

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

SIMONE DAS NEVES FIALHO

**O *HOME OFFICE* NA PANDEMIA DA COVID-19: UMA ANÁLISE DA
EXPERIÊNCIA DE CASAIS DE DUPLA JORNADA**

**RIO DE JANEIRO
MARÇO 2022**

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

SIMONE DAS NEVES FIALHO

**O *HOME OFFICE* NA PANDEMIA DA COVID-19: UMA ANÁLISE DA
EXPERIÊNCIA DE CASAIS DE DUPLA JORNADA**

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio “Professor José de Souza Herdy” como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Área de concentração: Gestão Organizacional.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Rejane Prevot Nascimento.

RIO DE JANEIRO

MARÇO 2022

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UNIGRANRIO – NÚCLEO DE COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECAS

F439h

Fialho, Simone das Neves.

O home office na pandemia da COVID-19: uma análise da experiência de casais de dupla jornada / Simone das Neves Fialho. – Rio de Janeiro, 2022.

196 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Escola de Ciências Sociais Aplicadas, 2022.
“Orientadora: Prof.^a Dra. Rejane Prevot Nascimento”.
Referências: f. 182-191.

1. Administração. 2. Mulheres – Mercado de trabalho. 3. *Home office*. 4. COVID-19. 5. Jornada de trabalho. 6. Casais de dupla jornada. I. Nascimento, Rejane Prevot. II. Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”. III. Título.

CDD – 658

Simone das Neves Fialho

“O Home-Office na Pandemia de Covid-19: Uma Análise da Experiência de Casais de Dupla Jornada”

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, como parte dos requisitos parciais para obtenção do grau de Doutor em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovada em 23 de março de 2022.


Banca Examinadora



Profa. Dra. Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Profa. Dra. Denise Franca Barros
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Profa. Dra. Marcia Cristina Rodrigues Cova
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro -
UFRRJ

Dedico este trabalho ao meu esposo e meus filhos, que com muito amor compreenderam minhas ausências e com empenho me fortaleceram para seguir em frente. A meus pais, pelas incansáveis orações que me sustentaram. A todos que comigo construíram esta trajetória. A Deus, por cuidar especialmente de nós. A Ele toda honra e glória para sempre!

AGRADECIMENTOS

Acredito que toda conquista tem sua história e que ninguém escreve uma história sozinho. Dessa forma, não poderia me furtar agradecer àqueles que estiveram comigo nessa trajetória.

A Deus, Senhor da vida e da minha existência. Agradeço por quão especial me faz aos Seus olhos. Agradeço a ti meu Deus pela Sua providência na minha vida, pela inspiração, pelo cuidado todo especial comigo e com minha família. A Ti, toda honra, glória e louvor por mais esta graça.

À Nossa Senhora, minha mãezinha do céu, por me envolver em seu manto sagrado e cuidar de mim em todos os momentos, por me fazer companhia nas madrugadas a dentro e por cada intercessão que chegou aos ouvidos de Deus pelas suas mãos.

Ao meu esposo, Ademesio, pelo amor, parceria e entrega diários. Por conciliar tantas jornadas para que eu pudesse me dedicar a esta empreitada. Agradeço por cuidar de mim, dos nossos filhos, da nossa casa, da nossa família, por nesses últimos dois anos sermos ainda mais um para o outro e juntos para Deus. Eu te amo.

Aos meus filhos amados, Letícia e Guilherme, por aceitarem e compreenderem minhas ausências, pelo amor de vocês traduzido desde o cuidado com um copinho de água, uma pergunta ‘tudo bem mãe?’, até um abraço, sem palavras, mas com todo amor que dizia ‘vai dar tudo certo, força!’. Amo vocês!

Aos meus pais, que me trouxeram à vida e me educaram e conduziram para que eu chegasse até aqui. Abriram mão de muitos sonhos para que eu realizasse os meus. Agradeço as orações diárias e o amor de sempre! Vocês fazem parte desta vitória! Amo vocês!

A todos os familiares e amigos que de perto ou de longe, com palavras ou orações, estiveram juntos comigo e me impulsionaram a chegar até aqui.

Agradeço ao Exército Brasileiro, na pessoa do Gen Div Tales Eduardo Areco Villela, Diretor de Fabricação e meu Comandante, pela confiança em mim e no meu trabalho, pelas ações e gestões que me permitiram ingressar e prosseguir neste curso.

Agradeço ao Cel Correia, Subdiretor de Fabricação, pela amizade, pelo incentivo e apoio para que este curso fosse autorizado e realizado.

Agradeço aos integrantes da Divisão de Pessoal da Diretoria de Fabricação, pela amizade acima de tudo, pelo respeito, pela lealdade e por toda a ajuda recebida. Agradeço por

conduzirem tudo da melhor forma, mesmo quando eu não pude estar lá para liderá-los. Juntos somos mais fortes!

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES), por haver financiado com bolsa de estudos a presente pesquisa.

Aos meus amigos do PPGA, pela amizade e parceria. Nossa amizade é a prova de que não precisamos estar pertos para estarmos juntos! Se as circunstâncias nos afastaram, a tecnologia nos uniu, eliminou as distâncias e estreitou nossos laços.

Ao meu amigo de PPGA Renato Rodrigues, pela amizade, parceria e inspiração com sua determinação e garra no alcance de seus objetivos.

Aos professores e amigos do PPGA, com quem aprendi e cresci. Agradeço pela generosidade com que compartilharam o saber e a experiência, pelas orientações e incentivos e pela compreensão para que pudéssemos conciliar tantas demandas convivendo lado a lado com nossos estudos.

À professora Rejane Prevot Nascimento, minha orientadora querida, pelas orientações precisas pela generosidade no compartilhar dos seus conhecimentos e experiências, pelo incentivo a todo momento, por me fazer acreditar sempre e por acreditar em mim. Agradeço sua amizade, o carinho e o respeito que sempre me entregou.

Por fim e não menos importante, a todos os casais participantes desta pesquisa, pela generosidade em compartilhar suas histórias e experiências para que este trabalho fosse construído. A vocês, todo o meu respeito e minha eterna gratidão, pois sem vocês, esta pesquisa não seria possível.

“Alguns homens veem as coisas como são, e dizem 'Por quê?' Eu sonho com as coisas que nunca foram e digo 'Por que não?'”.

George Bernard Shaw

RESUMO

O presente estudo se propôs a analisar a visão de casais de dupla jornada sobre a experiência do *home office* vivenciado no contexto da pandemia da COVID-19. Trata-se de uma pesquisa de campo, qualitativa, exploratória e descritiva. A sustentação teórica desta pesquisa encontra-se estruturada em quatro seções. A primeira resgata o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho e os impactos sobre a noção de família patriarcal. A segunda seção aborda a divisão sexual do trabalho. Após o necessário resgate histórico, a terceira seção apresenta os casais de dupla jornada, que são os sujeitos desta pesquisa. Encerrando, a quarta seção retrata o *home office* e sua adoção no contexto da pandemia, cenário deste estudo. Para o alcance do objetivo proposto, adotou-se a entrevista em profundidade semiestruturada, a qual foi aplicada a 9 (nove) casais, sendo os cônjuges entrevistados individualmente. Para a análise dos dados, utilizou-se a análise de conteúdo, a qual foi estruturada a partir de 10 (dez) categorias estabelecidas *a priori*. Com base na análise da literatura e dos dados coletados nas entrevistas, constatou-se a prevalência da visão favorável dos casais e cônjuges ao *home office* vivenciado no contexto da pandemia da COVID-19. Para os casais, a visão positiva foi associada à possibilidade de melhor dispor do tempo dedicado ao trabalho e à família. Quando a visão positiva foi associada a um dos cônjuges, verificou-se sua atribuição à proximidade da família (pelos homens) e à melhor conciliação das duas jornadas de trabalho (pelas mulheres). Esse entendimento é congruente com a visão favorável dos casais classificados na tipologia ‘acrobata’ e que vivenciaram o modelo de conciliação da ‘parceria’ e, ainda, aos cônjuges alinhados à tipologia ‘coordenada’, caracterizada pelos ‘homens carreiristas’ e ‘mulheres familistas’. A visão desfavorável ao *home office* foi associada aos ‘carreiristas’ que afirmaram sofrer impactos negativos ao seu desempenho profissional a partir do *home office*. A visão favorável refletiu também, a percepção dos casais de que as vantagens da nova forma de trabalho superaram possíveis desvantagens. Dentre as vantagens salientadas, destacaram-se: aproximação familiar, facilitação da conciliação entre as jornadas de trabalho, aumento da produtividade e supressão dos deslocamentos. Dentre as desvantagens, a perda do convívio social foi o destaque. Por fim, a análise do estado de prontidão organizacional apontou não ser o contexto domiciliar o principal influenciador da visão dos casais, mas o contexto das funções e das características individuais, sendo este último o principal determinante da visão desfavorável ao *home office*.

Palavras-chave: *Home office*. Casais de dupla jornada. Pandemia da COVID-19.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the view of double shift couples about the experience of the home office experienced in the context of the COVID-19 pandemic. This is a qualitative, exploratory and descriptive field research. The theoretical support of this research is structured in four sections. The first rescues the process of women's insertion in the labor market and the impacts on the notion of patriarchal family. The second section addresses the sexual division of labor. After the necessary historical review, the third section presents the double shift couples, who are the subjects of this research. In closing, the fourth section portrays the home office and its adoption in the context of the pandemic, the scenario of this study. In order to reach the proposed objective, a semi-structured in-depth interview was adopted, which was applied to 9 (nine) couples, with the spouses being interviewed individually. For data analysis, content analysis was used, which was structured from 10 (ten) categories established a priori. Based on the analysis of the literature and the data collected in the interviews, it was found the prevalence of the favorable view of couples and spouses to the home office experienced in the context of the COVID-19 pandemic. For couples, the positive view was associated with the possibility of better spending time dedicated to work and family. When the positive view was associated with one of the spouses, its attribution to the proximity of the family (by the men) and the better conciliation of the two working hours (by the women) was verified. This understanding is congruent with the favorable view of couples classified in the 'acrobat' typology and who experienced the 'partnership' conciliation model, and also of the spouses aligned with the 'coordinated' typology, characterized by 'careerist men' and 'familist women'. The unfavorable view of the home office was associated with 'careerists' who claimed to suffer negative impacts on their professional performance from the home office. The favorable view also reflected the perception of couples that the advantages of the new way of working outweighed possible disadvantages. Among the highlighted advantages, the following stand out: family approximation, facilitation of conciliation between working hours, increased productivity and elimination of displacements. Among the disadvantages, the loss of social interaction was the highlight. Finally, the analysis of the organizational readiness state showed that the home context was not the main influencer of the couples' view, but the context of individual functions and characteristics, the latter being the main determinant of the unfavorable view of the home office.

Keywords: Home office. Double shift couples. COVID-19 pandemic.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Sistematização do referencial teórico.....	27
Figura 2 – Modelo conceitual integrado de <i>dual career</i>	58
Figura 3 – Modelo explicativo de <i>dual career</i>	61
Figura 4 – Formulação gráfica da pesquisa	87

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Modelos de conciliação entre vida familiar e profissional.....	44
Quadro 2 – Terminologias para famílias (casais) com jornada dupla de trabalho.....	53
Quadro 3 – Tipologias de dupla carreira.....	55-56
Quadro 4 – Resumo sintético das dimensões do <i>dual career</i>	60
Quadro 5 – Categorias de teletrabalho	67-68
Quadro 6 – Definições do teletrabalho/ <i>home office</i>	68
Quadro 7 – Contextos para análise da viabilidade do <i>home office</i>	76
Quadro 8 – Aspectos do modelo para a análise da prontidão organizacional para a implantação do teletrabalho e fatores facilitadores do processo.....	77
Quadro 9 – Requisitos básicos para implantação do <i>home office</i>	78
Quadro 10 – Benefícios da implementação do <i>home office</i> para o trabalhador.....	79-80
Quadro 11 – Outros benefícios do <i>home office</i>	81
Quadro 12 – Fragilidades na implementação do <i>home office</i> para o trabalhador.....	82-83
Quadro 13 – Desafios do <i>home office</i>	83
Quadro 14 – Categorias <i>a priori</i>	93-96
Quadro 15 – Perfil dos entrevistados	98

LISTA DE SIGLAS ABREVIATURAS E SIGLAS

CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CFT	Conflito Família-Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COVID	Corona Vírus Disease
CTF	Conflito Trabalho-Família
DST	Divisão Sexual do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Análise de Domicílios
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
TI	Tecnologia da Inovação
TIC	Tecnologia da Inovação e Comunicação

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	16
1.1 Objetivos da pesquisa	22
1.2 Delimitação da pesquisa	23
1.3 Relevância do trabalho	24
1.4 Organização geral do trabalho	25
2. REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho e seus impactos sobre a noção de família patriarcal	27
2.1.1 O sentido do trabalho	28
2.1.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho	29
2.1.3 Os impactos sobre a noção de família patriarcal.....	33
2.2 A divisão sexual do trabalho	40
2.3 Os casais de dupla jornada	51
2.4 O <i>home office</i> e sua adoção no contexto da pandemia da COVID-19	65
2.4.1 <i>Home office versus</i> teletrabalho	66
2.4.2 O <i>home office</i> na pandemia da COVID-19	71
2.4.3 O estado de prontidão organizacional e os aspectos facilitadores da adoção do <i>home office</i>	75
2.4.4 Benefícios e desafios da <i>home office</i>	79
2.4.5 Estudos anteriores relacionados	84
3. METODOLOGIA DA PESQUISA	87
3.1 A pesquisa	88
3.2 Sujeitos da pesquisa	89
3.3 Instrumento para coleta de dados	89
3.4 Realização das entrevistas	90
3.5 O método de análise dos dados	91
3.5.1 Categorias de análise	92
3.6 Limitações do Método	96
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	97
4.1 Os Entrevistados	97
4.2 Apresentação e discussão dos dados obtidos	99

4.2.1 A divisão sexual do trabalho	99
4.2.2 Modelos de vínculo social e relações entre a vida familiar e profissional	115
4.2.3 Terminologias de família com dupla jornada de trabalho	123
4.2.4 Conflito trabalho-família.....	127
4.2.5 Tipologia de dupla carreira.....	134
4.2.6 Efeitos emocionais da pandemia	139
4.2.7 A adoção emergencial do <i>home office</i> na pandemia	144
4.2.8 O suporte organizacional na adoção do <i>home office</i>	152
4.2.9 A limitação dos suportes de terceiros na pandemia	158
4.2.10 benefícios e desafios do <i>home office</i> na pandemia.....	163
4.3 Outras Análises possíveis a partir dos dados coletados	170
4.3.1 Os efeitos sobre o relacionamento conjugal.....	170
4.3.2 Os efeitos emocionais sobre as crianças	171
4.3.3 Os efeitos sobre os indivíduos.....	172
4.4 Considerações da pesquisa para as organizações	173
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	176
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	182
APÊNDICE A -
ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA (COM CATEGORIAS)	192
APÊNDICE B
ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA (SEM CATEGORIAS)	195

1. INTRODUÇÃO

Sala de estar, sala de jantar, sala de trabalhar, sala de reuniões, sala de aula, da esposa, do esposo, dos filhos, tudo no mesmo lugar... Os espaços se sobrepuseram, o trabalho chegou de visita, sem avisar e sem data para se retirar e se hospedou na casa de muitos casais e passou a ocupar um espaço que antes não lhe pertencia, o lugar que muitos casais já chamaram “lar doce lar”. Mas, este é o ponto atual e para se compreender o agora, faz-se oportuno um breve resgate da história.

O contexto histórico revela uma associação de espaços diferentes a mulheres e homens, sendo reservado a estes, o espaço público, a política e a chancela de provedor da casa; enquanto que às mulheres, reservava-se o espaço privado, caracterizado pelo lar, incluindo os afazeres domésticos e os cuidados com a família (SARTI, 2004; CARVALHO, 2016; SOUSA; GUEDES, 2016).

Thébaud (1993) aponta a Primeira Guerra Mundial como um marco relevante na emancipação feminina, aludindo ao período em que as mulheres exponenciaram suas conquistas na França, país onde a representação feminina já se revelava grande, antes mesmo de 1914, com sua colocação no mercado de trabalho, destacadamente em casas de comércio e serviços (bancos, companhias de transporte e administrações).

Carvalho (2016) salienta que tais transformações no cenário social brasileiro se fortaleceram com a eclosão do movimento feminista, em torno de 1970, surgido em decorrência da resistência das mulheres à ditadura militar. O feminismo militante no Brasil questionava as relações de poder e a divisão dos espaços entre homens e mulheres em todos os segmentos da sociedade – social, econômico e político (SARTI, 2004).

Àquela época a corrente feminista brasileira enveredou-se em duas tendências: uma, com foco na atuação pública das mulheres (organização política, especialmente do trabalho, direito à saúde e redistribuição do poder entre homens e mulheres); e outra, com foco na subjetividade das relações interpessoais inerentes ao espaço privado (cuidados do lar e da família) (CARVALHO, 2016).

Assim, ao final do século XX, a base familiar patriarcal passou a ser contestada, a partir da transformação do trabalho feminino e da conscientização da mulher, como decorrência de mudanças na economia, no mercado de trabalho, no contexto tecnológico e no campo da farmacologia, biologia e medicina – que proporcionaram maior controle sobre o desejo e o momento da maternidade (CASTELLS, 1999; ZAULI *et al.*, 2013; SOUSA; GUEDES, 2016).

Todo esse contexto, propiciou as bases para o ingresso e sedimentação das mulheres no mercado de trabalho, o que volatizou a condição do homem como o provedor do lar e impulsionou a decadência da cultura familiar patriarcal (CARVALHO, 2016).

