

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS
CAROLINE LUIZ COSTA DE SOUZA
REGIANE PERRUCHI DA SILVA

PARA ALÉM DO ISOLAMENTO SOCIAL: QUAIS OS EFEITOS DO *HOME*
***OFFICE* PARA AS MULHERES DURANTE A PANDEMIA DE**
CORONAVÍRUS?

São Carlos
2022

CAROLINE LUIZ COSTA DE SOUZA
REGIANE PERRUCHI DA SILVA

**PARA ALÉM DO ISOLAMENTO SOCIAL: QUAIS OS EFEITOS DO *HOME*
OFFICE PARA AS MULHERES DURANTE A PANDEMIA DE
CORONAVÍRUS?**

Artigo apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de
Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em
Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de
Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientador(a): Prof^ª. Esp. Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco.

São Carlos

2022

PARA ALÉM DO ISOLAMENTO SOCIAL: QUAIS OS EFEITOS DO *HOME OFFICE* PARA AS MULHERES DURANTE A PANDEMIA DE CORONAVÍRUS?

Caroline Luiz Costa de Souza

Regiane Perruchi da Silva

Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco

Resumo: A pandemia e o isolamento social como forma de conter a contaminação pelo Covid19 motivaram um número significativo de empresas a adotar o *Home office* como forma de trabalho para se manterem no mercado. O objetivo desta pesquisa é analisar os efeitos da modalidade de trabalho *home office* e suas consequências para a atuação profissional e doméstica de mulheres durante a pandemia. Para alcançar os objetivos realizou-se pesquisa bibliográfica e um estudo de caso através de formulário criado na plataforma Google Forms e enviada a um grupo de 63 mulheres profissionais que adotaram o *home office* durante a pandemia. Esta pesquisa se justifica pela crescente participação feminina no mercado de trabalho, atualmente 51,58% das mulheres com 15 anos ou mais integram a força de trabalho no Brasil. Da análise dos resultados foi possível observar que com a implantação do *home office* muitas profissionais ficaram sobrecarregadas com o gerenciamento de suas atividades profissionais e os afazeres domésticos.

Palavras-chave: isolamento social, *home office*, teletrabalho, mulheres, pandemia

Abstract: The pandemic and social isolation as a way to contain contamination by Covid19 motivated a significant number of companies to adopt the Home Office as a way of working to stay in the market. The objective of this research is to analyze the effects of the home office work modality and its consequences for the professional and domestic performance of women during the pandemic. To achieve the objectives, bibliographic research and a field study were carried out through a form created on the Google Forms platform and sent to a group of sixty-three professional women who adopted the home office during the pandemic. This research is justified by the growing female participation in the labor market, currently 51.58% of women aged 15 years and over are part of the workforce in Brazil. From the analysis of the results, it was possible to observe that with the implementation of the home office, many professionals were overloaded with the management of their professional activities and household chores.

Keywords: *social isolation, home office, women, pandemic*

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do Covid19 que foi decretada em 2020 pela Organização Mundial de Saúde (OMS) fez com que governos de todo o mundo adotassem severas medidas de isolamento social por ser a única forma, na época, de contenção do contágio (SARTI et al., 2020).

Com o intuito de conter a infecção de pessoas e reduzir as taxas de mortalidade medidas como *lockdown* foram adotadas em todo o mundo inclusive no Brasil impactando diretamente na vida pessoal e profissional de todos exigindo mudanças desde os simples hábitos de higiene à adaptações na vida social, cultural, econômica e nas atividades de trabalho. (PARMET, W. E.; SINHA, M. S., 2020).

A recomendação da OMS era para que as pessoas ficassem em casa, obrigando muitas empresas a adotarem um modelo de trabalho a partir de casa e utilizasse os sistemas de informação para as atividades profissionais, amplamente conhecido como *home office*.

O trabalho remoto no contexto da pandemia, o *home office*, é segundo Bridi, Bohlere Zaroni (2021) todo trabalho realizado fora da empresa, à distância, mediado por computadores, *tablets*, *notebooks*, celulares utilizando conexão de internet e sendo supervisionada, não se deve confundir com as modalidades de trabalho fabris realizados “em domicílio” ou oficinas domésticas ou o trabalho por profissionais subcontratados por empresas.

