandemia e repercussões: o que fazer, como fazer e quando poderá fazer

As reflexões nessa seção partem das repercussões da pandemia no que se refere a comunicação oferecida frente aos dados da COVID-19 pela empresa, o conforto com o retorno ao trabalho presencial e as preocupações e pontos de atenção para o retorno ao trabalho presencial. A comunicação foi um fator muito positivo na pesquisa, o que demonstra que a empresa buscou fornecer informações claras sobre a condição de enfrentamento da crise da COVID-19. Ou seja, demonstrou ter uma atenção em relação a situação vivenciada por todas e todos no contexto social.

Tabela 5

Pandemia e repercussões (%)

	Discorda Totalmente	Discorda Parcialmente	Indiferente	Concorda Parcialmente	Concorda Totalmente
A empresa tem comunicado quais medidas estão sendo tomadas frente à situação do COVID-19	0	0	1	7,5	91,4
Estou confortável com o retorno ao trabalho presencial assim que recomendado pelo governo.	6	16,9	24,4	20,5	32,2

A comunicação pode ser uma importante ferramenta da gestão se bem utilizada pela organização. No momento vivenciado no Brasil e em todo o mundo, ela teve um importante papel na orientação da sociedade e para o indivíduo inserido no ambiente laboral. Assim, observou-se uma orientação por parte da organização em relação ao contexto, bem como a atenção por parte da empresa para com as ações nos níveis governamentais.

Uma das participantes enfatiza alguns aspectos considerados importantes, a saber: “Estamos tendo desdobramentos semanais das reuniões entre Presidente e Gerente, o que nos deixa sempre alinhados quanto às iniciativas, além de proporcionar um tempo com todo o time reunido em que podemos debater o dia a dia de home office, tirar dúvidas e compartilhar dicas.” (P122). Além das informações sobre a pandemia e trabalho, existiu uma orientação e preocupação em solucionar dúvidas e compartilhar experiências e boas práticas. Essas ações contribuíram para reduzir problemas de desempenho/produzividade, relacionamento e outros aspectos.

Ao serem questionadas sobre o conforto com a possibilidade de retorno ao trabalho presencial, muito embora o percentual se mostrou favorável, os relatos e dados, em geral, apresentaram uma insegurança e profunda preocupação (conforme pode ser identificado na Tabela 5 nos itens discorda parcialmente, indiferente e concorda parcialmente e em outras falas apresentadas). Esse sentimento pode ser esclarecido através do relato a seguir:

Ainda que seja liberado o retorno, e adotemos todas as medidas de segurança, tenho receio do contato físico com outras pessoas. Acredito que será um processo lento de retomada para todos, principalmente por estarmos em casa isolados já a tanto tempo, a nova rotina deverá ser ainda mais cautelosa. (P293)

Além da situação do trabalho, identificou-se que os fatores que interferiam na preocupação com o retorno ao trabalho remoto foram diversos. A Tabela 6, a seguir, demonstra os itens mais identificados na pesquisa com as participantes.

Tabela 6

Pontos de atenção/preocupação para retorno ao trabalho presencial (%)

	Freq.	%
Sou do grupo de risco	40	6,4
Não há dificultador	60	9,6
Filho/a fora da escola/creche	66	10,6
Moro com pessoas do grupo de risco	91	14,6
Transporte	122	19,6
Medo de contaminação	214	34,3
Outro	31	5,0
TOTAL	624	100

Além do uso do transporte público foi possível identificar que o medo de contaminação e exposição ao vírus foi latente na fala das participantes. As verbalizações a seguir ilustram esses pontos de preocupação apresentados: “Por precisar usar transporte público e até mesmo ter contato com outras pessoas, estou com muito medo de voltar a rotina.” (P167);

Não sinto conforto com o retorno ao trabalho pelas razões: gasto em média 2 horas para chegar na empresa; utilizo transporte público, o que gera uma grande exposição ao vírus. Outro ponto relevante é que, todo o trabalho que

desenvolvo presencialmente, é possível fazer remotamente. Então, até que seja realmente seguro o retorno, não me sinto confortável. As pessoas em sua grande maioria não respeitam as recomendações, não usam máscaras e isso é um fator a ser considerado. (P129)

As informações anteriores reafirmam o pensamento de Ozili e Arun (2020), ao descrever que muito além medo de contrair a doença, o que ficou para os indivíduos foi a sensação de insegurança em vários aspectos da vida, tanto na perspectiva coletiva quanto a individual, do funcionamento diário da sociedade às modificações nas relações interpessoais.