Estudos recentes apontam para uma realidade onde as mulheres assumiram o papel de trabalhadoras produtivas, a ponto de priorizarem suas carreiras em face da postergação da maternidade e mesmo da diminuição do número de filhos. Entretanto, observa-se que as mulheres com famílias constituídas não se desvincularam das atividades domésticas, impactando em uma dupla jornada (pública e privada).

Como pode-se depreender, o ingresso da mulher no mercado de trabalho promoveu mudanças também no ambiente familiar. Especialmente no que se refere às mulheres com vínculo conjugal, a rotina familiar precisou ser reajustada à nova realidade. Hirata (2015) salienta que a mudança nas formas de conciliação da vida familiar com a vida profissional reside num tema de destacada relevância social e científica em face do grande percentual de trabalho doméstico que, até a atualidade, ainda é realizado pelas mulheres.

Não obstante a divisão do trabalho na esfera doméstica entre homens e mulheres tenha se alterado ao longo dos anos, tal processo revela-se mais lento do que as mudanças visualizadas no trabalho profissional (HIRATA, 2015). A autora cita entre os fatores que dificultam a intervenção nessa divisão do trabalho doméstico, aspectos como o peso da ideologia patriarcal, a esfera chamada ‘privada’, a cultura machista e os estereótipos e modelos (que reproduzem ou reexperimentam a relação mãe-filho).

Pesquisa sobre o Uso do Tempo, extraída da Pesquisa Nacional por Análise de Domicílios Contínua 2019 – PNAD Contínua/2019 (IBGE, 2020), ratifica o exposto por Hirata (2015). Conforme dados divulgados, as mulheres brasileiras dedicam 21,4 horas semanais aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, ao passo que os homens, apenas 11,0 horas semanais, quase metade do tempo dedicado pelas mulheres. Sobre essa questão, Rocha-Coutinho (2000, p. 81) discorre que “parece que homens e mulheres hoje multiplicaram funções, mas ainda não dividiram responsabilidades”.

A temática da divisão do trabalho doméstico está inserida em um contexto ainda maior, o da Divisão Sexual do Trabalho (DST). Para Hirata (2015), a divisão sexual do trabalho “remete ao conceito ampliado de trabalho, que inclui o trabalho profissional e doméstico, formal e informal, remunerado e não-remunerado”. A autora acrescenta a indissociabilidade entre a divisão sexual do trabalho da divisão sexual do saber e do poder, por entender que “não se pode pensar a divisão social e sexual do trabalho entre homens e mulheres sem associar essa

divisão à repartição do saber e do poder entre os sexos na sociedade e na família” (HIRATA, 2015, p. 4).

Estudos sobre as mudanças na interface entre família e trabalho apontam que as transformações ocorridas no mundo do trabalho também impactam substancialmente as relações familiares e vice-versa, de forma que a divisão sexual do trabalho – incluindo as esferas produtiva e reprodutiva – acaba por articular esses dois espaços sociais (SANTOS, 2013).

Santos (2013) salienta que a partir de tais mudanças, pais e mães passaram a assumir e compartilhar o papel de protagonistas de provedores do lar, moldando um novo cenário, diverso do que atribuía ao homem tal condição. Mediante esse novo cenário, onde marido e mulher saem juntos para o trabalho, surgem conceitos que vêm caracterizar essa relação segundo as pretensões do casal.

Rapoport e Rapoport (1976) apresentaram o termo *‘dual career’*, para designar os casais de dupla carreira, onde homens e mulheres passam a exercer novos papéis, compartilhando responsabilidades iguais, seja no campo profissional ou no campo familiar.

Hochschild (2012), por sua vez, adota o termo *‘two-job couple’*, para se referir aos casais, onde ambos – marido e mulher – trabalham fora de casa no mercado de trabalho corporativo.

Não obstante o surgimento e a disseminação exponencial desses casais, Perlin e Diniz (2005) alertam para o potencial do estilo de vida do duplo trabalho revelar-se muito estressante em razão da grande necessidade de adaptações em papéis anteriormente sedimentados e bem definidos. Nesse sentido, o estilo de vida decorrente da condição de duplo trabalho transforma-se num desafio para os casais e para a sociedade, sobretudo, com ônus desigual para as mulheres (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002; HIRATA; KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2009; SOUSA; GUEDES, 2016; HIRATA, 2017; CEPAL, 2021).

Conforme se depreende, o estilo de vida do duplo trabalho intensifica a possibilidade de desenvolvimento do conflito trabalho-família (CTF) pelos casais. Este, por sua vez, consiste no conflito entre papéis, onde a dedicação a um deles (família, por exemplo) torna-se dificultada pela dedicação entregue ao outro papel (trabalho, por exemplo) (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Para Greenhaus e Beutell (1985), tal conflito pode existir em duas direções distintas: o conflito trabalho-família – quando as demandas do trabalho interferem nas obrigações familiares – e o conflito família-trabalho (CFT) – quando as demandas familiares interferem nas obrigações com o trabalho. Segundo Voydanoff (2005), o conflito trabalho-família reside

na avaliação cognitiva realizada por um indivíduo a respeito de seu trabalho, família, recursos e necessidades.

Nesse ínterim, Lapierre *et al* (2015) salientam que, conforme literatura acadêmica, os acordos de teletrabalho/*home office* possuem o potencial de ajudar os trabalhadores a evitar o conflito trabalho-família. Todavia a relação positiva verificada na literatura entre o *home office* e a redução daquele conflito, tais estudos, majoritariamente, pautaram-se na condição de adesão voluntária àquele modelo de trabalho, por proporcionar maior flexibilidade na escolha do local do trabalho.

Assim, observa-se que pesquisas sobre o teletrabalho/*home office* parecem haver se concentrado em sua adoção voluntária, com condições negociadas, chancelando sua vinculação àquela flexibilidade do trabalho. Em contexto diverso, destaca-se a pesquisa empreendida por Lapierre *et al* (2015), a qual, de forma pioneira, analisou a adesão involuntária ao teletrabalho, a qual foi associada ao aumento do conflito trabalho-família.

Essa pesquisa revelou-se pioneira ao fornecer evidências empíricas de que trabalhar involuntariamente em casa pode estar associado a maior conflito trabalho-família, o que é consistente não apenas com os argumentos de teóricos de limite dos papéis (ASHFORTH; KREINER; FUGATE, 2000), mas também com a sugestão de que ter pouco controle sobre os limites físicos do trabalho e papéis familiares pode tornar o conflito entre eles mais provável (KOSSEK; LAUTSCH, 2008; KOSSEK; LAUTSCH; EATON, 2006).

A pesquisa de Lapierre *et al* (2015) interessa particularmente este trabalho por abordar aspectos inerentes à adoção involuntária ao *home office*, condição análoga a que será objeto desta pesquisa, ainda que sob circunstâncias *sui generis*, impostas pela pandemia da COVID-19.

Nesse sentido, não obstante as conclusões do estudo de Lapierre *et al* (2015), verificou-se a partir do ano de 2020, um aumento do número de pesquisas que objetivaram compreender a percepção dos trabalhadores sobre a adoção do *home office* no contexto da pandemia – massivamente de forma involuntária -, majoritariamente, voltadas para conhecer a visão das mulheres (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; VIEIRA *et al.*, 2020; RUWER; KLEINOWSKI; IGBEN, 2020; CAPONE; DE SOUZA, 2021; LIZOTE *et al.*, 2021).

De modo diverso ao resultado encontrado por Lapierre *et al* (2015), tais estudos vêm referendando em seus resultados, o reconhecimento das vantagens do *home office* já apontadas na literatura, além da percepção daquela prática de trabalho como positiva e amenizadora do conflito trabalho-família, especialmente por um aspecto descortinado no estudo de Lemos,

Barbosa e Monzato (2020), a ‘proximidade da família’ que se revelou relevante na definição daquela percepção.

Sobre o *home office*, Rocha e Amador (2018) destacam a existência de distintas nomenclaturas para se referir à mesma prática, revelando a heterogeneidade do conceito, que inclui termos como teletrabalho, trabalho remoto, trabalho à distância, entre outros. Alguns autores adotam o termo *home office* como sinônimo de teletrabalho (CHIARETTO; CABRAL; RESENDE, 2018; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020; LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020; LOSEKANN; MOURÃO, 2020); outros, por sua vez, como uma categoria específica do teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*) (BARROS; SILVA, 2010; ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017; ROCHA; AMADOR, 2018).

O teletrabalho ou ‘*telecommuting*’, concebido pelo norte-americano Jack Nilles na década de 1970 e apresentado como resposta do Ocidente à crise econômica mundial do petróleo, parte da premissa de que um rol de trabalhos pode ser realizado valendo-se da comunicação à distância (NILLES, 1997). Sua proposta centrava-se em uma inversão de deslocamentos - onde o trabalho seria deslocado até o trabalhador ao invés do trabalhador deslocar-se ao trabalho.

Meio século após a proposição de Nilles, uma nova crise – que afetou não só o ocidente, mas todo o mundo – resgatou a mesma prática como solução. Em face da grave crise sanitária global provocada pela contaminação pelo vírus da COVID-19, a Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, em 30 de janeiro de 2020, que evoluiu para uma pandemia, no dia 11 de março de 2020.

Segundo Aquino *et al* (2020), a pandemia da COVID-19 desafiou pesquisadores e gestores a encontrar medidas de saúde pública que evitassem o colapso dos sistemas de saúde e reduzissem os óbitos. Entre essas medidas inserem-se as de isolamento social. As mudanças impelidas à rotina das organizações em razão daquelas medidas impulsionaram a adoção do trabalho remoto, teletrabalho ou *home office*, uma forma de trabalho que embora já empregada em muitas organizações, teve sua amplitude exponencialmente aumentada.

Essa prática de trabalho foi regulamentada, no contexto da pandemia, por meio do Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, a qual, autorizou a adoção do teletrabalho pelos empregadores, como medida para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes daquela calamidade pública e com vistas à preservação dos empregos e da renda dos trabalhadores.

Nesse cenário, por um lado, observou-se as organizações articulando as formas possíveis de migrar seus empregados para o *home office*, independentemente do seu estado de

prontidão organizacional (STEIL; BARCIA, 2001), bem como da existência de aspectos facilitadores ou não; e do outro, os trabalhadores, que buscavam a adaptação em tempo recorde a um *home office* que não teve tempo nem espaço para ser devidamente estruturado e planejado (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

A implementação urgente desse regime de trabalho desafiou trabalhadores e gestores a encontrar o equilíbrio para a definição e execução de metas e prazos, os quais passaram a concorrer com o tempo dedicado ao convívio familiar e às atividades domésticas e escolares (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

A adoção do *home office* como solução ao distanciamento social fez com que a jornada de trabalho pública que, de modo geral, transcorria em ambientes externos à residência dos casais, ocupasse os espaços privados de suas vidas – suas casas. Assim, a deflagração da pandemia da COVID-19 impôs a convivência das duas jornadas de trabalho sob o mesmo teto.

As restrições impostas pela pandemia limitaram, ainda, os suportes (serviços) a que muitos casais já haviam aderido, sejam inerentes aos cuidados com o lar, seja para o cuidado dos filhos, transmitindo a terceiros (empregadas domésticas, creches e babás) papéis que não eram mais passíveis de serem conciliados pelo próprio casal – o que a literatura tem retratado como a terceirização da vida pessoal (HOCHSCHILD, 2012; VENTURIELLO, 2012; FERNANDES, 2017).

Nesse sentido, Losekann e Mourão (2020) reiteram que a intensidade do trabalho foi potencializada através do *home office* em face da situação de isolamento social provocada pela pandemia.

O trabalho passou a ocupar e dividir espaço com outras atividades, misturando e invadindo espaços que antes possuíam limitações mais claras. Essa intensificação pode ocasionar a diminuição dos espaços e momentos dedicados ao ócio, ao convívio familiar, ao descanso e reabilitação física e mental (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 73-74).

Não obstante a literatura aponte o potencial do *home office* em propiciar autonomia e flexibilidade para que as pessoas tenham tempo para atividades de lazer e cumpram com os deveres familiares, quando se extrapolam as horas dedicadas ao *home office*, este tende a se tornar uma armadilha e acarretar conflitos na vida familiar (ORDOÑEZ, 2012; KOSSEK; LAUTSCH; EATON, 2006).

Essa dualidade de benefícios e desafios, vantagens e desvantagens, já relatada em estudos anteriores, pode, ainda, estar relacionada às condições em que o *home office* é realizado, tornando-se primordial estudar as situações passíveis de promover tais efeitos (SULLIVAN, 2012).

A literatura aponta que a eficácia do *home office* pode ser afetada pela forma como o espaço físico de trabalho é organizado (KOSSEK; LAUTSCH; EATON, 2006), pela existência de outras pessoas na casa, que podem provocar distrações e dificultar a concentração do trabalhador, além de outras condicionantes, que incluem o número de dias em *home office*, questões relativas à flexibilidade, tipo de gerência, não exaustivamente.

Nesse contexto, Solís (2017) assevera como implicação inicial para adoção do *home office*, a necessidade de se considerar elementos relativos ao meio ambiente em que será realizado, já que o mesmo pode exercer papel desfavorável na conciliação entre a vida familiar e profissional.

Conforme se depreende, há uma variedade de aspectos potenciais de influenciar a prática do *home office*, dentre os quais este estudo destaca: o estado de prontidão, aspectos facilitadores e condições proporcionadas pelas organizações, a constituição e a organização familiar, os impactos na rotina e divisão do trabalho doméstico, além das prioridades entre carreira e família pelos cônjuges.

Em face de todo o exposto e partindo-se da premissa sustentada em trabalhos anteriores, de que a adoção do *home office* no contexto pandêmico não ocorreu de forma linear e equitativa entre todos os casais, bem como, considerando-se aqueles aspectos, este estudo pretende compreender qual a visão de casais de dupla jornada sobre a experiência do *home office* adotado no contexto da pandemia da COVID-19?

1.1 Objetivos da pesquisa

Com o intuito de responder à questão desta pesquisa, o presente estudo tem por propósito analisar a visão dos casais de dupla jornada sobre a experiência do *home office* vivenciado no contexto da pandemia ao COVID-19. Para tanto, o percurso para o alcance daquele propósito inclui os seguintes objetivos intermediários:

- Identificar a forma de conciliação do tempo entre trabalho/família (HIRATA; KERGOAT, 2007; HIRATA, 2015) adotada pelos casais entrevistados, antes e durante a adoção do *home office* na pandemia;
- Identificar como se configuram as prioridades carreira/família para os casais entrevistados (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; HALL; HALL, 1980; SANTOS, 2011);
- Identificar o estado de prontidão para o *home office* (STEIL; BARCIA, 2001) e as condições proporcionadas pelas organizações para sua adoção no contexto da pandemia (GOULART, 2009); e

- Compreender como foi a experiência da adoção do *home office* pelos cônjuges, individualmente.

1.2 Delimitação da pesquisa

Em 2020, com a deflagração da pandemia da COVID-19, o mundo do trabalho vivenciou uma grande remodelagem da forma de se trabalhar, especialmente, pela adoção em massa do *home office*, trabalho remoto ou teletrabalho. Em consequência, os casais passaram a dividir seu lar com mais um morador - o trabalho; ou melhor, mais dois moradores, o trabalho dos dois cônjuges, que passou a ocupar um ambiente que antes não lhe pertencia. Os espaços e os tempos dedicados a cada uma das esferas da vida dos casais viram-se misturados e passaram a concorrer lado a lado uns com os outros: horários de trabalho, tempos de lazer, cuidados com a casa e com os filhos, cuidados consigo próprios.

A adoção do *home office*, por sua vez, não transcorreu de forma planejada, mas de forma abrupta e, ainda, não equitativamente, em razão de uma série de condicionantes, dentre as quais: o setor/atividade, o estado de prontidão organizacional, as condições de trabalho que as organizações proporcionaram aos trabalhadores, além de questões ambientais inerentes ao lar dos casais. Tais condições diferenciadas, seja em termos de suporte, controles, divisão de horários ou exigências, trouxe impactos à vida de um e de outro e, com grande tendência, à vida do casal.

Inevitavelmente, ajustes revelaram-se necessários à rotina dos casais e possivelmente propiciaram experiências diferentes e visões distintas sobre esse novo modelo de trabalho. Em face do exposto, a orientação teórica desta dissertação está delimitada pelos temas alusivos aos casais de dupla jornada, resgatando-se a trajetória da mulher no mercado de trabalho e os impactos sobre a noção de família patriarcal, além da divisão sexual do trabalho, balizados, dentre outros autores, por Rocha-Coutinho (2004), Hirata e Kergoat (2007), Santos e Casado (2011a; 2011b), Hochschild (2012), Santos (2011; 2015), não exaustivamente; e, ainda, pelos temas atinentes à adoção do *home office*, incluindo o contexto da pandemia da COVID-19, sob o norte de Antunes (2009), Steil e Barcia (2001), Lapierre *et al* (2015), Rocha e Amador (2018), Losekann e Mourão (2020), não exclusivamente.

No tocante à delimitação do campo de pesquisa, foram estudados casais, onde ambos os cônjuges estiveram e/ou permanecem inseridos no mercado de trabalho e que tenham adotado o *home office*/teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19. Para que a análise pudesse

alcançar maior diversidade de casais, não foram estabelecidos limites de idades, níveis socioeconômicos, setores de atividades, formação acadêmica ou níveis profissionais.

1.3 Relevância do trabalho

A relevância deste trabalho é edificada a partir dos temas que o compõe, os quais vêm sendo discutidos na literatura de forma consistente por autores de expressivo reconhecimento. O diferencial desta pesquisa, entretanto, reside na interlocução entre tais temas, teorias e autores.

A trajetória da mulher no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho, os casais de dupla jornada e mesmo o *home office* constituem temáticas com substancial arcabouço teórico construído por autores que antecederam este trabalho. Todavia, as condições de vida e de trabalho promulgadas pela pandemia da COVID-19, estas transcendem o tempo e também o conhecimento já constituído.