Surge assim uma questão a ser pesquisada: seria possível investigar a atuação feminina em *home office* durante o período de isolamento social imposto pela pandemia aliada às atividades domésticas que as mulheres são maiores responsáveis?

O objetivo desta pesquisa é analisar os efeitos da modalidade de trabalho *home office* e suas consequências para a atuação profissional aliado aos afazeres domésticos de mulheres durante a pandemia. Para alcançar os objetivos realizou-se pesquisa bibliográfica e um estudo de campo por meio de formulário criado na plataforma Google Forms e enviada a grupo de mulheres profissionais que adotaram o *home office* durante a pandemia.

Segundo o IBGE (2021), a taxa de participação feminina no mercado de trabalho é de 51,58%, isto significa que mais da metade das mulheres com 15 anos ou mais compõem a força de trabalho em nosso país, por outro lado, ainda segundo o mesmo

instituto as mulheres são as maiores responsáveis por afazeres domésticos em suas residências.

O estudo foi dividido em cinco seções, iniciando com esta introdução, seguido da segunda seção contendo a base teórica que fundamenta o *home office*, o trabalho feminino e sua atuação na pandemia. A metodologia será abordada na terceira seção. Os resultados e a análise da pesquisa efetuada serão tratados na quarta e quinta seção encerrando na sexta seção com as considerações finais.

2. HOME OFFICE E O TRABALHO FEMININO

2.1 Home Office: definições e conceitos

Home Office, traduzido para o português trabalhar em casa, é uma maneira de trabalho mais flexível, onde o colaborador fará suas atividades distante de sua empresa, de maneira remota. Para algumas pessoas essa maneira de trabalho tem enormes vantagens, o exemplo mais comum é estar perto dos filhos, maior flexibilidade nos horários, economia de tempo e combustível com o percurso. Com o passar dos anos, este modo de trabalho vem adquirindo mais espaço entre as empresas, com a pandemia se tornara indispensável.

“As exigências de o funcionário ocupar um espaço físico no escritório já não constituem algo tão rígido como há algumas décadas. Com as novas tecnologias, a mobilidade telefônica, notebooks e da Internet estão permitindo que pessoas trabalhem remotamente, a partir de casa, na estrada, ou de qualquer local” (KUGELMASS, 1996).

Mello (1999) ainda complementa que teletrabalho é toda a forma de trabalho realizado à distância, isto é, fora das instalações físicas das organizações, com o auxílio da tecnologia da informação e da comunicação (TICs).

2.2 Home Office: vantagens e desvantagens

Para o trabalhador existe algumas vantagens e desvantagens, a primeira vantagem do *home office*, é adequar-se o horário de trabalho de acordo com suas necessidades, o que ocorre uma desvantagem, pois não há uma clareza na legislação que ampare o trabalhador em *home office*. Com o trabalho em casa, reduz o tempo de percurso de casa

trabalho ou trabalho casa, o que para as grandes cidades ou para empregos afastados das suas residências causam uma grande economia de tempo e evita gastos com transportes.

O *home office* é muito viável para mulheres que precisam estar cuidando dos seus filhos, como amamentar quando são bebês, ou até mesmo ficar em casa pois não tem com quem ou onde deixar a criança. O trabalho em casa traz para essas mulheres um sentimento de realização pessoal e profissional, assim como para idosos e deficientes físicos, que por algum fator que interfira na locomoção, porém ainda continuam ativos podendo contribuir com a empresa de diversas maneiras.

O trabalho poderá render mais, pois não às interrupções típicas de escritório, mas poderá haver possíveis interrupções de familiares ou problemas pessoais que afete seu desempenho. A economia com vestuário é uma característica importante, para ambos os sexos, no qual o trabalhador precisara de roupas formais todos os dias ao ir a empresa, para o trabalhador em *home office* a necessidade de vestimenta adequada será eventualmente.