Por fim, entende-se que a pandemia promoveu para as mulheres ingredientes complexos como o home office, aumento da demanda de trabalho, excesso de jornada, a necessidade de cuidado com a família da casa e dos filhos, e não menos importante a preocupação e insegurança com o retorno ao trabalho e as consequências da pandemia, esses dados estão de acordo com Kurowska, (2020) e Lemos et al. (2020), que demonstram a sobrecarga da mulher no que se refere a conciliação do cuidado com a casa e com a família. O imposto é conciliar, seja a que preço for, todos esses fatores de maneira a não impactar a saúde mental e a própria perda do seu sustento. Percebe-se que para as mulheres a sobrecarga é maior, como exposto por Magnan et al. (2020), um excesso de tarefas domésticas e demandas corporativas e independente da empatia de gestores e colegas, por ordem histórica à mulher, cabe o cuidado do trabalho e permanece a cobrança de dar conta de tudo a toda hora.

4. Considerações finais

O presente estudo, que objetivou compreender os impactos do trabalho em regime home office para as mulheres durante o período de isolamento social imposto pela pandemia da COVID-19, tem relevância ao apresentar dados das mulheres que estavam em home office durante o período da pandemia. As participantes demonstraram que, embora as atividades realizadas de maneira remota apresentaram alguns benefícios, principalmente no momento da crise da COVID-19, há a necessidade de discussão no que se refere aos impactos que essas atividades podem trazer - principalmente no contexto casa/trabalho.

Quanto à produtividade o estudo provou que a produtividade em home office é alta, porém essa produtividade muitas vezes vem com excesso de jornada, causando desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional. É evidenciado também aumento do número de reuniões e de horas disponíveis para o trabalho, o que vem carregado do sentimento de que a não “presença online”, pode gerar uma avaliação negativa seja por parte dos gestores ou por parte dos colegas – além de cobranças internas sobre os diversos papéis das mulheres.

O relacionamento interpessoal com o líder imediato e com as equipes de trabalho, são pontos de atenção no estudo, parte das mulheres demonstram ter tido uma aproximação maior com a liderança. Já em relação aos colegas de trabalho, o excesso de jornada faz com que a falta de respeito ao cumprimento do horário seja evidenciada de forma incisiva. A cobrança com excesso de atividades embora não evidenciada de maneira explícita no estudo, pode ser um dos fatores por “cascatear” a cobrança de realização das tarefas de forma indiscriminada.

O conflito da mulher, relacionado às atividades e compromissos familiares e com as responsabilidades corporativas, mostra-se presente nas falas das mulheres que se deparam com conflito da não entrega do trabalho, da falta de tempo para a família, da sobrecarga diária e até mesmo no comprometimento da saúde mental. A pesquisa demonstra um forte desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional principalmente das mulheres que tem filhos e que cuidam das tarefas domésticas. O desequilíbrio se mostra mais presente quando ao conciliar as tarefas domésticas com o trabalho formal faltando tempo por vezes até para as refeições. Vale ressaltar que todo esse desequilíbrio não é imputado apenas ao trabalho remoto, a pesquisa mostra que o isolamento social provocado pela COVID-19 trouxe transformações na rotina das famílias e por consequência atividades pessoais que antes eram realizadas deixaram de ser feitas.

A comunicação mostrou-se como importante ação para a conscientização das equipes em um momento de crise, o que pôde contribuir para reduzir a sensação de insegurança gerados na organização. Para as mulheres a pandemia se mostrou mais desafiadora, principalmente pelo acúmulo de atividades, pelo compromisso com a família e pela conciliação necessária para absorver o aumento de demanda de trabalho. Embora os gestores em alguma medida demonstraram empatia as mulheres sofreram mais.

A partir dos resultados apontados, recomenda-se para futuros trabalhos, a relação entre gêneros, na busca por comparar os resultados de mulheres com os homens. Além disso torna-se fonte de trabalhos futuros o ponto de vista da empresa e da liderança em relação ao trabalho home office e sua implementação considerando fatores de gênero. Recomenda-se que os impactos pós-pandemia também possam ser observados em um estudo posterior com as mulheres que foram objetos dessa pesquisa.

Referências

- Araújo, A. M. C. (2001). Dossiê: gênero no trabalho. *Cadernos Pagu*, 17-18, 131–138. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644557>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Bahn, K., Cohen, J., & Meulen, R. Y. (2020). A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 695-699. <https://doi.org/10.1111/gwao.12459>
- Bianconi, G., Leão, N., Ferrari, M., Zelic, H., Santos, T., & Moreno, R. (2020). *SEM PARAR: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia*. Sempreviva Organização Feminista (SOF). <http://mulheresnapanidemia.sof.org.br>
- Bittencourt, R. N. (2020). Pandemia, isolamento social e colapso global. *Revista Espaço Acadêmico*, 19(221), 168-178. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/52827>
- C6 Bank. (2020, agosto 06). *Datafolha/C6 Bank: Pandemia é pior para mulheres, pretos e pardos e classes mais baixas*. C6 Bank, Press, 1-6.