Analisar a percepção do *home office* por casais em dupla jornada, por si só, guardaria traços de pioneirismo e grande relevância, uma vez que esta prática organizacional, mesmo antes da pandemia, despontava como uma crescente tendência entre as organizações em vistas dos benefícios narrados pela literatura.

O levantamento sobre a adoção involuntária ao *home office*/teletrabalho, de forma análoga, retornou a pesquisa realizada por Lapierre *et al* (2015), como pioneira, mas que não possuía necessariamente como sujeito da pesquisa, casais em dupla jornada. Mais recentemente, outras pesquisas foram identificadas, cujos resultados começam a ser apresentados em congressos e publicados em revistas científicas, entretanto, sempre focados na percepção individual sobre a adoção do *home office*.

Em colaboração aos estudos já empreendidos, acredita-se que esta pesquisa possa contribuir para o projeto do *home office*, a partir de um cenário onde sua adoção atuou no sentido inverso ao da flexibilidade que lhe é associada, pois restringiu ao invés de potencializar a escolha dos trabalhadores quanto a opção do local de trabalho, ressaltando o fato de que um não implica necessariamente o outro (LAPIERRE *et al.*, 2015).

Em termos práticos, analisar a associação entre o *home office* imposto e possíveis implicações para as dimensões trabalho-família pode-se revelar relevante para as organizações, propiciando um debate sobre os prós e os contras de medidas semelhantes com vistas a cortes de custos, dentre outros propósitos possíveis.

Por fim, os resultados do estudo podem ser valiosos para indivíduos que desejem ou necessitem tomar uma decisão consistente sobre retornar à atividade presencial, manter a condição de *home office*, ou ainda, negociar uma condição híbrida de trabalho remoto/presencial após o saneamento das restrições impostas pela pandemia da COVID-19.

Conforme exposto, a relevância deste estudo se constrói ao unificar na mesma análise, a adoção do *home office* de forma não planejada, por casais de dupla jornada, em um contexto onde as condições para sua adoção foram fortemente impactadas pelas restrições impostas pela pandemia, impelindo condições outrora impensadas em tempos de normalidade, como: o isolamento social, o medo do contágio, a distância de entes queridos e a falta de suporte de terceiros (familiares, empregadas domésticas, escolas, creches).

1.4 Organização geral do trabalho

Para o alcance dos objetivos propostos, em vista da resposta à pergunta desta pesquisa, esta dissertação está dividida em seis partes, onde a primeira retrata uma Introdução, a partir da contextualização geral do tema de pesquisa, abarcando a pergunta de pesquisa, os objetivos (final e intermediários), a delimitação da pesquisa e sua relevância, finalizando com esta organização geral do trabalho.

O segundo capítulo encerra o Referencial Teórico, o qual, em seções distintas, apresenta os temas que constituem o arcabouço teórico de sustentação deste estudo, quais sejam: ‘A inserção da mulher no mercado de trabalho e seus impactos sobre a noção de família patriarcal’; ‘A divisão sexual do trabalho’, ‘Os casais de dupla jornada’; e ‘O *home office* e sua adoção no contexto da pandemia da COVID-19’ e suas subseções.

Em seguida, o terceiro capítulo discorre sobre a metodologia da pesquisa empreendida e seus desdobramentos. No quarto capítulo são apresentados e analisados os resultados do estudo, os quais antecedem as conclusões retratadas no capítulo quinto. Encerrando este estudo, o sexto capítulo demonstra as referências que sustentaram a construção da pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo destina-se à apresentação da pesquisa bibliográfica, que segundo Sampieri, Collado e Lucio, tem por objetivo “identificar, obter e consultar a bibliografia e outros materiais que sejam úteis para os objetivos do estudo, do qual de se deve extrair e recompilar a informação relevante e necessária sobre o nosso problema de pesquisa” (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006, p. 54). Alinhado àqueles autores e, ainda, segundo Gil (2006), será apresentado, a seguir, o resultado da pesquisa empreendida a partir da literatura já existente, livros, teses, dissertações e artigos, não exaustivamente, com o fito de sustentar teoricamente os principais temas conjugados neste estudo.

Conforme já exposto, analisar a visão de casais de dupla jornada sobre a experiência do *home office* adotado no contexto da pandemia da COVID-19 é o objetivo último deste estudo. Entretanto, para o alcance daquele objetivo, faz-se necessária a construção de todo o percurso que configura as bases dessa trajetória.

Nesse sentido, o propósito deste capítulo é apresentar o arcabouço teórico, sustentáculo desta pesquisa e base para a construção das categorias que venham nortear a pesquisa de campo e substanciar a análise dos dados coletados.

Para tanto, este referencial teórico abordará, inicialmente, ‘A inserção da mulher no mercado de trabalho e seus impactos sobre a noção de família patriarcal’ incluindo o contexto sócio-histórico, seus avanços e retrocessos até os tempos atuais. Em seguida, será abordada a divisão sexual do trabalho, uma consequência mediata do rompimento dos limites entre os espaços público e privado pelas mulheres, que revelou não se desenvolver de forma equânime, mas sim, marcada por segregações e conjugação de jornadas de trabalho.

Em decorrência daquele mesmo processo, a terceira seção apresentará os casais de dupla jornada, sujeitos desta pesquisa, que retratam o arranjo familiar que conjugou o homem e a mulher inseridos, simultaneamente, nos mesmos espaços – produtivo e reprodutivo.

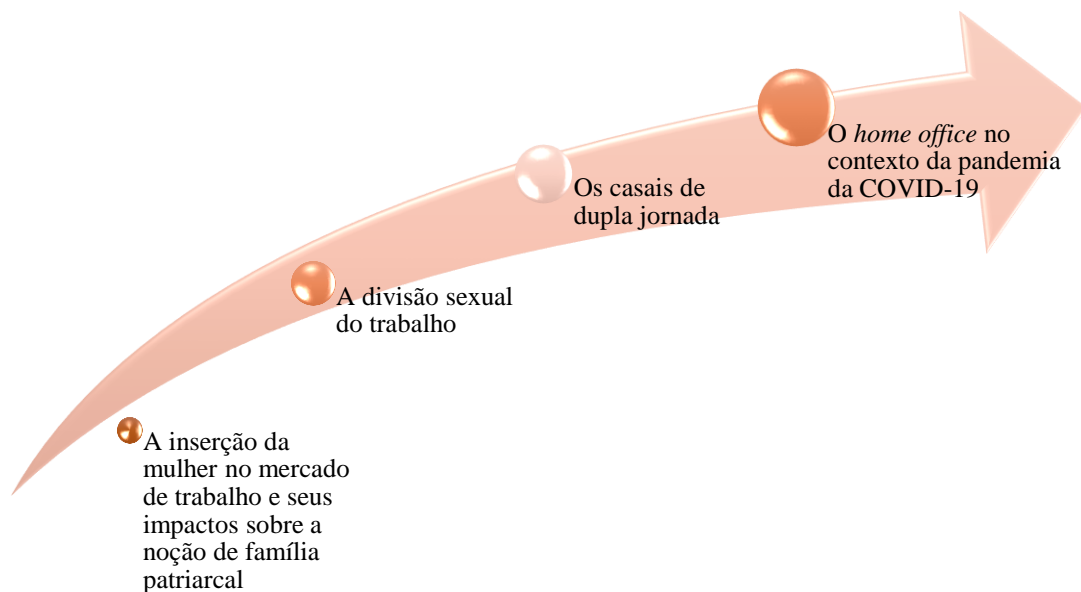
Por fim, a última seção deste arcabouço teórico incluirá o que a literatura aponta como os aspectos facilitadores da adoção do *home office*, inerentes ao estado de prontidão organizacional, além dos benefícios e desafios já conhecidos. Abordará, ainda, a contextualização do *home office* adotado no cenário da pandemia da COVID-19, bem como as condições de adoção e arranjos a que casais de dupla jornada foram submetidos, maioritariamente, de forma não planejada.

Conforme se depreende, este capítulo pretende traçar um percurso que permita o entendimento de que o objeto deste estudo só se torna viável, a partir de todo um processo de

evolução anterior, ou seja, a visão de casais sobre o *home office* passa a fazer sentido a partir do advento dos casais de dupla jornada, que além de empreenderem uma jornada de trabalho no espaço público, vivenciam outra jornada no espaço privado, a qual inclui os dilemas da divisão sexual do trabalho. E tudo isso, porque as mulheres romperam com as barreiras que as vinculava exclusivamente à esfera doméstica, para vivenciar o sentido pleno do trabalho.

A Figura 1 ilustra a sistematização deste capítulo, a partir do destaque de seus principais temas.

Figura 1 – Sistematização do Referencial Teórico



Fonte: elaborado pela autora.

2.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho e seus impactos sobre a noção de família patriarcal

Esta seção tem por objetivo resgatar a trajetória feminina sedimentada na cultura patriarcal, seu despertar para além dos limites da invisibilidade de seu trabalho reprodutivo, suas lutas, avanços e retrocessos em busca de espaço na esfera pública, bem como retratar os impactos desse processo sobre a noção de família patriarcal. Uma história que conjuga a conquista de muitos progressos, entretanto, permeados por desigualdades e desequilíbrio, mas a todo tempo, inspirado pelo anseio do verdadeiro sentido do trabalho.

2.1.1 O sentido do trabalho

O ‘mundo do trabalho’ tem sido vital ao longo da história da atividade humana, seja por sua luta incessante pela sobrevivência, seja em prol da conquista da humanidade, dignidade e felicidade social, já que, ao passo que os indivíduos transformam a natureza externa, modificam sua própria natureza humana num processo de metamorfose recíproca, o que confere ao trabalho social um papel central no desenvolvimento da sociabilidade humana (ANTUNES, 2009).

Marx (1971) já salientava a essencialidade do trabalho na vida humana, bem como para sua existência social: “como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana” (MARX, 1971, p. 50).

Para Neves *et al* (2018), as concepções do trabalho decorrem de um processo de criação histórica, cujo desenvolvimento e propagação acompanham a evolução das formas e relações de produção, a organização da sociedade e as formas de conhecimento humano, conforme se extrai: “o sentido do trabalho pode ser compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico” (NEVES *et al.*, 2018, p. 327).

Costa e Nascimento (2019), corroboram a literatura que salienta a importância do trabalho na formação da identidade do indivíduo, bem como da concepção latente de sua centralidade, uma vez que é no trabalho e através dele que o sujeito se insere na sociedade e realiza o seu projeto de ser no mundo, ou seja, é a partir do trabalho que o indivíduo constrói, se realiza e se torna alguém.

Antunes (2009) assevera que a sociedade capitalista transformou o trabalho – anteriormente considerado fundante do processo de humanização – em ‘trabalho assalariado, alienado, fetichizado’, transformando-o em ‘meio’, em oposição ao local antes ocupado de ‘primeira necessidade’ de realização humana. Para o autor, “o que deveria ser fonte de humanidade se converte em desrealização do ser social, alienação e estranhamento dos homens e mulheres que trabalham” (ANTUNES, 2009, p. 232).

Assim, o capital – em escala global – redesenhou o ‘trabalho precário’ com o propósito de restaurar as formas de dominação burguesa – econômicas, políticas e ideológicas. Estão inclusas nesse quadro de precarização, diversas modalidades de ‘flexibilização’ do trabalho, sejam na forma salarial, de horário, funcional ou mesmo organizativa (ANTUNES, 2009).

Para o autor, a flexibilização do trabalho pode ser compreendida como:

‘liberdade da empresa’ para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, escala, em tempo parcial, horário flexível etc.); dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho (ANTUNES, 2009, p. 234).

A esse redesenho do trabalho, que encerra um conjunto de metamorfoses que modificam a ‘forma de ser’ da classe trabalhadora, o autor chama ‘nova morfologia do trabalho’. E entre os contornos que configuram a nova forma do trabalho, verifica-se a significativa tendência de inserção do trabalho feminino no mundo do trabalho contemporâneo, especialmente a partir da década de 1970 (ANTUNES, 2009; NOGUEIRA, 2009; STANDING, 2014) e o processo de feminização do labor (ANTUNES, 2009; STANDING, 2014).

2.1.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho

Baylão e Schettino (2014) resgatam a Revolução Industrial (1789) como o marco da entrada da mulher no mercado de trabalho. Não obstante a relevância do fato, o ingresso da mulher de forma massiva na indústria, à época, tinha como objetivo baratear os salários pagos aos trabalhadores, revelando fazer-se acompanhar, desde cedo, de segregações e discriminações, que as submetia a condições menos favoráveis em ambos os campos, social e profissional (GALEAZZI *et al.*, 2003).

Thébaud (1993), por sua vez, aponta o papel da Primeira Guerra Mundial na emancipação feminina, aludindo ao período em que as mulheres aumentaram suas conquistas na França, país onde a representação feminina já se revelava grande, antes mesmo de 1914, conforme já abordado, com sua colocação no mercado de trabalho, destacadamente em casas de comércio e serviços (bancos, companhias de transporte e administrações).

Reiterando aquele autor, Baylão e Schettino (2014) destacam a importância da 1ª e 2ª Guerras Mundiais para a inserção da mulher no mercado de trabalho, visto que por força de necessidade, em razão do deslocamento dos homens para o campo de batalha, as mulheres assumiram o comando das famílias e também dos negócios familiares. Assim, mesmo após as guerras e, ainda, por suas decorrências – homens falecidos, mutilados e com problemas psicológicos – a presença feminina no comando de muitas famílias e dos negócios foi perpetuada (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

No tocante ao cenário social brasileiro, as transformações relativas às mulheres fortaleceram-se com a eclosão do movimento feminista, em torno de 1970, surgido em decorrência da resistência das mulheres à ditadura militar (CARVALHO, 2016). Entretanto, vincula-se o desenvolvimento do movimento feminista de massa no Brasil, ao ano de 1975¹, que marca a comemoração da ‘Década da mulher’ da Organização das Nações Unidas (ONU), transcorrida no México e, ainda, o despertar da imprensa feminista brasileira com os jornais ‘Nós mulheres’ e ‘Brasil Mulher’ (HIRATA, 2017). O feminismo militante no Brasil² questionava as relações de poder e a divisão dos espaços entre homens e mulheres em todos os segmentos da sociedade – social, econômico e político (SARTI, 2004).

Àquela época a corrente feminista no contexto brasileiro enveredou-se em duas tendências: uma, com foco na atuação pública das mulheres (organização política, especialmente do trabalho, direito à saúde e redistribuição do poder entre homens e mulheres); e outra, com foco na subjetividade das relações interpessoais inerentes ao espaço privado (cuidados do lar e da família). Este cenário decorria da associação de espaços diferentes a mulheres e homens, sendo reservado a estes, o espaço público, a política e a chancela de provedor do lar; enquanto que às mulheres, reservava-se o espaço privado, caracterizado pelo lar, incluindo os afazeres domésticos e os cuidados com a família (CARVALHO, 2016).

Segundo Carvalho (2016, p. 41):

Os acontecimentos decorrentes da Primeira Guerra Mundial impulsionaram as transformações acerca do papel das mulheres, fez com que saíssem da esfera privada e passassem a atuar na esfera pública (mercado de trabalho). Além de proporcionar a ruptura de vários paradigmas neutralizados acerca da figura feminina. Vale ressaltar que o respectivo movimento ocorria na Europa, enquanto no Brasil, com a decadência do sistema patriarcal, os homens perdiam seu poder político e econômico e as mulheres passavam a ingressar no mercado de trabalho e a contribuir com o provimento da família, mantendo-os como chefes de família por força da tradição.

O patriarcalismo, base estruturante das sociedades contemporâneas, é caracterizado, no âmbito familiar, pela figura do homem como ‘cabeça’ do casal e que detém autoridade e dominação sobre a mulher e os filhos. Esse domínio, nos primeiros sistemas patriarcais, estendia-se a toda organização da sociedade, incluindo a política, cultura, produção e estava

¹ Em 1975, a Organização das Nações Unidas declara “O ano internacional da mulher”, no momento em que realiza a I Conferência Mundial da Mulher, com o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz” e o tema central “A eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social”, propiciando as diretrizes de governo e da comunidade internacional para o decênio 1976 a 1985 (ONU MULHERES, 2020?).

² Chamado de “movimento de mulheres”, o movimento feminista brasileiro surgiu nas camadas médias da sociedade e expandiu-se por meio de sua articulação com as camadas mais baixas e suas organizações de bairro. Reivindicavam condições de infraestrutura urbana básica, as quais possuíam como parâmetro o cotidiano de reprodução (família, localidade e condições de vida), característicos da forma tradicional de identificação social da mulher (CARVALHO, 2016).

arraigado nos relacionamentos interpessoais, na estrutura familiar e até mesmo na reprodução da espécie humana (ZAULI *et al.*, 2013).

Entretanto, ao final do século XX, a base familiar patriarcal passou a ser contestada, a partir da transformação do trabalho feminino e da conscientização da mulher, como decorrência de mudanças na economia, no mercado de trabalho, no contexto tecnológico e no campo da farmacologia, biologia e medicina – que proporcionaram maior controle sobre o momento da maternidade (CASTELLS, 1999).

Todo esse contexto propiciou as bases para o ingresso e sedimentação das mulheres no mercado de trabalho, o que volatizou a condição do homem como o provedor do lar e impulsionou a decadência da cultura familiar patriarcal (CARVALHO, 2016).

Não obstante ao exposto, a partir dos anos 1990, o crescimento do emprego feminino – tanto no setor formal, quanto no informal e de serviços – aumentou simultaneamente ao emprego vulnerável e precário, refletindo uma das características principais da globalização, sob a perspectiva do gênero. Verifica-se uma bipolarização entre mulheres executivas (que exercem profissões intelectuais) e mulheres que permanecem em ocupações historicamente femininas (HIRATA, 2011).