A organização de um espaço adequado para o trabalho e seus pertences necessários contribui para um melhor desenvolvimento do trabalho e sua ergonomia. Poderá também haver possíveis perdas de benefícios, como transporte, vale refeição, automóvel da empresa, além disso causar um distanciamento do colaborador perante os demais colaboradores da empresa.

Segundo Mello (2011), deve ser levado em consideração alguns fatores primordiais para que exista êxito no trabalho remoto: avaliar e selecionar com cautela o profissional que irá desempenhar o *home office*, ambiente estruturado e com suporte informatizado, determinação de metas e avaliações que visem o desempenho da pessoa, além da interação com a equipe que está alocada fisicamente no local de trabalho.

Para a empresa também existem vantagens e desvantagens, como mostra a figura 1:

Figura 1 – Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para a Empresa

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Redução de custo operacional, uma vez que o funcionário não necessita mais ocupar um local fixo e físico no escritório	Falta de clareza na legislação
Redução do absenteísmo	Dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial
Diminuição de custos, transformando custos fixos em variáveis	Requerem-se novas capacidades de Administração e gestão sobre os funcionários em home office
Mudança para uma gestão por objetivos	Aumento da insegurança laboral
Possibilidade de ganho na imagem da empresa	Possível vazamento de informações sigilosas da empresa

Fonte: Adaptado de Mello (1999); Lima, Fusco e Riça (2003)

Na figura 1, mostrara algumas vantagens e desvantagens para as empresas, no item desvantagens podemos focar no que requer novas capacidades de Administração e gestão sobre os funcionários em *home office*, visto que muitas empresas acarretaram grandes cobranças para os trabalhadores em *home office*, na maioria das vezes aumentara a carga horária de trabalho se tornando exaustivos e estressantes. Já as vantagens o *home office* a diminuição de custos operacionais é um grande chamativo para as empresas, visto que não necessita de ocupar um local fixo e físico para escritórios.

Segundo alguns autores, conceituaram sobre o teletrabalho, como mostra a figura 2:

Figura 2 – Conceituação de Teletrabalho

Autores (Ano)	Conceituação de Teletrabalho
Nilles (1988)	Termo cunhado para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores.
Van Sell e Jacobs (1994)	Caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.
Illegems e Verbeke (2004)	Trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia.
Rosenfield e Alves (2011)	Em sentido restritivo, pode ser definido como trabalho à distância com utilização de TIC.

Fonte: Adaptado de Leite, Lemos e Scheider (2019, p. 190).

Nota-se que a evolução do teletrabalho durante os anos, vem se modificando o seu conceito, crescendo e utilizando a tecnologia e aprimorando a maneira de se trabalhar em casa.

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2018), pode-se apontar que para o empregador, o exercício do trabalho remoto apresenta alguns benefícios, tais como a economia de espaço nas fábricas e escritórios, de energia elétrica, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção, sendo uma forma de redução de custos e aumento da produtividade, vez que nesta modalidade, *home office*, não é possível o real controle da jornada de trabalho, sendo esta, por vezes, controlada por meio do cumprimento de metas.

2.3 Efeitos Negativos do *Home Office* durante a pandemia

No início do *home office*, quando devido a pandemia foi levantado a hashtag #fiqueemcasa. A rotina corrida na qual muitos estão acostumados como: a ida ao trabalho, cuidar das tarefas domésticas, frequentar academias, faculdade, fazer compras, horas no trânsito, muitas dessas coisas pararam de ocorrer, dando a sensação de comodidade por estar em casa. Porém iniciou-se alguns problemas, como local inadequado para o trabalho, desconforto ocasionado por instrumento inapropriado, que poderá causar lesões com o tempo prolongado, o que ocasionalmente acarretará processos trabalhistas.

O trabalho em *home office*, causa uma comodidade, porém esta autonomia no ambiente exige algumas responsabilidades e cuidados. Segundo Neves, o objetivo básico da ergonomia é minimizar os efeitos nocivos de fatores externos que refletem sobre o processo produtivo, impedindo a fadiga, estresse, erros e acidentes, garantindo a segurança e saúde dos trabalhadores, além da satisfação com o trabalho (NEVES, 2020).