<https://www.c6bank.com.br/blog/c6-bank-datafolha-pandemia-e-pior-para-mulheres-pretos-e-pardos-e-classes-mais-baixas>

Cartmill, C. (2020, maio 11). *New survey shows 87% of staff wish to work from home in post lockdown world*. Belfast Newsletter, Business, 1-6. <https://www.newsletter.co.uk/business/new-survey-shows-87of-staff-wish-to-work-from-home-in-post-lockdown-world-2864590>

Carvalho, M. C. (2009). *Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo*. LTC.

Eby, L. T. Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>

Fleck, A. C., & Wagner, A. (2003). A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. *Psicologia em estudo*, 8(n.spe), 31-38. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722003000300005>

G1. (2021, maio 7). *92% das mães em home office são responsáveis pelos filhos, diz pesquisa*. G1, Economia, 1-3. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/07/92percent-das-maes-em-home-office-sao-responsaveis->

Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52. <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2019). *Pesquisa traz dados referentes à divisão de tarefas domésticas*. IBGE.

Kurowska, A. (2020). Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared. *Social Indicators Research*, 151, 405-425. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>

Laufer, J. (1995). *Conciliation vie familiale/vie professionnelle*. In: Institut National de la Statistique et des Études Économiques. Les femmes. Service des Droits des Femmes/lsee, 163-165.

Lemos, A. H. C., Barbosa, A. O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *RAE*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>

Leslie, L. M., King, E. B., & Clair, J. A. (2019). Work-Life Ideologies: The Contextual Basis and Consequences of Beliefs About Work and Life. *Academy of Management Review*, 44(1), 2-66. <https://journals.aom.org/doi/full/10.5465/amr.2016.0410>

- Lunardello, M. F., Freire, K. M., & Bertolin, P. T. M. (2021). *Professoras no contexto da pandemia do coronavírus: Home office e divisão sexual do trabalho*. Em Anais do V Seminário Internacional Desfazendo Gênero (pp. 1-17). Realize Editora.
- Magnan, E. S. et al. (2020). *Cartilha sobre Home Office em tempos de pandemia: O que você precisa saber para trabalhar bem e com saúde*. PUCRS, UFES, PUC-Rio.
- Mediotte, E., & Emmendoerfer, M. L. (2023). Estilo de liderança do executivo federal na gestão da pandemia da covid-19 e suas implicações políticas, sociais e econômicas para o Brasil. *Revista de Administração FACES Journal*, 22(2), 86-109. <http://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/9839>
- Melo, H. P., & Thomé, D. (2018). *Mulheres e poder*. Editora FGV.
- Minayo, M. C. S. (1994). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Vozes.
- Nery, C., & Britto, V. (2023, agosto 24). Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], Estatísticas sociais, 1-7.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nogueira, M. C. O. C. (2006). Os discursos das mulheres em posições de poder. *Caderno de Psicologia Social do Trabalho*, 9(2), 57-72. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172006000200005
- Oliveira, F. A., Queiroz, F. M., & Diniz, M. I. (2020). Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres no contexto da pandemia da COVID 19. *Revista Inter-Legere*, 3(28), c21486. <https://doi.org/10.21680/1982-1662.2020v3n28ID21486>
- Ozili, P., & Arun, T. (2020). Spillover of COVID-19: impact on the global economy. *SSRN*, 1-29. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3562570
- Paiva, E. R. V. C. et al. (2024). A percepção do home office pós pandemia sob o olhar de servidores públicos de uma instituição de ensino superior. *Caderno Pedagógico*, 21(5), e2630. <https://doi.org/10.54033/cadpedv21n5-065>
- Pavlovich, K., & Krahnke, K. (2012). Empathy, connectedness and organisation. *Journal Business Ethics*, 105(1), 131-137. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0961-3>
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual buffering effect in the work-family conflict process. *Organizational Behavior*

and *Human Decision Processes*, 146, 1-13.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>

- Scherer, L. A., & Leal, V. J. (2023). Home office transnacional: trabalhadores brasileiros em mobilidade global virtual. *Revista de Administração FACES Journal*, 22(3), 95-118.
- Schmidt, B., Crepaldi, M. A., Bolze, S. D. A., Neiva-Silva, L., & Demenech, L. M. (2020). Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). *Estudos De Psicologia (Campinas)*, 37, e200063. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200063>
- Tobias, P. B. (2020). *Brasileiros estão mais estressados no home office*. [Publicação]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/news/story/brasileiros-est%C3%A3o-mais-estressados-no-home-office-4836924/>
- Zhao, Y., Cooklin, A. R., Richardson, A., Strazdins, L., Butterworth, P., & Leach, L. S. (2021). Parent's shift work in connection with work-family conflict and mental health: examining the pathways for mothers and fathers. *Journal of Family Issues*, 42(2), 445–473. <https://doi.org/10.1177/0192513X20929059>