Em que pese o avanço da mulher em direção ao mercado do trabalho, observa-se o retrocesso em relação às condições a que são submetidas, já que, em média, percebem remuneração e direitos sociais e do trabalho inferiores aos percebidos pelos homens (ANTUNES, 2009; STANDING, 2014), bem como constituem maior parcela, comparada aos homens, dos trabalhadores submetidos a ocupações mais precárias (GALEAZZI *et al.*, 2003).

Pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2010) com as empresas mais lucrativas do Brasil (500 empresas), revelou uma defasagem ainda maior quando considerados cargos em posição de liderança (66,9% preenchidos pelos homens e 33,1% pelas mulheres) e, ainda, um desequilíbrio ainda mais acentuado nessa proporção à medida que os cargos sobem em nível hierárquico com atribuições de liderança e comando.

Dados recentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua/2019 – PNAD Contínua/2019 (IBGE, 2020) apontam que tais divergências se mantêm presentes até os tempos atuais. Segundo aquela pesquisa, o rendimento médio dos homens com ensino fundamental/médio incompleto foi calculado em R\$1037,00, enquanto o feminino não passou de R\$962,00. Tal discrepância torna-se ainda mais latente ao se considerar níveis mais altos de formação, onde a média dos rendimentos dos homens com nível superior completo alcançou R\$4291,00, enquanto a média da renda feminina foi estabelecida em R\$3519,00, ou seja, 17% (dezessete por cento) menor que a renda masculina.

Standing (2014) aborda a feminização do trabalho em sentido duplo, referindo-se a mais mulheres empregadas e a mais empregos – do tipo flexível – ocupados tipicamente por mulheres, destacando, dentre os fatores que contribuíram para aquela abordagem, o discurso de empregadores sobre a contratação do tipo flexível e não vinculativa, como ‘solução’ ao temor pelos altos custos não salariais envolvidos por ocasião de uma gestação ou pela ausência para o cuidado dos filhos; e, ainda, a morte do ‘salário-família’³ – característico da Era Industrial e do pacto capital-classe trabalhadora.

Nascimento e Villas Bôas (2015) reiteram que o ingresso da mulher no mercado de trabalho sofre influências da visão que empregadores têm de que as mulheres representam um aumento dos custos organizacionais por sua predisposição para a maternidade, que perpassa a gestação e inclui uma gama de direitos, como a licença maternidade remunerada, estabilidade no emprego durante e pós-gestação e pausas para amamentação.

Segundo Nogueira (2009), os dois aspectos da vida feminina – reprodutiva e produtiva – sobrepõem-se constantemente, o que impele que uma ação sobre um desses aspectos, necessariamente provoque impacto no outro, tudo em razão da articulação existente entre as esferas da reprodução e do trabalho. Nesse contexto, a autora entende que, não obstante a precarização atinja grande contingente da classe trabalhadora, ela ‘tem sexo’.

Assim, reitera seu entendimento ao resgatar o caráter ‘complementar’ atribuído ao salário da mulher, no que concerne às necessidades de subsistência familiar, sem deixar de mencionar que nos dias atuais, tal condição não retrate a realidade de inúmeras famílias, onde muitas vezes o salário da mulher é fundamental ou imprescindível ao equilíbrio do orçamento familiar.

Antunes (2009) destaca outra tendência, apontada como a expansão do trabalho em domicílio, que impacta diretamente o contingente feminino: “...o trabalho produtivo a domicílio mescla-se com o trabalho reprodutivo doméstico, aumentando as formas de exploração do contingente feminino” (ANTUNES, 2009, p. 237). Aquela tendência é corroborada por Standing (2014) ao recordar que no século XX, o trabalho de assistência, majoritariamente limitado à família, foi atribuído à ‘esfera privada’, porquanto o trabalho foi vinculado à ‘esfera pública’, que era tida como libertadora.

Neves *et al* (2018), em estudo sobre o sentido e significado do trabalho, reiteram o relevante papel do trabalho na vida do ser humano, fato que corrobora o grande avanço para o

³ Tal concepção, de salário suficiente para o sustento de toda a família fora substituído pelo conceito de ‘salário individualizado’, o que teria favorecido o emprego de mulheres, que outrora não receberiam o ‘salário-família’ (STANDING, 2014).

contingente feminino alcançado por seu ingresso no mercado de trabalho, cada dia mais pujante.

Para os autores:

O trabalho pode ser considerado um dos valores fundamentais do ser humano e que ainda exerce um papel importante na constituição da sua autorrealização, de suas subjetividades e de sua sociabilidade, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade, proporciona renda e sustento, possibilita atingir metas e objetivos de vida, possibilita demonstrar suas ações, iniciativas e habilidades, podendo, dessa forma, ser considerado uma categoria fundante do ser humano, à medida que este só pode existir trabalhando (NEVES *et al.*, 2018, p. 328).

Pesquisas apontam para uma desvalorização do trabalho doméstico em decorrência de uma valorização da ‘mulher profissional’, o que reitera o entendimento de que as mulheres almejam a independência financeira e a conquista de um lugar na sociedade, a partir do trabalho remunerado, por enxergá-lo como elemento de valorização (TEIKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007).

Teykal e Rocha-Coutinho (2007) descortinam outro espectro do ingresso da mulher no mercado de trabalho, especialmente a inserida nas camadas médias e altas da sociedade, no sentido de que aquelas mulheres vêm ocupando cada dia mais espaço no mundo público do trabalho remunerado e augurando posições de poder e prestígio em diferentes setores, incluindo grandes corporações nacionais e internacionais, chegando a condições próximas de igualdade dos homens no mercado profissional.

Observa-se, pois que o trabalho remunerado feminino constituiu um marco na virada da dinâmica conjugal, onde a mulher dependia financeiramente do homem e temia pela discriminação social decorrente de uma possível separação; passando à condição de independência econômica e de novos arranjos no ambiente familiar. Essa mudança de hábitos, portanto, não caminhou lado a lado à transformação dos valores, resultando no contexto onde as identidades femininas e masculinas transitam entre modelos tradicionais e modernos sem que um anule o outro.

2.1.3 Os impactos sobre a noção de família patriarcal

Segundo Rocha-Coutinho (2004), a definição da identidade feminina sempre caminhou equidistante a uma grande discriminação das mulheres, uma vez que a partir dela foram refutadas às mulheres todas as capacidades socialmente reconhecidas e que sustentaram a supremacia dos homens na vida pública, conforme se extrai:

Assim, perspicácia intelectual, pensamento lógico, capacidade e interesses profissionais e políticos, por exemplo, traços geralmente associados aos homens,

sempre foram vistos como antifemininos, afastando as mulheres das esferas de poder e influência social (ROCHA-COUTINHO, 2004, p. 4).

Nesse sentido, a entrada da mulher no mercado de trabalho impeliu a alteração dessa identidade, que limitava a mulher aos papéis de esposa, mãe e educadora, para incluir seu novo papel, de profissional e trabalhadora (ROCHA-COUTINHO, 2004). Tal alteração, entretanto decorreu do questionamento da limitação da mulher àqueles papéis e não, sem superar grandes dificuldades:

Contudo, o que se pode observar é que as mulheres continuam a sofrer discriminação, ainda que velada, no espaço público: geralmente seus salários são mais baixos do que os dos homens, elas têm menor acesso do que eles às garantias trabalhistas, com frequência, não ocupam postos de chefia, e continuam sendo, de certa forma, segregadas em “guetos” ocupacionais, isto é, a maioria ainda está ligada a trabalhos educacionais, assistenciais e à prestação de serviços (ROCHA-COUTINHO, 2004, p. 4).

Alguns pesquisadores asseveram que o caráter secundário e complementar da atividade feminina na esfera pública (produtiva), associado à ausência de infraestrutura de apoio, não só enseja, mas também legitima aquela condição discriminatória no mercado de trabalho (ROCHA-COUTINHO, 2004). A autora observa que, apesar de o discurso social haver incorporado o novo papel da mulher, como profissional comprometida e competente, continua-se a atribuir à mulher todos os encargos inerentes aos cuidados com a casa e a família, revelando não uma alteração substancial da identidade da mulher, mas sua ampliação, fazendo com a que a mulher continue a se dividir e multiplicar para dar conta de todos os papéis.

Ao se considerar a esfera privada, apesar de grande parte das mulheres permanecerem sob o julgo de principal responsável pelo cuidado da casa e da família, verifica-se uma maior participação masculina no lar, principalmente quando inerente ao cuidado com os filhos (ROCHA-COUTINHO, 2004). Pesquisas retratam uma evolução, entretanto, bastante singela, já que a responsabilidade pelo cuidado da casa e dos filhos permanece sobre os ombros da mulher, porquanto a participação masculina na vida familiar é retratada como uma espécie de ‘ajuda’ (TEIKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007).

Rocha-Coutinho (2004), em pesquisa sobre a identidade da mulher brasileira de classe média urbana assinala o seguinte cenário:

A mulher de hoje apenas multiplicou funções, mas ainda não dividiu responsabilidades. A sociedade atual exige, e a própria mulher acaba exigindo de si mesma, que ela seja múltipla. Assim, a Cinderela, que povoou a imaginação de tantas mulheres de gerações anteriores, acabou por se transformar na Mulher Maravilha, que a geração atual aprendeu a admirar e cultuar na infância (ROCHA-COUTINHO, 2004, p.17).

Conforme pode-se depreender da literatura já apresentada, este cenário é recente, fruto de um processo de transição:

Consideramos este um momento de transição, posto que, devido às inúmeras transformações por que vêm passando as sociedades modernas nesta virada do século XX para o século XXI, os antigos conceitos culturais de classe, gênero, etnia, raça, sexualidade e nacionalidade, entre outros, que antes nos forneciam sólidas localizações como indivíduos estão se fragmentando, acarretando também mudanças em nossas identidades pessoais, isto é, abalando a antiga ideia que tínhamos de nós mesmos como um sujeito integrado em torno de “eu” coerente e coeso” (TEIKAL e ROCHA-COUTINHO, 2007).

Para as autoras, a perda desses antigos referenciais tem impulsionado os indivíduos a procurar novos referenciais, incluindo os atinentes aos papéis de gênero. Nesse sentido, resgatam que o espaço deixado em casa pela mulher de classe média, ao ingressar no mercado de trabalho, associado a uma cobrança social recaída sobre os homens, em vista de um comportamento mais participativo e afetivo, tem corroborado o surgimento de uma nova concepção, não só de masculinidade, mas também de paternidade (FERNANDES, 2017).

Pesquisa realizada por Bruschini e Lombardi (2002) aponta a consolidação de várias tendências em evolução desde a década de 1970, já no decorrer da década de 1990, como por exemplo, a progressão da integração das mulheres ao mercado de trabalho, as quais em 1976 representavam 11,4 milhões de mulheres economicamente ativas e em 1998, alcançavam a marca de 31,3 milhões, representando cerca de 47% da população economicamente ativa no Brasil. Tal progressão foi viabilizada, especialmente, pela expansão da escolaridade e pelo ingresso das mulheres nas universidades.

As autoras destacam a relevância da questão da instrução para as alterações do perfil citado, já que a cultura escolar característica da sociedade patriarcal exigia das meninas atitudes de dedicação aos estudos – favorecendo sua permanência na escola -, enquanto que aos meninos, cabiam pressões sociais e econômicas que os impeliam ao mercado de trabalho mais precocemente – o que traduziria o maior nível de instrução das mulheres⁴ quando comparadas aos homens.

A consolidação daquelas tendências também ajuda a explicar as transformações nas famílias, que incluem a queda da fecundidade e a redução do número de filhos – e naturalmente o tamanho das famílias -, o aumento do número de mulheres chefes de família e, ainda, o próprio perfil das trabalhadoras, que se deslocou das jovens, solteiras e sem filhos, para mulheres mais velhas, casadas e mães, já a partir da década de 1980 (CARVALHO, 2016).

⁴ A pesquisa de Bruschini e Lombardi (2002), em análise à participação feminina por área de conhecimento, revelou, ainda, a persistência de “guetos” femininos, tanto no ensino técnico e profissional quanto no ensino superior, os quais, posteriormente, eram reproduzidos no mercado de trabalho.

Fruto desse contexto, observa-se um progressivo adiamento do casamento e da maternidade (notadamente pelas jovens trabalhadoras integrantes das classes médias urbanas) (NEVES; NASCIMENTO, 2017). Para Rocha-Coutinho (2004), a razão pela qual as mulheres estão adiando a maternidade reside na intercessão ‘carreira-família’, de onde decorrem os grandes impasses vivenciados pela mulher ao longo de seu percurso de atuação e que por não serem percebidos desta forma, a conduzem a encontrar solitariamente a melhor harmonia entre suas responsabilidades, a conciliação da vida e a forma de cumprir seus inúmeros afazeres.

A pesquisa realizada por Garcia e Vicieli (2018), sobre o retorno da mulher ao trabalho após a licença-maternidade, descortina relevantes informações, com destaque para o desgaste físico vivenciado por essas mulheres em vista da conciliação das atividades relacionadas ao filho, aos cuidados do lar, aos cuidados pessoais e, ainda, ao relacionamento conjugal, mediante o exíguo tempo que se mantêm em casa, já que exercem carga-horária integral.

Ademais, o estudo ‘reiterou’ a importância do trabalho na construção e na subjetividade das pessoas, conforme se extrai:

Os benefícios sociais, cognitivos e emocionais por ele [trabalho] viabilizado estimulam as trabalhadoras mães a enfrentar as dificuldades a fim de equilibrar dois papéis distintos que exigem dedicação intensa. O retorno ao trabalho após a licença maternidade permite que as mulheres sintam-se atuantes, produtivas e em movimento, ampliando seus papéis sociais para além dos papéis de mãe, esposa e cuidadora da casa (GARCIA; VICIELI, 2018, p. 278).

Segundo pesquisa realizada por Muniz e Veneroso (2019), a maternidade não afeta equitativamente todas as mulheres inseridas no mercado de trabalho, mas especialmente as mulheres pobres e de forma diretamente proporcional ao número de filhos pequenos residentes no domicílio. Entretanto, tal assimetria biológica não foi verificada quando foram consideradas as mulheres inseridas no topo da distribuição de renda. Os achados apresentados pelos autores reiteram a condição de bipolarização⁵ proposta por Hirata (2011) e revelam a existência de outras variáveis, como por exemplo, a distribuição de renda, a estabelecer distinções entre as próprias mulheres.

Sobre o tema, Rocha-Coutinho (2004) ressalta que tal condição já é suficiente para situar a mulher longe da pretensa condição de ‘igualdade’ e chama a atenção para o fato dessa ‘equilibrada da vida’ poder e dever contar com seu companheiro, mesmo que por muitas

⁵ A bipolarização dos empregos femininos, um dos pontos de mudança da divisão sexual do trabalho, resulta de processos ocorridos na esfera educacional em meados dos anos 1990, a partir do qual verifica-se uma divisão: de um lado, as mulheres executivas, com profissões intelectuais de nível superior, bem como em categorias profissionais que passam a ser feminizadas; e de outro, pelas mulheres que permanecem ocupando atividades tradicionalmente femininas, como educação, saúde, profissionais do *home care*.

mulheres, ainda seja visto como um colaborador, a despeito de todo discurso igualitário empreendido.

Ao finalizar a década de 1990, importantes evoluções são observadas. Entretanto, mesmo quando o ingresso no mercado de trabalho transcorre sob características similares às dos homens, “elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho no que tange aos rendimentos: ganham menos do que seus colegas de profissão do sexo masculino” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002, p.100). Fatos como os relatados levam as autoras a reiterar que apesar dos avanços, o caminho da igualdade para muitas trabalhadoras brasileiras ainda se traduz numa longa jornada.

Segundo Carvalho (2016, p. 28): “As mulheres colecionam na sua história luta pelo pleno exercício da cidadania (direitos de igualdade entre os gêneros) e o recorrente desafio de articular trabalho remunerado e responsabilidades domésticas e familiares”.

A pesquisa sobre o ingresso da mulher no mercado de trabalho, realizado por Bruschini *et al* (2011) no período de 2002 a 2009, ratifica as tendências verificadas por Bruschini e Lombardi (2002), ao revelar o aumento expressivo de mulheres cursando universidades e acessando carreiras anteriormente considerados redutos masculinos (como a medicina e a advocacia), além de se verificar trabalhadoras mais escolarizadas galgando postos mais elevados de gerência e direção. Mais uma vez, observaram que as trabalhadoras, naquele contexto, priorizavam a carreira em face da maternidade, além de reduzirem o número de filhos e permanecerem com as responsabilidades dos cuidados do lar e da família sobre seus ombros, no cumprimento de uma ‘dupla jornada’, já que a participação masculina nas atividades do lar, ainda que já presente, revelava-se pouco expressiva.

Como pode-se depreender, o ingresso da mulher no mercado de trabalho (espaço público) promoveu mudanças também no ambiente familiar (espaço privado), especialmente com relação às mulheres com família constituída. Hirata (2015) salienta que a mudança nas formas de conciliação da vida familiar com a vida profissional reside num tema de grande relevância social e científica em face do grande percentual de trabalho doméstico que, até a atualidade, ainda é realizado pelas mulheres.

A divisão sociossexual e racial do trabalho não é um fenômeno restrito à realidade brasileira, ela faz parte dos pilares do modo de produção capitalista e tem expressões particulares nas formações sociais dos estados modernos (NOGUEIRA; PASSOS, 2020).

Zauli *et al* (2013) referendam que ao final do século XX, após os movimentos feministas, sejam as relações de trabalho das mulheres, seja a conscientização feminina

sofreram transformações e impactaram o modelo de família sustentado nos moldes patriarcais, que passaram a ser contestados e enfraquecidos.