A postura do trabalhador é um ponto relevante, como sentar-se de maneira correta, escolher uma cadeira confortável, apoios para costas, cotovelos e pescoços, de forma que a postura esteja ereta. Uma pausa para um alongamento, pequenas caminhadas até outros cômodos da casa, é ideal para sair da mesma posição de trabalho, que ocasionalmente dura algumas horas, estas simples atitudes também auxiliam para descansar as vistas, que são muito utilizadas no ambiente virtual, portanto estas ações contribuirão para a preservação da saúde física e mental do indivíduo.

Para que o ambiente de trabalho seja ergonomicamente eficaz, eficiente, saudável, seguro e utilizável, deve haver um espaço designado e ferramentas adequadas e, também

projeto ergonômico para contribuir com a realização das atividades, garantindo a saúde, segurança e satisfação do trabalhador (REZNIK ET AL, 2021).

Segundo Iida e Guimarães (2016), o projeto ergonômico do ambiente de trabalho visa melhorar a eficiência do serviço desempenhado, assegurando a saúde, segurança e satisfação do trabalhador. O dimensionamento correto desse local é uma etapa fundamental para um bom desempenho do serviço, permitindo que o trabalhador mantenha uma postura natural (não forçada) e realize movimentos harmônicos.

A pandemia trouxera um isolamento tanto da vida social como na vida pessoal, o que houvera a diminuição do contato entre colegas de trabalho. Ainda se inicia maiores cobranças por seus superiores, no qual o empregado precisara demonstrar cada vez mais o seu comprometimento com a empresa.

Com o início da pandemia, e sem prévio planejamento do local adequado para o *home office*, muitos trabalhadores, usaram equipamentos próprios, sem um ambiente adequado, como uma mesa de cozinha, ou trabalharam no sofá da sala. Na qual, muitos não tinham ambiente próprio, com iluminação, ventilação, temperatura, adequados ou semelhantes o que teria dentro de um escritório, prejudicando o bem-estar dos profissionais.

2.4 A mulher na sua rotina diária durante a pandemia

As mulheres modernas atualmente, vem ganhando espaço no mercado de trabalho, se mostrando capazes e tornando o empoderamento frequente. Apesar de toda sua força e esforço ainda sim lidam todos os dias com as rotinas domésticas de casa, conciliando cuidar dos filhos e da família, se mantendo saudável a base de alimentação e exercícios físicos. Com isso, a jornada do seu dia a dia se torna complexa e exaustiva.

Segundo, Gondim e Borges (2020), em tempos de pandemia e de afastamento social presencial, ao contrário, muitos trabalhadores se viram da noite para o dia em sistema de trabalho de *home-office*, sem que de fato estivessem preparados para isto. Tampouco as suas atividades e tarefas de trabalho haviam sido desenhadas para serem executadas à distância. (GONDIM; BORGES, 2020, p.2).

Para algumas mulheres a jornada se tornara tripla dentro de casa. Com o fechamento de creches e escolas, as mulheres passaram a cuidar e ensinar seus filhos dentro de casa. A cuidar dos trabalhos domésticos diários, além do trabalho profissional remoto, que muitas vezes ocorrera em um horário do dia maior que acordado.

Dados divulgados pelo IBGE (2019) 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). Isto nos remete à dupla jornada de trabalho em que a mulher é submetida. Com isso sua adaptação durante a pandemia de Coronavírus se tornara mais extensa.

Com o início da pandemia, foram acrescentados mais trabalhos para as mulheres, mães e donas de casa. O filho que havia aula presencial em escolas, também estará em casa com aulas e tarefas passara a ser de forma online, exigindo atenção e comprometimento de seus responsáveis. Muitas das vezes é a mãe que exerce esse papel de auxiliar os filhos nas atividades escolares, criando assim mais uma tarefa para seu cotidiano durante o teletrabalho.

As empregadas domésticas, que auxiliariam na rotina corrida diária de seus patrões, mantendo a limpeza e organização da casa, muitas vezes preparando a alimentação, acabaram sendo dispensadas para ficar em suas casas, a fim de evitar a contaminação pelo vírus. Acumulando assim para as mulheres a rotina de limpeza, organização, alimentação de sua casa.

De acordo com Castro (2013), para muitas mulheres, a possibilidade de trabalhar em casa se apresenta como uma forma de conciliar trabalho e família, ao passo que, para os homens, a modalidade é associada ao trabalho com mais conforto e mais produtividade.

Para os homens trabalhar em *home office* mostrara grandes vantagens em sua produtividade, já para as mulheres mostra grandes desvantagens quando se unem o trabalho em *home office* e as rotinas domésticas e escolares dos filhos, trazendo malefícios para sua saúde.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A natureza da pesquisa é de abordagem qualitativa com a finalidade exploratória e descritiva utilizando de procedimento de estudo de caso cujos instrumentos para coleta

de dados baseou-se em levantamento bibliográfico de livros, artigos e entrevistas com a observação de participantes.

A pesquisa foi dividida em duas etapas: na primeira etapa realizou-se um levantamento bibliográfico referente aos temas de *home office* e trabalho feminino durante a pandemia.

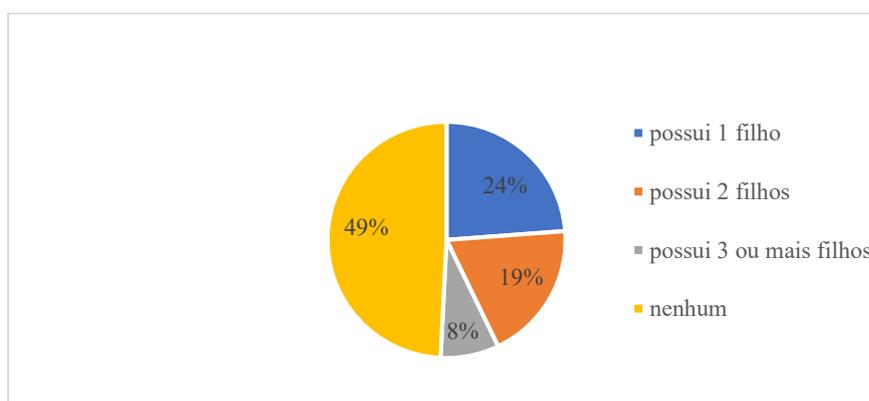
Na segunda etapa realizou-se um estudo de campo nos moldes de Berto e Nakano (2014), por meio de formulário *on line* do *Google*, que ficou disponível de abril a maio, no qual 63 mulheres responderam sobre a forma de trabalho durante a pandemia. O formulário composto de 23 questões com perguntas estruturadas e uma caixa para comentários e opiniões dos entrevistados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa que embasou o estudo de campo obteve sessenta e três (63) participantes cujo público-alvo eram mulheres, resultando em 40% dos participantes com idade entre 20 e 30 anos, 35% com idade entre 31 e 40 anos e 25% acima de 40 anos.

Mulheres que possuem um ou mais filhos, na qual são 51% dos entrevistados, como mostra no gráfico 1.

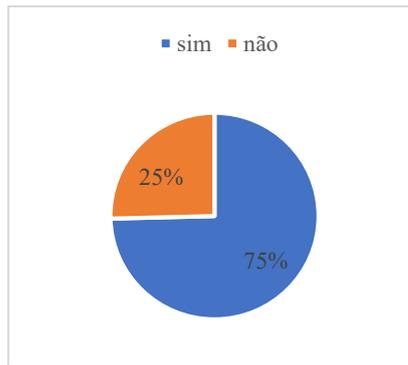
Gráfico 1 – Você possui filhos?



Fonte: Criado pelos autores

Essas mulheres tiveram que se adaptar com a nova modalidade de trabalho administrando o papel de mãe, profissional, fazendo as vezes de educadora para a rotina escolares de seus filhos, não deixando de lado o trabalho não remunerado, mas que demanda tempo por ser tratar dos afazeres diários de uma casa. E o percentual das mulheres que ficaram em regime de *home office* durante a pandemia é de 75% (gráfico 2).