Para Nogueira e Passos (2020), a família patriarcal é intrinsecamente inerente à dinâmica da sociedade capitalista. Assim, a divisão de papéis ditos ‘masculinos’ e ‘femininos’ não traduz um destino biológico, mas sim um construto social, sustentado em bases materiais, no trabalho, na reprodução, enfim, no modo de produção capitalista; os quais são utilizados para dinamizar a diferenciação para promover a hierarquização das atividades e por conseguinte, ampliar a exploração e opressão entre homens e mulheres e até mesmo racial (entre mulheres brancas e negras).

Conforme salienta Standing (2014), com a continuidade da feminilização global ao longo do século XXI, é crescente o número de mulheres que têm vivenciado uma ‘carga tripla’ de trabalho, a qual se divide entre os predominantes cuidados com a ‘casa’ e das crianças, o mercado de trabalho e os cuidados do crescente número de parentes idosos. Acrescenta que, em razão desses papéis, mais mulheres passam a ocupar a posição de principais provedoras da família, o que vem descortinando uma possível inversão dos papéis de gênero.

Tal fato é corroborado pela pesquisa “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça” (IPEA, 2015) que aponta que em 1995, 22,9% das famílias já eram chefiadas pelas mulheres, percentual que apenas aumentou ao longo dos anos, chegando a alcançar o patamar de 40,5% de mulheres no papel de provedoras do lar, em 2015.

Os dados retratados reiteram que os avanços no acesso ao emprego foram grandes, entretanto, não foram gratuitos, mas duramente pagos, em sua maioria pelas mulheres, mas em certa medida, também pelos homens.

Segundo Muniz e Veneroso (2019, p. 1):

O universo do trabalho é uma das dimensões mais importantes da vida social. É por meio do trabalho que se produzem os bens e serviços para o coletivo, e é também por meio dele que homens e mulheres encontram autonomia econômica e realização profissional. Por ocupar lugar tão central nas sociedades, entretanto, o mundo do trabalho também gera e reproduz injustiças sociais, dentre as quais se encontra a desigualdade de gênero.

Estudo recente conduzido por Nogueira e Passos (2020) sobre a divisão sociossexual e racial do trabalho, já considerando o contexto da pandemia da COVID-19, revela que as mulheres – inseridas tanto na esfera produtiva quanto na reprodutiva – permanecem como força de trabalho sub-remunerada e ocupante majoritária dos trabalhos mais precários. Tal constatação é retratada pelas autoras a partir do seguinte paradoxo - “ao mesmo tempo em que o capital explora ao limite a sua força de trabalho, ele também necessita dessas mulheres no espaço reprodutivo para garantir a sua manutenção e reprodução” -, o que reforça entendimento

que mesmo na contemporaneidade o modo de produção capitalista, ainda vigente, reitera seu interesse na manutenção das desigualdades da divisão sociosexual do trabalho.

O ‘Relatório Especial COVID-19 N° 9: A autonomia econômica das mulheres na recuperação sustentável e com igualdade’, divulgado em 10 de fevereiro de 2021, pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), aponta que os efeitos esperados das consequências sociais e econômicas da pandemia produzam impactos significativos na autonomia das mulheres: *“La pandemia provocará una reducción de los niveles de ocupación de las mujeres que representa un retroceso de al menos diez años”*⁶ (CEPAL, 2021, p. 2).

Conforme aquele relatório da CEPAL (2021), a participação feminina no trabalho remunerado é afetada por desigualdades estruturais que podem ser expressas em:

- Aumento da presença em micro, pequenas e médias empresas;
- Maiores barreiras ao acesso ao financiamento, à empresa e à exportação;
- Concentração em setores e ocupações de menor produtividade;
- Super-representação no emprego informal;
- Menores níveis de renda;
- Menor acesso à segurança e proteção social;
- Sobrecarga de trabalho e cuidado não remunerado (CEPAL, 2021, p. 4, tradução nossa).

Em que pese o momento corrente, onde a crise sanitária provocada pela pandemia da COVID-19 suscita um retrocesso no processo de inserção e evolução da mulher no mercado produtivo, mister se faz ressaltar que a mulher brasileira da contemporaneidade não veste mais o estereótipo que a caracterizava nos anos 70, como ‘dona de casa ou do lar’, conforme asseverado por Neves e Nascimento (2017).

No entanto, conforme Baylão e Schettino (2014 p. 1), “Sempre que se buscar entender o papel da mulher na sociedade, é necessário conhecer sua história, para entender a formação de sua identidade, de seus grupos sociais, seu posicionamento no contexto familiar e no mercado de trabalho”.

Corroborando o entendimento acima, esta seção objetivou resgatar a trajetória que conta o atual papel da mulher na sociedade, de forma a subsidiar a compreensão das próximas sessões, a começar pela abordagem, com maior profundidade, da divisão sexual do trabalho, tão presente ao longo de sua história e intimamente relacionada a vida dos casais de dupla jornada, sujeitos desta pesquisa.

⁶ “A pandemia levará a uma redução nos níveis de ocupação das mulheres, o que representa um retrocesso de pelo menos dez anos” (CEPAL, 2021, p. 2, tradução nossa).

2.2 A divisão sexual do trabalho

Falar em termos de divisão sexual do trabalho é ir mais além de uma simples constatação de desigualdades: é articular a descrição do real com uma reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade utiliza a diferenciação para hierarquizar essas atividades (KERGOAT, 2009, p. 72).

A seção anterior revelou que a trajetória feminina no mercado de trabalho não se traduz num conto de fadas, mas em uma história marcada por avanços e retrocessos, além de muitas segregações e impactos sobre a organização familiar. Nesse sentido, o objetivo desta seção sobrepuja a constatação daquelas segregações, pois se propõe abordar a nascente dessas desigualdades, segundo a divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007). Assim, pretende-se estabelecer os fundamentos para a compreensão de como a organização dos espaços privados interferem na atuação nos espaços públicos e vice-versa, bem como das possíveis influências daquela divisão sobre a visão dos casais a respeito da experiência do *home office*.

A narrativa do século XIX revela a existência de uma nítida divisão na sociedade entre os domínios público e privado – onde as mulheres limitavam-se ao espaço privado, enquanto os homens possuíam como destino ‘natural’ o espaço público – resultando na dicotomia *homens provedores, mulheres cuidadoras* (SOUSA; GUEDES, 2016).

Kergoat (2009) questiona aquela destinação ‘natural’, ao afirmar que:

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. [...] Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2009, p. 67).

A divisão sexual do trabalho, como um desdobramento das relações sociais entre os sexos revela-se prioritária para a sobrevivência daquela relação, sendo modulada histórica e socialmente (HIRATA; KERGOAT, 2007). É caracterizada por uma designação distinta dos espaços a homens e mulheres, sendo atribuído prioritariamente àqueles a esfera produtiva e a ocupação de funções de destacado valor social – políticas, religiosas, militares, dentre outras -, enquanto que as mulheres são destinadas à esfera reprodutiva (SOUSA; GUEDES; 2016).

Essa forma de divisão social, por sua vez, verifica-se organizada a partir de dois princípios: o da *separação* (que distingue trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o da *hierarquização* (que pressupõe que um trabalho de homem possui valor maior que um trabalho de mulher) (HIRATA; KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2009). A ideologia naturalista – um

processo específico de legitimação – é o que permite a aplicação de tais princípios, que se revelam válidos para todas as sociedades, no tempo e no espaço (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Apesar daqueles princípios organizadores continuarem os mesmos, as suas modalidades tendem a apresentar fortes variações no tempo e no espaço, o que denota que a problematização da divisão sexual do trabalho não se vincula a um pensamento determinista, mas pressupõe um estudo simultâneo de seus deslocamentos, rupturas e, ainda, do surgimento de outras configurações propensas a questionar a própria presença dessa divisão (KERGOAT, 2009).

Não obstante a divisão sexual do trabalho tenha sido abordada anteriormente à década de 1970, foi nesse período, sob o impulso de movimentos feministas na França, que foram desenvolvidos uma série de trabalhos que rapidamente delinearão as bases teóricas desse termo (HIRATA; KERGOAT, 2007).

O movimento das mulheres foi impulsionado por uma tomada de consciência de uma ‘opressão’ que tornou ‘coletivamente evidente’ que uma grande massa de trabalho era realizada de forma gratuita e invisível pelas mulheres – não para elas próprias, mas para os outros – sempre em nome “da natureza, do amor e do dever materno”, sem ser reconhecido, tampouco chamado de ‘trabalho’. Tal movimento descortinou rapidamente os primeiros estudos sobre essa forma de trabalho nas ciências sociais, passando a abordar o trabalho doméstico como um trabalho, de igual forma ao trabalho profissional, revelando, desta forma, o caminho para um pensar em termos de ‘divisão sexual do trabalho’ (HIRATA; KERGOAT, 2007).

O termo “divisão sexual do trabalho” aplica-se na França a duas acepções de conteúdos distintos. Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA; KERGOAT, 2007, p.596).

Esta última acepção, denominada ‘sociológica’, interessa especialmente este estudo, pois aborda as teorias e o conceito de divisão do trabalho que remetem à ampliação da definição de ‘trabalho’, para incluir tanto o trabalho profissional quanto o doméstico, o formal e o informal, além do remunerado e não remunerado, conferindo, portanto, plenamente o *status* de ‘trabalho’ ao trabalho doméstico (HIRATA, 2017).

O surgimento das teorias sociológicas denota a existência de duas problemáticas diferentes que coexistem enquanto paradigmas de estudo naquele país. Uma delas remete à noção de complementariedade entre os sexos, uma espécie de conciliação entre os papéis de gênero. Tal concepção reflete o paradigma funcionalista, para o qual a divisão daqueles papéis tem fundamento na natureza ‘masculina’ e ‘feminina’ (HIRATA, 2017).

Segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 603):

A abordagem em termos de “complementaridade” é coerente com a ideia de uma divisão entre mulheres e homens do trabalho profissional e doméstico e, dentro do trabalho profissional, a divisão entre tipos e modalidades de empregos que possibilitam a reprodução dos papéis sexuais.

A outra problemática da divisão sexual do trabalho, compreendida a partir da “construção social, cultural e histórica das categorias do masculino e do feminino” propõe uma lógica da contradição e do conflito, em contraposição à lógica da conciliação e da complementariedade, preconizada na sociologia da família francesa até os tempos correntes. A modalidade da contradição e do conflito é fortemente marcada pela dimensão opressão/dominação (HIRATA, 2017, p. 99).

Kergoat (2009) salienta a necessidade de se resgatar o entendimento sobre as relações sociais – como uma espécie de tensão que transpassa o campo social, não sendo passível de reificação – para tratar das relações sociais de sexo (que envolvem o grupo social homem e o grupo social mulher), já que entende pela indissociabilidade da divisão social do trabalho das relações sociais de sexo, que por sua vez, caracterizam-se conforme as seguintes dimensões:

- a relação entre grupos assim definidos é antagônica;
- as diferenças constatadas entre as atividades dos homens e das mulheres são construções sociais, e não provenientes de uma causalidade biológica;
- essa construção social tem uma base material e não puramente ideológica; em outros termos, a “mudança de mentalidades” jamais acontecerá de forma espontânea, se estiver desconectada da divisão de trabalho concreta; [...];
- essas relações sociais se baseiam antes de tudo numa divisão hierárquica entre os sexos; trata-se de uma relação de poder, de dominação (KERGOAT, 2009, p. 71).

Para a autora, as formas sociais “casal” ou “família”, observadas nas sociedades contemporâneas, expressam ao mesmo tempo as relações (*rappports*)⁷ sociais de sexo (alicerçadas em um sistema patriarcal) e, ainda, espaços de interação social, propensos a recriar o social e fomentar o processo de sexuação do social.

Com o passar do tempo, as pesquisas sobre o tema passaram a abordar o trabalho doméstico como uma atividade equiparada ao trabalho profissional, o que propiciou a análise das duas esferas de trabalho (doméstico e profissional) simultaneamente, impulsionando o raciocínio em termos de uma divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2009).

A divisão do trabalho na esfera doméstica entre homens e mulheres sofreu mudanças ao longo dos anos. Entretanto, tal processo revela-se mais lento do que as mudanças visualizadas no trabalho profissional (HIRATA, 2015). A autora cita entre os fatores que dificultam a intervenção nessa divisão do trabalho doméstico, aspectos como o peso da ideologia patriarcal,

⁷ O termo ‘*rapport*’ tem origem francesa e retrata a tensão antagônica existente, especialmente, no contexto da divisão sexual do trabalho e que culmina na criação de grupos sociais com interesses contraditórios (KERGOAT, 2009).

a esfera chamada ‘privada’, a cultura machista e os estereótipos e modelos que reproduzem ou reexperimentam a relação mãe-filho.

Zauli *et al* (2013) chamam a atenção para uma tendência de que as tarefas de homens e mulheres sejam mais compartilhadas, não apenas acerca das jornadas de trabalho e participação no orçamento familiar, mas também no concernente à divisão das tarefas domésticas.

Em seu artigo sobre as “Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa”, Hirata (2015) conclui que a mudança da divisão sexual do trabalho depende de uma mudança na divisão sexual do trabalho doméstico, na divisão sexual do poder e do saber na sociedade. Salienta a indissociabilidade entre a divisão sexual do trabalho da divisão sexual do saber e do poder, por entender que “não se pode pensar a divisão social e sexual do trabalho entre homens e mulheres sem associar essa divisão à repartição do saber e do poder entre os sexos na sociedade e na família” (HIRATA, 2015, p. 4).

Hirata (2015, p. 5) aponta que na última década a divisão sexual do trabalho passou por mudanças, especialmente em três pontos: “1) A bipolarização do emprego feminino; 2) A mudança nos modos de ‘conciliação’ entre vida familiar e vida profissional; 3) A divisão sexual do trabalho na empresa e nos locais de trabalho”.

A bipolarização resulta dos processos ocorridos na esfera educacional e datam de meados dos anos 1990, retratando mulheres mais instruídas e diplomadas que os homens em praticamente todos os países e níveis de escolaridade (HIRATA, 2017).

Sobre esse primeiro ponto, verifica-se uma bipolarização dos empregos femininos, constituído de um lado por mulheres executivas, com profissões intelectuais de nível superior, bem como em categorias profissionais que passam a ser feminizadas (médicas, juízas, advogadas, entre outras); e de outro, pelas mulheres que permanecem ocupando atividades tradicionalmente femininas, como educação, saúde, profissionais do *home care*, para citar algumas. Tal processo, por sua vez, exacerba desigualdades sociais e antagonismos, seja entre homens e mulheres, seja entre as próprias mulheres (HIRATA, 2009; 2017).

O segundo ponto, ‘a mudança nos modos de conciliação entre vida familiar e vida profissional, reveste sua relevância ao passo que até a atualidade, a maior parte do trabalho doméstico continua sendo realizado pelas mulheres. Conforme dados da pesquisa sobre o Uso do Tempo, PNAD Contínua/2019 (IBGE, 2020), as mulheres brasileiras dedicam 21,4 horas semanais aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, ao passo que os homens, apenas 11,0 horas semanais, quase metade do tempo dedicado pelas mulheres.

Sobre o assunto, Hirata (2015) apresenta quatro modelos de conciliação entre vida familiar e profissional, os quais são retratados no Quadro 1. Os modelos retratam um percurso

que caminha desde o modo tradicional que reifica a noção de família patriarcal até o modelo de delegação, onde os cuidados com o lar e os filhos são delegados a terceiros – modelo que, segundo a autora tende a se sobrepor sobre os demais.

Quadro 1 – Modelos de conciliação entre vida familiar e profissional

Modelo	Características
Modelo tradicional	A mulher não trabalha fora, assumindo inteiramente os cuidados da casa e dos filhos e, portanto o papel na família e o papel doméstico. O papel de ‘provedor’ é atribuído ao homem. Esta configuração está sendo hoje ultrapassada pelos domicílios em que ambos os cônjuges trabalham para o sustento da família.
Modelo de conciliação	A mulher trabalha fora, mas concilia trabalho profissional e trabalho doméstico, quase que exclusivamente; o homem não vê a necessidade de conciliar, pois não existe para ele uma norma social, segundo a qual ele deva realizar o trabalho doméstico e de cuidados concomitante ao trabalho profissional.
Modelo da parceria	Organizado pelo princípio da parceria, considera homens e mulheres como parceiros, com relações estabelecidas mais em termos de igualdade de que de poder. Mulheres e homens repartem tarefas domésticas e cuidados da família.
Modelo da delegação	Decorrente do crescente número de mulheres profissionais de nível superior e executivas que dispõem, simultaneamente, de necessidade e condições de delegar a outras mulheres as tarefas domésticas e familiares, o cuidado com a casa, família e crianças. O primeiro grupo de mulheres não pode existir sem o outro.

Fonte: elaborado pela autora com base em Hirata e Kergoat (2007, p. 603-604) e em Hirata (2015, p. 6).

No tocante ao último ponto, ‘a divisão sexual do trabalho na empresa e nos locais de trabalho’, explica-se a desigualdade, a partir da persistência tanto de segregações ocupacionais e setoriais quanto de formas de inserção ocupacional. Ou seja, na divisão social e sexual do trabalho, homens e mulheres não exercem os mesmos tipos de trabalho e tampouco se distribuem uniformemente entre os setores de atividade econômica.

Hirata (2017) salienta o fato de que, mesmo diante da crise econômica mundial, do período de austeridade e da recessão econômica ressentida pelo Brasil na última década, as mulheres não só permaneceram, mas aumentaram sua participação no mercado de trabalho, não obstante tal crescimento tenha se revelado em ocupações vulneráveis, precárias e marcadamente no ambiente informal (NOGUEIRA, 2009). Tal afirmação é referendada pela PNAD Contínua/2019 (IBGE, 2020), ao retratar que 40,3% das mulheres ocupadas na semana de referência da pesquisa, trabalhavam na informalidade e, ainda, 29,6% atuavam em tempo parcial, contra 15,6% de homens na mesma condição, quase metade daquele percentual.