Gráfico 2 – Você trabalhou em regime de home office durante a pandemia?



Fonte: Criado pelos autores

E das mulheres que trabalharam em regime de home office sem que as empresas fornecessem equipamentos necessários para o trabalho em casa, apenas 22% forneceram infraestrutura tecnológica (gráfico 3) como planos de internet e computadores para que seus colaboradores tivessem um melhor desempenho, mostrando que o regime de *Home Office*, ainda precisa ser muito aprimorado.

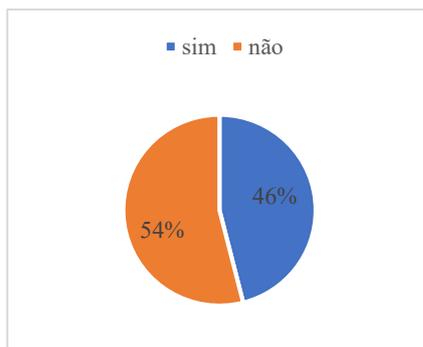
Gráfico 3: A empresa onde trabalha disponibilizou os itens básicos para realizar as tarefas (computador, internet, roteador e etc.)?



Fonte: Criado pelos autores

O gráfico 4, mostra que 54 % não tiveram horários flexíveis estando em casa para realização do trabalho.

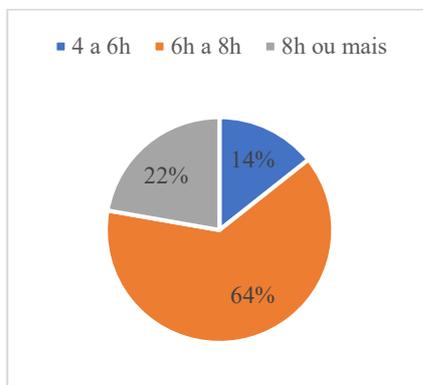
Gráfico 4 – Você teve alternativas de horários flexíveis no regime de trabalho em *home office*?



Fonte: Criado pelos autores

Também foi possível observar que a carga horária diária variou, mas da maioria foi em média de 6 a 8 horas (gráfico 5).

Gráfico 5 – Em média, quantas horas foram trabalhadas por dia?



Fonte: Criado pelos autores

Embora a maioria necessitou fazer adaptação em sua vida tanto em sua rotina diária profissional quanto pessoal, 59% afirmaram não ter gostado desse modelo de trabalho (gráfico 6) sem equipamentos ou local adequado necessitando utilizar os recursos e materiais tecnológicos que possuíam.

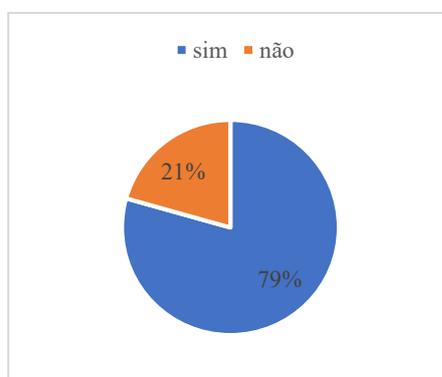
Gráfico 6 – Se trabalhou em regime de *home office*, você gostou dessa modalidade?



Fonte: Criado pelos autores

Por estar em casa a vida profissional e a pessoal deixou de ter limites temporais específicos, impactando na rotina de todos os familiares, dos filhos, nas atividades escolares e extra curriculares, na organização e limpeza da casa com todos os membros presentes, na preparação das refeições, causando sobrecarga de afazeres e assim uma jornada de trabalho elevada para os membros adultos das famílias afetando sua qualidade de vida, como pode ser observado (gráfico 7) 79% dos entrevistados afirmaram que tiveram alterações de sono, estresse com causas psicológicas pelo número elevado de cobranças e trabalhos desenvolvidos durante o dia, somado ao medo de se contaminar pela COVID-19.

Gráfico 7 – Você sentiu alguma alteração psicológica e/ou no sono devido ao estresse causado pela pandemia de COVID-19?