Observa-se, portanto, que as mulheres se concentram no setor serviços e nos serviços domésticos – tradicionalmente mais heterogêneos e menos estruturados, especialmente quando confrontados com a indústria – e em ocupações que se aproximam do papel culturalmente

atribuído a elas, relacionadas com a esfera da reprodução. Por isso mesmo, a essas ocupações é atribuído menor *status* e, conseqüentemente, menor valor, traduzido por rendimentos inferiores. Da mesma forma, nelas se observam, em maior medida, modalidades contratuais flexibilizadas ou menos formalizadas, aumentando a proporção de mulheres em condições ocupacionais precárias (GALEAZZI *et al.*, 2003, p 34).

Hirata (2009) resgata três indicadores do trabalho precário: ausência de proteção e de direitos sociais e sindicais; horas reduzidas de trabalho que impactam em salários mais baixos; e baixos níveis de qualificação. Mediante análise de tais indicadores, salienta a marca da divisão sexual da precariedade ao retratar que as mulheres são a maioria nas atividades sob aquelas condições de precariedade (NOGUEIRA, 2009), como em trabalhos informais e em tempo parcial.

Para Hirata (2009), não se pode explicar a divisão sexual da precarização do trabalho sem considerar a dimensão extratrabalho, primordialmente, a relação entre homens e mulheres no ambiente doméstico. Nogueira (2009) ratifica tal entendimento ao demonstrar a existência de uma forte inter-relação entre a precarização da força laboral feminina e a opressão masculina estruturada na família patriarcal.

Para Zauli *et al* (2013), a análise da divisão sexual do trabalho é peça fundamental para a elucidação de desigualdades de gênero⁸ no campo profissional, que incluem as desigualdades no acesso ao emprego, no próprio trabalho e no desempenho das diversas funções.

Hirata (2015) chama a atenção para uma desigualdade paradoxal na divisão do trabalho profissional, reverberada a partir de pesquisas empíricas nas ciências sociais. Segundo a autora, tal paradoxo é estruturado segundo a divisão sexual do trabalho, por meio de seu princípio organizador da ‘hierarquia’ (KERGOAT, 2009), onde o trabalho masculino continua percebendo um valor superior ao feminino, mesmo com as mulheres conjugando níveis de escolaridade superiores aos dos homens.

Segundo a autora, um dos indícios de desigualdade reside na ‘*segregação horizontal e vertical*’ as quais retratam que as mulheres não possuem acesso às mesmas profissões que os homens, sendo restringidas a algumas atividades, além de possuírem menos chances de ascender na carreira – fenômeno conhecido como ‘*glass ceiling*’ ou ‘teto de vidro’⁹.

⁸ Para Zauli *et al* (2013), o conceito de gênero está associado à construção social de ser mulher ou homem.

⁹ O conceito de teto de vidro foi produzido na década de 80 nos Estados Unidos, para descrever uma barreira, que de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Tal barreira afetaria as mulheres como grupo, impedindo avanços individuais exclusivamente em função de seu gênero (STEIL, 1997, p. 62-63).

Segundo Olinto (2011), a segregação horizontal condiciona as mulheres a escolher caminhos marcadamente distintos dos escolhidos pelos homens, sobretudo por se avaliarem como mais aptas para o desempenho de determinadas atividades – a partir de mecanismos que asseguram que as escolhas das carreiras sejam segmentadas por gênero. Ao passo que as profissões femininas tendem ser menos valorizadas, o autor assevera que a segregação horizontal se revela relacionada a outro tipo de segregação, a vertical.

Por tal segregação o autor entende um mecanismo social, sutil e quase invisível – o já nominado ‘teto de vidro’ -, que faz com que as mulheres permaneçam em posições mais subordinadas, sem progressão em suas decisões profissionais.

Olinto (2011) salienta que tanto a segregação horizontal quanto a vertical insinuam uma genuína diferença, seja de características, seja de habilidades, entre homens e mulheres, o que explicaria a segregação das mulheres de determinadas ocupações, assim como sua dificuldade em alcançar posições de destaque na hierarquia ocupacional.

Tais desigualdades incluem, ainda, maiores taxas de desemprego feminino e desigualdade de salários (de forma mais significativa entre os níveis executivos e menos no nível de empregados). Ainda na mesma temática, destaca-se a desigualdade paradoxal retratada no campo educacional, já que, não obstante as mulheres possuam patamares de educação superior aos homens na maioria dos níveis de escolaridade, a condição de inferioridade das mulheres no mercado de trabalho se perpetua (HIRATA, 2017).

Nogueira (2009) ressalta o entendimento reticente de que o trabalho e o salário femininos são complementares, em relação ao sustento familiar, não sem destacar que tal fato não retrate a realidade presente em muitas famílias na atualidade, onde o ‘salário feminino’ por vezes é fundamental, ou ainda, imprescindível ao equilíbrio do orçamento familiar, destacadamente nas classes menos abastadas.

Fato intrigante revela-se na maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade. Observa-se que mesmo quando a delegação se faz presente, um de seus limites reside na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre competência daquelas que delegam. Autores salientam a relevância em refletir não apenas sobre o porquê dessa permanência, mas, principalmente sobre como mudar essa situação (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607-608; SOUSA; GUEDES, 2016).

O estudo empreendido por Rocha-Coutinho (2004), acerca da identidade da mulher brasileira de classe média urbana, revelou que no início deste século, a mulher brasileira ainda oscilava entre os dois modelos a que fora exposta – de ‘boa’ mãe, que prioriza a família sobre qualquer outra atividade – e a mulher independente, que pode e deve fazer ‘escolhas’ e que divide com o homem tanto as responsabilidades quanto as tarefas.

Num primeiro momento, tal discurso parece revelar a tendência de a ideologia modernizante sobrepujar a antiga visão do feminino (por exemplo, ao afirmarem a igualdade de responsabilidade de pais e mães no cuidado dos filhos); entretanto, em seguida, tal discurso torna-se controverso ao afirmarem, por exemplo, não haver pessoa melhor do que a própria mãe para cuidar dos filhos.

A questão da maternidade, reificada na ideia do instinto materno, segundo Rocha-Coutinho (2004), perpassa as outras esferas de atuação da mulher, impelindo que ela se divida e multiplique para conseguir cumprir todas as tarefas. Para algumas participantes da pesquisa, a estabilidade financeira, decorrente do trabalho e do investimento na carreira, atuam como pré-condições para o tempo da maternidade.

O verbo cuidar é essencialmente feminino. Por detrás dele, círculos normativos variados sustentam um dever primordial da mulher de fazer de seu existir um existir para outrem. Filhas, esposas, mães, trabalhadoras do *care* e tantas outras posições sociais e jurídicas incorporam a força normativa do cuidado como uma obrigação socialmente imposta à mulher. Religião, moral e Direito incumbem-se, ao mesmo tempo, de sublimar e reforçar, cultuar e aprisionar, envolver de mistério e de exigibilidade tudo o que se relaciona com as funções femininas do cuidado. A ideia do amor maternal, como pano de fundo, termina por tornar as correlações ainda mais opacas, transmutando deveres socialmente construídos em chamados da natureza ou do inefável, afastando-as da crítica concreta da igualdade (RAMOS; NICOLI, 2017, p. 123).

Ceribeli e Silva (2017) trazem a lume a questão da permanência das mulheres no mercado de trabalho após a maternidade ao retratar que, não bastasse a sobrecarga vivenciada por muitas mulheres ao optarem pela conciliação da carreira com a maternidade, aquelas mães trazem consigo o sentimento de culpa pela ausência deixada no cuidado dos filhos e do lar, cuidados que tendem a terceirizar, seja por meio de creches e pré-escolas, babás ou mesmo parentes. Os autores ressaltam, ainda, que esse é apenas um dos embates que as trabalhadoras-mães precisam enfrentar, que via de regra, se faz acompanhar do embate no ambiente laboral, seja pela desconfiança, preconceitos ou mesmo resistência à ascensão profissional, emanadas de colegas, chefes e subordinados.

Contemporaneamente, observa-se uma transformação do pacto de gênero, além da redistribuição dos deveres, motivados por mudanças tecnológicas, crise salarial, expansão do setor de serviços, controle de natalidade, educação e emancipação femininas, que convergem

na direção de um ‘provedor universal’, onde homens e mulheres compartilham o compromisso com o provimento material da família. O que não foi alterado, entretanto, foi a associação da obrigação primária do cuidado à figura feminina, gerando, dentre outros a sobrecarga feminina ou ainda, limitações em suas trajetórias profissionais (RAMOS; NICOLI, 2017).

Santos (2017) aponta uma tensão sobre as famílias, provocada pela divisão sexual do trabalho, especialmente por haverem se tornado fortemente diversificadas. A autora ressalta que ao se analisar os papéis de cada um dos membros das famílias, verifica-se que aquele ou aquela a assumir a função do trabalho reprodutivo e do cuidado, com destaque para a maternidade, é predominantemente colocada em posição inferior hierarquicamente, conforme observado nas relações sociais de gênero da atualidade.

A questão surge quando as famílias se diversificam e há deslocamento desse papel (para aquelas que não são mães, porém que cumprem esse papel na família), resignificação (sempre mantendo desigualdade nas relações entre a pessoa que exerce a função da maternidade e aquela que cumpre o papel de provedor) [...] (SANTOS, 2017, p. 116).

Segundo Nogueira (2009, p. 187): “os dois aspectos da vida feminina, reprodutiva e produtiva, se imbricam constantemente. Sempre que existir uma ação qualquer em um desses pólos, haverá repercussão de um sobre o outro, dada a articulação viva existente entre as esferas do trabalho e da reprodução”.

Em face de todo o exposto, o questionamento proposto por Nogueira (2009) permanece atual e necessário à continuidade dessa construção teórica: se a mulher contemporânea, trabalhadora remunerada, analogamente ao homem, cada dia mais presente no mercado de trabalho, conforme apontado na seção anterior, passa a dividir as responsabilidades pelo sustento do lar, chegando em alguns casos à condição de principal provedora da família, por que a analogia não se estende em igual plenitude à divisão do trabalho não produtivo, realizado no ambiente doméstico?

Se, por um lado, a participação masculina perante as tarefas domésticas é limitada, por outro, a feminina é ampla. A quantidade de tempo gasto no tempo doméstico pelas mulheres (como é o caso) introduz diferentes dificuldades na organização espacial/temporal do trabalho na esfera reprodutiva. Esse tempo das mulheres trabalhadoras modelado pelas suas atividades e pela dependência das atividades e do tempo dos outros (companheiro, filhos etc.) se apresenta marcado pela fragmentação e pela superposição das tarefas (NOGUEIRA, 2009, p. 209).

Pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sobre o Uso do Tempo - PNAD Contínua/2019 (IBGE, 2020), ratifica o exposto por Hirata (2015). Conforme dados divulgados, as mulheres brasileiras dedicam 21,4 horas semanais aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, ao passo que os homens, apenas 11,0 horas semanais,

quase metade do tempo dedicado pelas mulheres. Quando considerada apenas a força de trabalho ocupada, os dados mantêm tal discrepância, revelando a dedicação de 18,5 horas de trabalho não remunerado por parte das mulheres e 10,4 horas pelos homens.

Os dados que consolidam o número médio de horas combinadas no trabalho remunerado e não remunerado, por sua vez, revelam que as mulheres possuem uma carga média total de 54,3 horas, enquanto os homens somam 51,2 horas. Tal fato pode decorrer de maiores cargas horárias remuneradas assumidas pelos homens, enquanto as mulheres, corroborando a literatura, assumem cargas de trabalho remunerado menores para conciliar os cuidados do lar e especialmente dos filhos. Ainda, assim, a carga de trabalho feminina é maior, sendo a maior parte desse trabalho realizado, não remunerado.

Os resultados da PNAD Contínua/2019 (IBGE, 2020) demonstram a configuração da divisão sexual do trabalho brasileira, onde as mulheres assumem massivamente as responsabilidades domésticas, enquanto os homens permanecem a ocupar preponderantemente as atividades econômicas.

A diferença na carga de trabalho remunerado pode ser compreendida a luz de Sousa e Guedes (2016), ao ressaltarem que a atribuição dos serviços domésticos às mulheres impõe a redução da disponibilidade de tempo e disposição femininas para o mercado de trabalho, conforme retratado no resultado de sua pesquisa:

O tempo, como outros recursos, tem uma dotação limitada. A alocação de horas em determinada atividade, do tipo trabalho remunerado, significa abrir mão do uso do tempo em outras tarefas, como cuidado doméstico. Acredita-se que esse conflito deveria ser comum e atingir a todos de forma semelhante, ou seja, o sexo da pessoa não deveria implicar pesos diferentes na opção de “mais trabalho” ou “mais família” (SOUSA; GUEDES, 2016, P. 127).

Pesquisa conduzida por Nogueira (2009), com trabalhadoras do *telemarketing*, aponta que o padrão de se atribuir as tarefas domésticas e familiares às mulheres figura com uma das principais convergências da vivência feminina, independentemente da situação familiar ou do tipo de trabalho exercido pela mulher no espaço produtivo. Tal entendimento também se estende ao cuidado dos filhos, em que pese os dados daquela pesquisa revelem ser esta a atividade onde os homens se demonstram mais participativos.

Os afazeres domésticos, ou seja, o “cuidar” da família é uma atividade reprodutiva fundamental que não objetiva gerar mercadorias, mas a criação de bens úteis indispensáveis para sobrevivência da família. E essa é uma das diferenças essenciais entre o trabalho assalariado e o trabalho doméstico, pois enquanto um está vinculado ao espaço produtivo, o outro está relacionado à produção de bens úteis necessários para a reprodução dos próprios componentes da família, permitindo, em grande medida, que o capital também se aproprie, mesmo que indiretamente, da esfera da reprodução (NOGUEIRA, 2009, p. 210).

Conforme se depreende, a divisão sexual do trabalho passa por metamorfoses ao longo do tempo. No contexto brasileiro, apesar de os dados retratarem um aumento da participação masculina na divisão do trabalho doméstico, este ainda permanece predominantemente a cargo das mulheres, independentemente de estarem no espaço produtivo ou não, bem como das atividades que desempenhem naquele espaço.

Sousa e Guedes (2016) ressaltam que o ingresso das mulheres no espaço produtivo não retrata um equilíbrio das funções entre os sexos, mas reitera as desvantagens assimiladas pelas mulheres, que além de contribuir com a provisão do lar, conjugam as responsabilidades da esfera reprodutiva. Entendem, portanto, que as conquistas femininas revelam uma ‘revolução incompleta’, perpetuando a desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para as mulheres.

A inserção feminina no mundo do trabalho com certeza é positiva, configurando um passo para sua emancipação, ainda que parcial e limitada. Entretanto, não vem amenizando significativamente a dupla jornada de trabalho da mulher; ao contrário, vem intensificando esta realidade, uma vez que o trabalho doméstico continua sendo um serviço “sem valor monetário” (NOGUEIRA, 2009, p. 212).

Se antes o desafio das mulheres era ingressar no mercado de trabalho, hoje os desafios são outros, como superar as barreiras para ascenderem profissionalmente e prosseguir com suas carreiras mesmo após assumirem o papel de mães (CERIBELI; SILVA, 2017).

A partir daqueles dados estatísticos, observa-se uma mudança de postura, um movimento que, embora não retrate a igualdade de condições pretendida entre homens e mulheres, seja no ambiente produtivo ou no reprodutivo, aponta para um caminhar nessa direção. Esse processo de transformação, iniciado com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, atravessando todas as questões decorrentes da divisão sexual do trabalho, tem um reflexo mediato na formação e na ordenação familiar.

Observa-se, portanto, que o avanço da participação feminina no mercado de trabalho, resultou, em grande medida, em duplas jornadas de trabalho, já que maioritariamente, continuam responsáveis, quando não de forma exclusiva, pelos afazeres domésticos e cuidados dos filhos.

Ao se ampliar o horizonte feminino para incorporar a presença masculina, por longo período deliberadamente afastado dos afazeres domésticos e dos cuidados do lar, atualmente, as pesquisas começam a descortinar uma presença mais consistente da força masculina no espaço privado, ainda que não equitativamente. Tal situação revela-se suficiente para provocar alterações nos arranjos familiares, bem como para suscitar o surgimento de uma nova formação familiar, os casais de dupla jornada ou casais de dupla carreira, os quais serão abordados a seguir.

2.3 Os casais de dupla jornada

O novo panorama da sociedade, decorrente de mudanças no contexto social, econômico e cultural e, ainda, no contexto legal – que permitiu condições mais igualitárias às mulheres -, retrata o inquestionável aumento da participação feminina tanto no mercado de trabalho, quanto em outros contextos sociais. Tais transformações provocam impactos simultâneos nas relações de trabalho e na organização familiar, e alvitram a divisão sexual do trabalho, presente nas duas esferas, como uma articuladora desses espaços. Conforme sessões anteriores, a partir de agora, este referencial teórico abordará os impactos promulgados à organização familiar nesse novo cenário, marcado pelo deslocamento de ambos, marido e mulher, juntos, para o trabalho, relação que será conceituada conforme as pretensões do casal.

Desta forma, esta seção pretende avançar um passo adiante na compreensão das decorrências do ingresso da mulher no mercado de trabalho, agora, no que se refere à organização da estrutura familiar, a partir do desdobramento da dupla jornada assimilada pelas mulheres, a partir daquele marco e, também, pelos homens, já que pesquisas mais recentes vêm retratando sua atuação também no ambiente doméstico, nos cuidados do lar e mais frequentemente no cuidado dos filhos. Assim, este referencial teórico intenta propiciar as bases para a compreensão da nova organização familiar, outrora constituída pelos casais de dupla jornada, os quais constituem os sujeitos desta pesquisa.

Para Santos e Casado (2011b), o trabalho e a família constituem dois conceitos compreendidos como eixos organizadores da vida humana e que nas últimas décadas vivenciaram grandes transformações, especialmente nos campos econômico e social. O progressivo aumento da participação feminina no mercado de trabalho retrata um desses agentes transformadores. As autoras apontam para uma ‘desnaturalização’ das antigas identidades de homens e mulheres e, ainda, do modelo de família nuclear tradicional, retratado pela dicotomia *homem provedor, mulher cuidadora*.

Conforme observado nas sessões anteriores, o modelo patriarcal foi volatilizado, permitindo o descortinar de um novo cenário onde a ocupação dos espaços públicos pela mulher e a mudança de seu papel na família e na sociedade não mais causam estranhamento. Segundo Santos e Casado (2011b), as conquistas femininas além de reproduzir fortes mudanças, impulsiona o surgimento do seguinte fenômeno: “a mulher (casada) também passa a ter suas oportunidades e condições de desenvolver uma carreira, e o faz de forma conjunta ao seu

marido, caracterizando-se a ‘*dual career family*’ ou a família de dupla carreira¹⁰” (SANTOS; CASADO, 2011b, p. 1).

Segundo Santos (2011), o termo ‘*dual career*’, criado originalmente por Rapoport e Rapoport, em 1976, consolida os desdobramentos dos estudos sobre a divisão sexual do trabalho, mediante a qual homens e mulheres assumiram novos papéis e compartilharam iguais responsabilidades, em ambos os campos, profissional e familiar.

Perlin e Diniz (2005) chamam a atenção para o fato de a opção pelo estilo de vida de duplo trabalho ser fonte de muito estresse em razão das grandes mudanças e adaptações nos papéis, que até então eram bem definidos. Ressaltam que os casais são pressionados a manterem valores e padrões tradicionais, como a efetivação do casamento e a vivência da parentalidade, mas, em contrapartida, são impelidos a adequarem-se às transformações sociais, que exigem a valorização do crescimento individual, da independência financeira e até mesmo a flexibilidade no exercício daqueles papéis de gênero.

Não obstante os dilemas e desafios a serem enfrentados pelos casais sejam muitos, os resultados da pesquisa realizada por Perlin e Diniz, em 2005, indicam que o casamento de duplo trabalho pode ser um modelo bem-sucedido de relacionamento. Para as autoras, o fato de marido e mulher trabalharem fora, tende promover uma vivência mais equilibrada da individualidade e da conjugalidade, dimensões relevantes na edificação do casamento.

A família e o casamento parecem representar um lado reconfortante, um contraponto para enfrentar as demandas e exigências do mundo do trabalho. Ao serem percebidos como locais de apoio e como lugares para aliviar o estresse e as pressões cotidianas, casamento e família podem contribuir para a satisfação em nível pessoal e relacional (PERLIN; DINIZ, 2005, p. 25).

Essa reestruturação do núcleo familiar, verificada desde o pós-guerra (2ª Guerra Mundial) revela que a divisão de funções segundo o gênero foi reconfigurada, moldando o novo cenário mais complexo, caracterizado pelo deslocamento de ambos – marido e mulher – para o trabalho (SANTOS; CASADO, 2011b). Nessa nova conjuntura, homem e mulher, pai e mãe assumem, de forma conjunta, o papel de protagonistas do sustento do lar. Este cenário familiar reificado suscitou inúmeros conceitos que caracterizassem essas novas relações conjugais (SANTOS, 2013).

¹⁰ Segundo Hall (2002, p. 9, tradução nossa): “A carreira é a sequência percebida individualmente de atitudes e comportamentos associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho ao longo da vida da pessoa”. Rapoport e Rapoport (1976, p. 9, tradução nossa), a compreendem como “[...] sequência de trabalho que requerem um alto grau de comprometimento e que tem um caráter de desenvolvimento contínuo”.

O pioneiro dentre os conceitos é o ‘*dual career*’, atribuído a Rapoport e Rapoport (1976) que à época, fortaleceu as discussões sobre a divisão sexual do trabalho. Algumas dessas terminologias identificadas na literatura são apresentadas de forma compilada no Quadro 2.

Quadro 2 – Terminologias para famílias (casais) com jornada dupla de trabalho

Terminologia	Características
Família tradicional (<i>traditional family</i>)	Família onde o marido atua como único provedor e a mulher em dedicação exclusiva às atividades domésticas (GILBERT; RACHLIN, 1987).
Família de duplo salário (<i>dual earner family</i>)	Família onde ambos cônjuges estão inseridos no mercado de trabalho (remunerado), mas não se preocupam com o desenvolvimento de suas carreiras, nem mesmo com a forma de contratação, mas sim, com a renda proveniente do trabalho. Nessa organização familiar, um dos cônjuges pode até intentar uma carreira, mas o objetivo do outro sempre se resumirá ao ganho financeiro. Esta forma, entretanto, não é a mais comum (GILBERT; RACHLIN, 1987).
Casais de dupla jornada (<i>Two-job couples</i>)	Casais onde ambos os cônjuges trabalham fora de casa, inseridos no mercado corporativo (HOCHSCHILD, 2012).
Família de dois postos de trabalho (<i>two-job family</i>)	Família onde marido e mulher trabalham, entretanto, o trabalho dela é considerado dispensável ou secundário em relação à carreira do marido (POGREBIN, 1975).
Casal de status reverso (<i>Status-reversal couples</i>)	Casal onde a mulher apresenta altos níveis de comprometimento com a carreira e assume a posição de ‘sócio sênior’, enquanto o marido assume o papel de ‘sócio minoritário’. Configura uma transformação na ‘cabeça’ da família, em relação ao papel tradicional de gênero (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007).
Família de dupla carreira (<i>dual career family</i>)	Família onde o trabalho possui elevado grau de importância para ambos os parceiros conjugais, os quais estão altamente envolvidos com seus trabalhos e primam pelo crescimento pessoal por meio de seu desenvolvimento (GILBERT; RACHLIN, 1987; FALKENBERG; MONACHELLO, 1990; SANTOS; CASADO, 2011b). Segundo Rapoport e Rapoport (1976, p. 18, tradução nossa), é o tipo de família “em que ambos os chefes de família seguem carreira e, ao mesmo tempo, mantêm uma vida familiar [incluindo filhos] juntos”. O casal integrante desta família é caracterizado, ainda, por possuir alto padrão de renda e educação formal, além de alto <i>status</i> socioeconômico e divisão equitativa pelos parceiros entre trabalho remunerado e não-remunerado.

Fonte: elaborado pela autora a partir de Rapoport e Rapoport (1976), Gilbert e Rachlin (1987), e Falkenberg e Monachello (1990), citados por Santos e Casado (2011b); de Pogrebin (1975) e Duxbury, Lyons e Higgins (2007), citados por Santos (2011); e Hochschild (2012).

Apesar das distinções de terminologias ora apresentadas, Duxbury, Lyons e Higgins (2007) alertam que as tipologias predominantes à época ladeavam entre os casais de duplo salário e os casais de dupla carreira. Mister se faz resgatar o entendimento de Cherpas (1985)

de que a família de dupla carreira pode ser compreendida como um tipo específico de família de dupla renda, o que de certa forma, revela o grau de aproximação entre elas. Santos (2011) assevera que tais terminologias são importantes, pois permitem que para cada escolha do casal, haja uma classificação segundo diferentes aspectos (como gênero, carreira e família), além de servirem de base para sustentar outros estudos.

Para este estudo, foram considerados todos os casais, onde ambos os cônjuges vivenciam dupla jornada de trabalho, sem distinções sobre as pretensões – se destinadas apenas à subsistência, ou mesmo se obstinadas à construção de carreira. Mediante essa opção, objetivava-se tornar o estudo o mais inclusivo possível.

Em que pese as distinções de terminologias e concepções, observa-se na literatura uma inclinação por parte de pesquisadores para estruturar e classificar as ‘famílias de dupla carreira’ (*dual career family*). A primeira tipologia foi proposta por Rapoport e Rapoport, em 1976 e conjuga quatro tipos de famílias de dupla carreira, quais sejam: familistas, carreiristas, convencionais e coordenadas.

Hall e Hall, em 1980, identificaram, igualmente, quatro tipos de famílias, entretanto, as classificaram de forma diversa, como: tipo I – acomodados, tipo II – adversários, tipo III – aliados e tipo IV – acrobatas. Hunt e Hunt, por sua vez, em 1982, propuseram uma tipologia que organiza os casais ou estilos de vida em três tipos: os tradicionalistas, os priorizadores e os integradores.

As distinções entre as tipologias dos autores não advêm do acaso, mas sim dos princípios organizadores considerados para suas construções. Tais classificações por sua vez, não se apresentam como opostas ou incompatíveis, mas revelam importantes aproximações entre elas, o que será retratado no Quadro 3, que as consolida.

Santos e Casado (2011a) asseveram que ao optar pela família de dupla carreira como um estilo de vida, os casais rompem com o modelo tradicional familiar e migram para outro meio permeado de vantagens e desvantagens, mas sobretudo por mudanças, que envolvem intimamente papéis de gênero e divisão de tarefas. Nesse sentido, um grande desafio e que se faz cada dia mais presente na vida dos casais que optam pela dupla jornada reside na manutenção do equilíbrio entre a casa e a carreira, em vista de uma relação satisfatória e duradoura com o cônjuge que também possui as mesmas ambições (SANTOS, 2013).

Quadro 3 – Tipologias de dupla carreira

Hall e Hall (1980)	Rapoport e Rapoport (1976)	Hunt e Hunt (1982)
Critério: grau de envolvimento dos parceiros com a carreira <i>versus</i> casa. Os autores consideram que a estrutura de papéis dentro dos quatro tipos não é fixa, uma vez que os parceiros podem se deslocar nas estruturas de papéis.	Critério: baseados na avaliação do <i>dual career</i> sob dupla perspectiva: na perspectiva do homem, avalia o grau de ênfase atribuído à carreira, considerando que também possui vida familiar, onde busca satisfação; na perspectiva da mulher, avalia seu grau de comprometimento com a <i>dual career</i> .	Critério: principais prioridades da vida dos casais e dos papéis de gênero determinados pela sociedade.
Aliados (Tipo III) (Família ou Carreira) Retrata os casais, geralmente, muito envolvidos com a carreira ou com a casa e a família, porém não com todas as funções simultaneamente. Os parceiros se unem na definição de uma prioridade: ambos os parceiros podem ter uma forte orientação para a carreira e menor identificação com a família ou a situação inversa.	≈ Familista (Família) Famílias onde ambos os parceiros estão envolvidos na esfera doméstica. Apesar de possuírem carreira, sua prioridade está na família, em caso de necessidade de escolha.	≈ Priorizadores (Família ou Carreira) Retratam os casais que rejeitam a prescrição de papéis e as noções de gênero. Ambos parceiros podem escolher entre trabalho e funções familiares, priorizando carreira ou família. Podem adiar a maternidade/paternidade ou limitar o envolvimento com o trabalho para priorizar os filhos.
Adversários (Tipo II) (Carreira) Representa a família onde ambos os parceiros estão fortemente envolvidos com suas carreiras e não manifestam qualquer envolvimento com o lar, a família ou apoio ao seu par.	≈ Carreirista (Carreira) Famílias compostas por casais que investem primordialmente em suas respectivas carreiras.	≈
Acomodados (Tipo I) (Família/Carreira) Retrata a família onde um parceiro tem grande participação na carreira e pequena participação em casa, enquanto o outro possui tais prioridades invertidas, pequena participação na carreira e grande participação em casa.	Convencional (Família-Mulher e Carreira-Homem) Representa a família tradicional, onde o homem atua com provedor e a mulher como cuidadora do lar e da família. Aspecto importante refere-se ao fato de que a dedicação às atividades domésticas não impede a mulher de se dedicar a uma carreira, já que os casais de <i>dual career</i> necessariamente buscaram desenvolver-se com	≈ Tradicionalista (Família-Mulher e Carreira-Homem) Denotam a família convencional, com divisões de papéis e de gênero, atribuindo ao homem o papel de provedor e à mulher o papel de cuidadora.

continua

Hall e Hall (1980)	Rapoport e Rapoport (1976)	Hunt e Hunt (1982)
	uma carreira cada um. Entretanto, se isso acontecer, esse casal deixa de ser convencional e passa a ser outro tipo.	
Acrobatas (Tipo IV) (Família e Carreira)	≈ Coordenada (Família/Carreira)	Integrados (Família e Carreira)
Família onde o casal, geralmente, é muito envolvido em todos os seus papéis. Para eles, suas funções familiares têm a mesma importância que suas carreiras, pois se satisfazem em ambos os domínios – família e carreira.	Corresponde à família onde o marido carreirista se dispõe a cooperar na esfera doméstica; enquanto a mulher, centrada na família, possui uma orientação para a carreira.	Retratam os casais que são orientados tanto para o trabalho quanto para os papéis da família, pois possuem papéis conjugais e parentais, além de papéis de trabalho. Trabalham em conjunto na mesma área profissional, podendo ser colegas e área, proprietários ou operadores do próprio negócio ou atuantes na mesma equipe.

Fonte: elaborado pela autora com base em Santos e Casado (2011a) e Berlato (2015).

conclusão

Dentre os benefícios identificados pelos casais de dupla carreira, figuram a maior interação entre o casal, a solidariedade conjugal e ganhos financeiros (SANTOS, 2013). Já as situações de conflito entre trabalho-família são percebidas a partir da pressão dessas dimensões nos papéis exercidos pelos cônjuges, onde a dedicação a um papel (família, por exemplo) torna-se dificultada pela dedicação entregue a outro papel (trabalho, por exemplo) (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Para Greenhaus e Beutell (1985), tal conflito pode existir em duas direções distintas: o conflito trabalho-família – quando as demandas do trabalho interferem nas obrigações familiares – e o conflito família-trabalho – quando as demandas familiares interferem nas obrigações com o trabalho. Greenhaus e Beutell (1985) propõem três formas principais de conflito trabalho-família:

- *Conflito baseado no tempo*: ocorre quando o tempo dedicado a um papel torna difícil o cumprimento de outros.
- *Conflito baseado em tensão*: ocorre quando a tensão gerada em um papel interfere no desempenho de outro papel.
- *Conflito baseado no comportamento*: ocorre quando padrões inerentes a determinados papéis se tornam incompatíveis com as expectativas estabelecidas ao comportamento em outro papel.

Para Lange, Gomes e Parisotto (2021), esses aspectos justificam a necessidade de se compreender o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional, já que tendem a influenciar o desempenho dos indivíduos em ambos os papéis, seja dentro das organizações ou fora delas.

Os autores explicam que em razão de o tempo ser um recurso escasso, é exigido dos indivíduos um equilíbrio entre os papéis exercidos, sendo qualquer descompasso entre eles, uma fonte de conflito. Pensamento análogo é atribuído à tensão, quando influências de uma de suas atividades – profissional ou familiar – tende a prejudicar o desempenho esperado do indivíduo na outra atividade. O aspecto comportamental, por sua vez, entra em crise quando o indivíduo, suscetível ao desequilíbrio, torna-se incapaz de acompanhar as demandas dos papéis que possui, gerando conflito e resultados questionáveis.

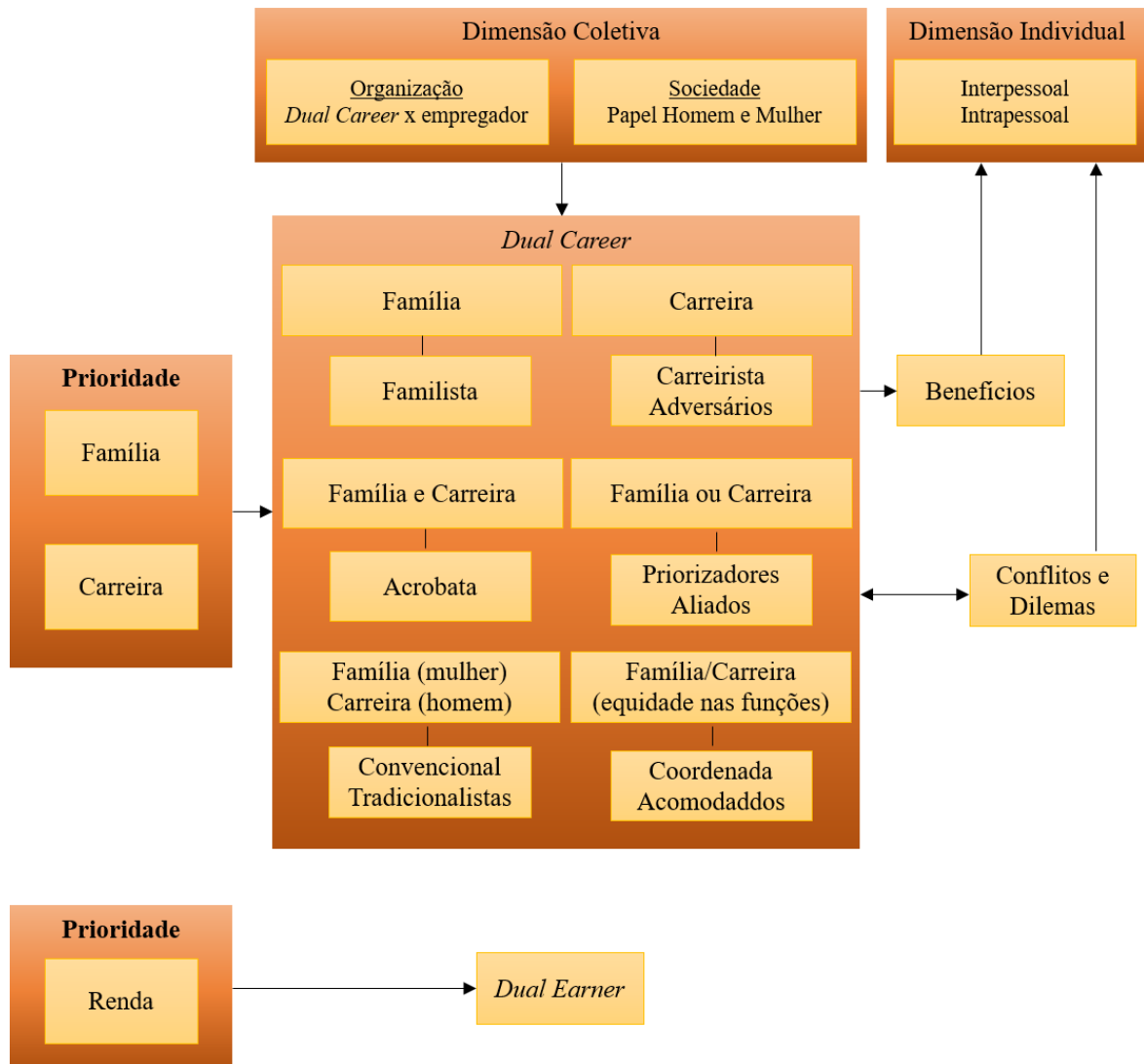
Nesse sentido, em 2011, Santos propôs em sua tese de doutorado, um modelo integrativo¹¹ conceitual do *dual career*, com a intenção de integrar os principais aspectos que

¹¹ Este modelo conjugou o modelo conceitual proposto por Wilcox-Matthew e Minor, em 1989, que organizou as preocupações e os benefícios da dupla carreira em quatro níveis: intrapessoal, interpessoal, organizacional e social. Tal organização permitiu a compreensão das dimensões que impactam o *dual career* – dimensão individual (que sofre influência do tipo de *dual career* e inclui os níveis intra e interpessoal) e a dimensão coletiva (que influencia

caracterizam e influenciam aquele fenômeno. A autora adotou o termo ‘influenciadores’ por entender que os casais de dupla carreira (independentemente do tipo) sofrem influências dos campos - sociocultural, econômico e organizacional -, que terão impactos diferentes sobre os casais em razão das escolhas que fizerem entre os dois domínios (carreira e família). Tal fato torna-se visível ao se analisar o plano horizontal do modelo, onde estão retratadas as prioridades a serem definidas pelos casais – família e/ou carreira –, que por sua vez, definem o tipo de *dual career*.