Fonte: Criado pelos autores

Em termos de salário não houve alteração por atuarem na modalidade de teletrabalho, no entanto com o *home office*, 27% dos entrevistados acabaram perdendo benefícios como auxílio transporte, auxílio combustível por estarem em casa.

Gráfico 8 – Você teve redução de benefícios no regime de *home office*?



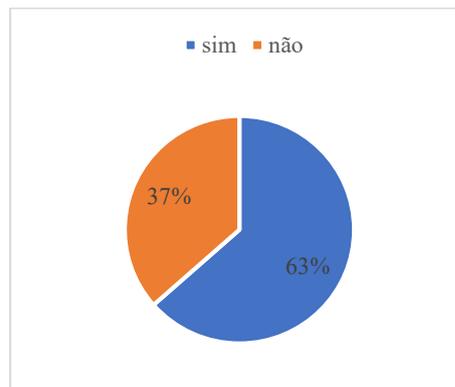
Fonte: Criado pelos autores

Um depoimento fornecido pela participante dessa pesquisa, nos diz: “O trabalho em *home office* triplicou. O cansaço era imenso e os resultados incertos. No setor público, pior. Nenhum tipo de assistência foi dado, em nenhum âmbito. As cobranças indevidas e em horários inapropriados, como aos finais de semana, tornaram-se comum”.

Tal relato mostra que o *home office* poderia ser sido um trabalho flexível, propiciador de uma melhor qualidade de vida, no entanto no ápice da pandemia tornou-se exaustivo e desafiador para a maioria dos entrevistados.

E durante a execução do trabalho a comunicação foi afetada, primeiro por mudar o ambiente de trabalho e o meio pelo qual as funções eram passadas aos trabalhadores assim como o acompanhamento das atividades ocasionando falhas na comunicação como pode ser observado no gráfico 9.

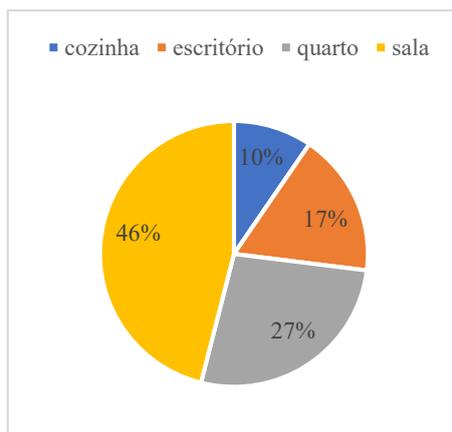
Gráfico 9 – Você percebeu falhas na comunicação entre funcionários e a liderança no regime de trabalho em *home office*?



Fonte: Criado pelos autores

Um dos maiores impactos foi encontrar um local dentro de casa para trabalhar em regime de *home office*, principalmente tendo a família toda que compartilhar tais espaços e muitas vezes no mesmo horário, sendo que a maioria dos entrevistados escolheu a sala, como o cômodo da casa que lhe desse maior conforto para trabalhar, como mostra o gráfico 10.

Gráfico 10 – Qual Local da casa você trabalhou em *home office*?



Fonte: Criado pelos autores

A pandemia, trouxe muitos desafios, observado no relato de uma das entrevistadas: “Acredito que o maior desafio foi equilibrar o trabalho com os afazeres domésticos, foi necessário adaptar na casa um local para o trabalho e estudo e impor regras para que esse espaço fosse respeitado por todos. Outro desafio foi distribuir o trabalho doméstico entre os membros da casa pois com a Pandemia a ajudante por ser idosa ficou afastada.” Pode-se notar que o maior desafio foi a adaptação das rotinas de uma maneira conjunta e geral, para todos os membros da família.”

Segundo o IBGE (2019), a taxa de participação feminina nas tarefas e afazeres domésticos são maiores que dos homens, em média as mulheres se dedicam 18,5 horas enquanto os homens 10,3. Isto nos mostra que a cultura de nossa sociedade é que o trabalho doméstico e o acompanhamento escolar dos filhos são atribuídos em sua maioria a mulher e conclui-se que é ela quem fica mais sobrecarregada.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante este estudo e analisado os dados obtidos, notamos foi um grande desafio para todos iniciar o trabalho *home office*, principalmente para as mulheres. A obrigatoriedade do isolamento social e a inexperiência ante a nova forma de trabalho, acumulou-se com a rotina de estudo das crianças, principalmente para os mais novos que necessitam de maior atenção ao realizar as tarefas escolares.

Com a acúmulo de tarefas profissionais e as diárias de uma casa, a mulher teve que aprender a conciliar e desempenhar o papel de professora, doméstica e o mais importante, mãe, para suprir as necessidades básicas do lar, como alimentação, limpeza,

manutenção diária de sua casa e desempenhar o seu papel profissional para a manutenção do emprego, muito ameaçado no período da pandemia.

O objetivo desta pesquisa em analisar os efeitos da modalidade de trabalho *home office* e suas consequências para a atuação profissional aliado aos afazeres domésticos de mulheres durante a pandemia foi atingido, e os resultados mostram que a pandemia impactou na vida de todos mas principalmente para as mulheres que estavam em teletrabalho e tinham filhos menores somado a todos os afazeres da casa, cujos cômodos ganhavam novas atribuições deixando de espaços de convívio ou lazer para se transformarem em escolas e escritórios.

É chegada a hora de toda sociedade reconhecer a necessidade de mudar padrões e principalmente a cultura que atribui todas as responsabilidades da educação dos filhos e da coordenação de todas as tarefas de uma casa às mulheres, e acredita ser natural.

REFERÊNCIAS

BERTO, R. M. V. S.; NAKANO, D. N. Revisitando a produção científica nos Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção. **Production**, v. 24, n. 1, p. 225-232, jan./mar. 2014.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F.R., ZANONI, A.P. **Relatório técnico-científico da pesquisa**: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

CASTRO, B. **Afogados em contratos**: as relações de trabalho no setor de TI. 2013. 324f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas: UNICAMP, 2013

GONDIM, S. BORGES, L. de O. **Significados e sentidos do trabalho do home-office**: desafios para a regulação emocional. SBPOT, Temática 5.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE 2019). **Pesquisa traz dados referentes à divisão de tarefas domésticas**. Disponível em: <https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-traz-dados-referentes-a-divisao-de-tarefas-domesticas>. Acesso: 01 de mai. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estrutura Econômica e Mercado de Trabalho** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultado> Acesso: 01 de mai. 2022.

IIDA, I.; GUIMARÃES, L. **Ergonomia**: projeto e produção. 3. ed. São Paulo: Blucher, 2016. ISBN: 978-85-212-0933-1

JORGE NETO, F.F.; CAVALCANTE, J.de Q.P. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. Grupo GEN, 2018

KUGELMASS, J. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. da C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma visão integrativa da literatura internacional. **CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 3, set./dez. 2019.

LIMA, F. U.; FUSCO, J. P. A.; RIÇA, R. A tecnologia transforma o teletrabalho domiciliar em diferencial de competitividade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA E PRODUÇÃO, 23, Ouro Preto, MG, 2003. **Anais XXIII ENEGEP 2003**.

MELLO, A. A. A. **O uso do Teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multivalentes atuantes no Brasil**: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 278f. Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2011.

_____. **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora**. São Paulo: Qualitymark, 1999

NEVES, S. E.da S. **Adaptação do ambiente doméstico ao trabalho Home Office durante a pandemia de COVID-19**. 2020.60f. Trabalho de conclusão de curso – Curso de bacharelado em Ciência e Tecnologia, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2020

SARTI, T. D. et al. Qual o papel da Atenção Primária à Saúde diante da pandemia provocada pela COVID-19?. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 29, n. 2. 2020.

PARMET, W. E.; SINHA, M.S. **Covid-19 –The law and limits of quarantine**. N Engl J Med. Abril de 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1056/NEJMp2004211>>. Acesso em: 1 dez 2021

REZNIK, J.; HUNGERFORD, C.; KORNHABER, R.; CLEARY, M.. **Home-based work and ergonomics**: physical and psychosocial considerations. Australia, 2021.