A Figura 2 ilustra a forma como tais relações ocorrem.

Figura 2 – Modelo conceitual integrado de *dual career*



Fonte: Santos (2011, p. 86).

os tipos de *dual career* e inclui os níveis organizacional e social). Segundo os autores, aqueles níveis atuam como um sistema, de modo que alterações ocorridas em qualquer um dos níveis, provoca interferência em outros.

Em contrapartida àquelas escolhas e consequentes influências, a autora destaca as decorrências da dupla carreira, que podem incluir benefícios, mas também podem carrear conflitos e dilemas aos casais, provocando interferências na relação familiar e também na ‘dimensão individual’, o que a depender de sua intensidade, pode influenciar a prioridade anteriormente definida, provocando até mesmo a alteração do tipo de *dual career*.

A análise no plano vertical, por sua vez, revela que a dimensão individual recebe os impactos (benefícios e conflitos) dos tipos de *dual career*, tanto no campo interpessoal (que conjuga as relações familiares), quanto no campo intrapessoal (o próprio indivíduo). O Quadro 4 apresenta um resumo das dimensões propostas no modelo.

Em 2015, Berlato realizou uma pesquisa para compreender o processo do *dual career* sob a perspectiva brasileira, tendo como um de seus objetivos a identificação das tipologias de *dual career* aplicáveis a esse contexto, momento em que reconheceu a ocorrência de uma mudança no comportamento de papéis e estratégias de enfrentamento nas relações de trabalho e familiares, notadamente, quando o gênero era considerado pelos casais de dupla carreira.

A pesquisa de Berlato (2015), a respeito do perfil do casal brasileiro sob a ótica do *dual career* e baseada na forma como os casais organizavam seu tempo entre as demandas do trabalho e as demandas da família, identificou, inicialmente, três grandes grupos de casais de dupla carreira: os familistas (famílias onde ambos os cônjuges priorizavam as famílias comparativamente às carreiras), os carreiristas (onde ambos se dedicavam mais às carreiras) e os acrobatas (casais que demonstravam relativo equilíbrio entre as atividades da casa e da carreira).

Posteriormente, tanto familistas quanto carreiristas foram divididos em dois grupos a partir da variável ‘sexo’, que direcionou a classificação do *dual career*: as mulheres do grupo familista foram chamadas ‘familistas coordenadas’ e os homens, ‘familistas convencionais’; enquanto as mulheres do grupo carreirista foram denominadas ‘carreiristas convencionais’ e os homens ‘carreiristas coordenados’. Considerando que a variável do gênero não faz diferença para o grupo dos acrobatas, este grupo se manteve inalterado. Assim, a autora conjugou as seguintes tipologias: familista coordenado, familista convencional, carreirista convencional, carreirista coordenado e acrobata.

Para melhor compreensão do cenário brasileiro, a autora realizou o cruzamento de algumas variáveis a fim de identificar como aqueles tipos de *dual career* se alinhavam a elas, identificando as seguintes variáveis como influenciadoras diretas das famílias de *dual career* brasileiras: filhos, número de horas trabalhadas em casa e na esfera produtiva, idade, nível de escolaridade e posição na empresa onde atua.

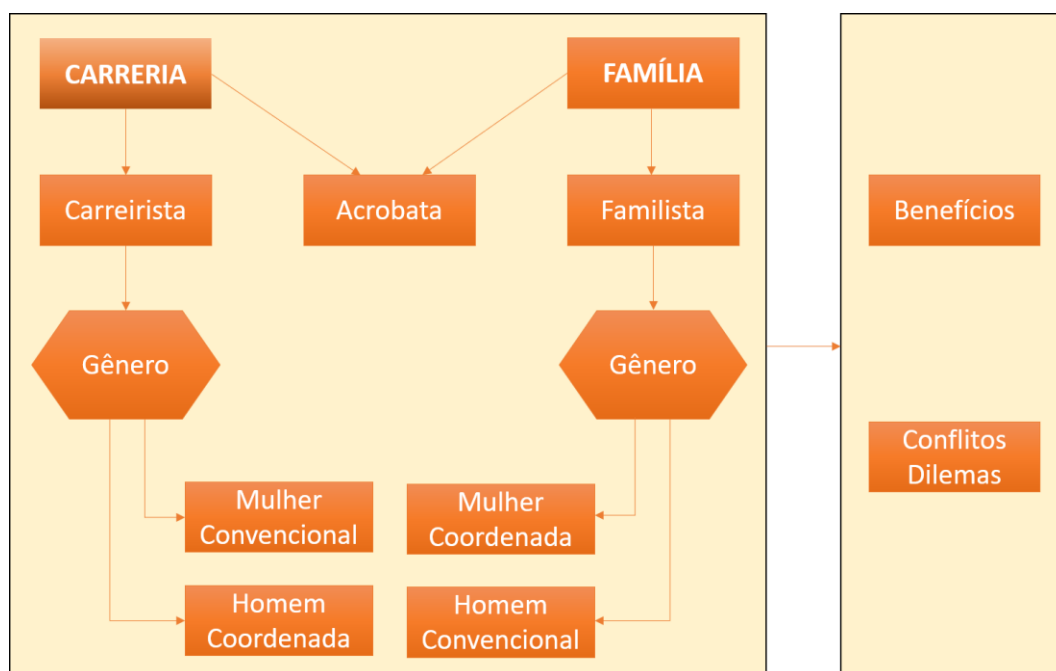
Quadro 4 – Resumo sintético das dimensões do *dual career*

Dimensão	Definição	Base conceitual	Impactos	
			Positivos	Negativos
<u>Individual</u>				
<ul style="list-style-type: none"> Interpessoal 	Aspectos relacionados ao campo familiar	Wilcox-Mathew e Minnor (1989)	<ul style="list-style-type: none"> Solidariedade Conjugal Efeitos positivos em relação ao pai Grau de satisfação feminino com o trabalho de previsão da coesão familiar Melhor padrão de vida 	<ul style="list-style-type: none"> Diferença entre as percepções (homem e mulher) sobre a importância do papel do trabalho Concorrência entre os papéis de trabalho Distribuição desigual das tarefas domésticas Preocupação com o cuidado à criança.
<ul style="list-style-type: none"> Intrapessoal 	Aspectos relacionados ao indivíduo			
<u>Coletiva</u>				
<ul style="list-style-type: none"> Organizacional 	Aspectos ligados à relação <i>dual career/empregador</i>	Wilcox-Mathew e Minnor (1989)	<ul style="list-style-type: none"> Horários mais alternativos de trabalho Licença Parental Assistência aos filhos Assistência para recolocação 	<ul style="list-style-type: none"> Rigidez nos horários de trabalho Prevalência dos valores patriarcais Efeitos prejudiciais na carreira interrompida
<ul style="list-style-type: none"> Social 	Aspectos relacionados aos papéis apropriados para homens e mulheres			

Fonte: Santos (2011, p. 89).

Dessa forma, o modelo adaptado ao perfil *dual career* brasileiro conjuga as prioridades da carreira e da família, além de incluir a análise de gênero e considerar que para cada tipo de *dual career* podem decorrer situações que espelham benefícios, conflitos ou dilemas, conforme pode ser observado na Figura 3.

Figura 3 – Modelo explicativo de *dual career*



Fonte: adaptado de Berlato (2015, p. 517).

As conclusões da pesquisa de Berlato (2015), realizada com ex-alunos da área de Administração, Economia e Contabilidade de uma faculdade pública revelou a prevalência do tipo ‘acrobata’, indicando que os casais da amostra mantêm um relacionamento sustentado no consenso e equilíbrio entre carreira e família, buscando o desenvolvimento da carreira, sem descuidar das demandas familiares, maximizando o conflito na busca do equilíbrio entre ambas áreas.

Esse entendimento é corroborado por Berlato e Corrêa (2017, p. 225):

Casais que vivem a *dual career*, em geral, são caracterizados por seu contínuo engajamento profissional e seu desejo de crescimento pessoal em conjunto. É uma sinergia entre as aspirações de carreira e a esfera familiar, a fim de coexistirem; refletindo hoje em dia, um desafio para as pessoas que procuram viver essa dualidade.

A pesquisa realizada por Berlato, em 2015, identificou, ainda, a presença de casais do tipo carreirista, tanto coordenadas quanto convencionais e, em menor número, os familistas, convencionais e carreiristas, que priorizavam a esfera familiar. Os resultados daquela pesquisa representam uma relevante contribuição ao entendimento de que os casais de dupla carreira

possuem tipologias diferentes e essas surgem a partir de combinações, que incluem gênero e prioridade entre família e/ou trabalho.

Nesse sentido, Berlato e Corrêa (2017) enfatizam que a escolha entre os domínios ‘trabalho’ e ‘família’ são fundamentais para dimensionar quais dessas influências promoverão maior impacto no tipo de *dual career* escolhido pelo casal, bem como as consequências advindas da prevalência daqueles domínios que podem ser benéficas ou na forma de conflitos e dilemas, uma vez que ambos interferem tanto nas relações familiares quanto na dimensão individual.

Considerando-se a relevância do tema, as autoras empreenderam uma reformulação do Modelo Conceitual sobre o *dual career* com o objetivo de ampliar sua perspectiva, bem como contribuir para o entendimento das relações que envolvem carreira, família e organização. Em consequência, aquele modelo conceitual deixou de ser direcionado aos casais, para alcançar a perspectiva organizacional.

Em 2019, Berlato, Fernandes e Mantovani realizaram uma nova pesquisa, a partir de uma amostra de 890 pessoas, derivada da PNAD, sobre casais brasileiros *dual career* e suas inclinações frente à relação trabalho e família, com o objetivo de apoiar possível atualização do modelo proposto por Berlato em 2015.

Os resultados dessa pesquisa acompanharam a anterior, acerca da prevalência de casais do tipo acrobata. Adicionalmente, acrescentaram outras considerações: que os *familistas coordenados* destacaram-se pela dedicação às tarefas domésticas; enquanto os *carreiristas coordenados* destacaram-se por possuir faixas salariais mais elevadas, constituírem a pessoa de referência da família e dedicarem-se menos aos serviços domésticos; os *carreiristas convencionais*, por sua vez, revelaram faixas salariais mais baixas e média dedicação aos serviços domésticos; por fim, os acrobatas destacaram-se como o grupo mais equilibrado em relação às variáveis de estudo.

Berlato e Corrêa (2017) chamam atenção para o grande aumento do número casais de *dual career* na atualidade, em comparação a décadas anteriores e, o quanto seus ingressos nas organizações impactam a necessidade de modelos de gestão de pessoas que acompanhem tais mudanças sociais. Nesse sentido, as autoras propõem um reajuste no modelo de *dual career* preconizado por Berlato (2015), de forma a contribuir para a compreensão das relações envolvendo três prismas: família, trabalho e organização.

Neves e Nascimento (2017) salientam que a sobrecarga de trabalho assimilada pelas mulheres em face do trabalho corporativo, cuidados do lar e dos filhos, associada à ausência de suporte para realização das tarefas inerentes ao lar, promovem uma dependência crescente de

terceiros (babás, empregadas domésticas, creches, dentre outros diversos serviços) que objetivam o compartilhamento dos cuidados com o lar e com os filhos, descortinando um processo no qual atividades da esfera privada passam a ser transferidas para a esfera pública, conforme se extrai:

Ao ingressar no mercado de trabalho as mulheres acabam por acumular funções, passando a trabalhar dobrado: um primeiro turno nas empresas, seguido por uma segunda jornada quando chegam em casa, já que são elas as principais responsáveis pela realização das atividades da casa e pelos cuidados com as crianças (NEVES; NASCIMENTO, 2017, p.169).

Segundo Neves e Nascimento (2017, p. 159):

Casais em que ambos os cônjuges trabalham sentem o peso da demanda no cuidado com os filhos e com as tarefas domésticas, já que sobra menos tempo para se dedicarem às atividades do lar, fazendo com que dependam cada vez mais de uma ajuda externa e, muitas vezes, sejam obrigados a negligenciar alguns cuidados com os filhos.

A análise da literatura descortina outra relevante pesquisa realizada a partir de casais e dupla jornada, por Hochschild (2012). Esta pesquisa se dedicou a analisar as relações conjugais entre casais que possuem dupla jornada, filhos pequenos e não dispõem de condições para contratar serviços domésticos em razão de seus custos. Assim, acompanhou o cotidiano de famílias de distintas classes sociais para compreender como aqueles casais se esforçam, em termos de tempo e energias, para conjugar trabalho, filhos e casamento. Nesse sentido, a autora identifica divisões sustentadas na ideologia de gênero, que se dividem entre um ideal tradicional de cuidados familiares (onde a mulher assume as duas jornadas, familiar e profissional) e outro ideal igualitário (onde os cônjuges compartilham as tarefas), os quais, por sua vez possuem estreita relação com diferenças entre as classes sociais e o estresse entre marido e mulher no convívio conjugal.

Resgatando-se Santos (2013, p. 1):

A família de dupla carreira é um estilo de vida cada vez mais presente na sociedade. Assim, conciliar o equilíbrio entre lar e carreira, e buscar uma relação satisfatória a longo prazo com o cônjuge, que ambiciona o mesmo, está se tornando um desafio cada vez maior à vida das pessoas.

Esse desafio foi redimensionado a partir da pandemia da COVID-19, que fez com que o trabalho viesse dividir os espaços que antes eram reservados à família. Os espaços produtivo e reprodutivo se misturaram. Se, estabelecer os limites e prioridades entre trabalho e família já não era tarefa simples, mas passível de conflitos e dilemas, com a adoção do *home office* de forma emergencial, o trabalho que disputava o tempo com a família agora também passou a disputar os espaços.

Nesse sentido, o contexto da pesquisa de Hochschild (2012) interessa especialmente este estudo, em face da aproximação entre aquele cenário estudado por Hochschild (2012) e o momento vivenciado pelos casais de dupla jornada na pandemia da COVID-19, notadamente em relação à privação da ajuda de terceiros.

Em que pese a literatura aponte que acordos de *home office*/teletrabalho possuam o potencial de ajudar os trabalhadores a evitar o conflito trabalho-família (HILL; FERRIS; MÄRTINSON, 2003; GAJENDRAN; HARRISON, 2007), tais estudos, conforme se depreende, decorrem de ‘acordos’ e não de uma imposição, de uma adoção involuntária. Lapierre *et al* (2015) foram pioneiros em pesquisar o teletrabalho sob esta última condição. Os resultados de tal pesquisa, por sua vez, fornecem evidências empíricas de que trabalhar involuntariamente em casa pode estar associado a maior conflito trabalho-família, o que é consistente não apenas com os argumentos de teóricos de limite dos papéis¹² (ASHFORTH; KREINER e FUGATE, 2000), mas também com a sugestão de que ter pouco controle sobre os limites físicos do trabalho e papéis familiares pode tornar o conflito entre eles mais provável (KOSSEK; LAUTSCH, 2008; KOSSEK; LAUTSCH; EATON, 2006).

Após revisão de literatura sobre o tema, corrobora-se o já enunciado por Santos (2011), de que os estudos sobre os casais de dupla carreira possuem como foco principal, o equilíbrio almejado entre a vida pessoal e profissional. Conforme Fernandes (2017) assevera, apesar do tema ‘casais de dupla carreira’ contar com mais de 50 anos de presença em estudos acadêmicos, o fenômeno, em constante crescimento, suscita novos estudos que explorem aspectos ainda não abordados.

Nesse sentido, este capítulo almejou propiciar as bases para a exploração de uma nova abordagem sobre os casais de dupla jornada, qual seja, a visão desses casais a respeito da experiência do *home office*, sob um contexto *sui generis*, da pandemia da COVID-19. Para tanto, a próxima seção se propõe avançar um passo adiante na construção deste referencial teórico, retratando o contexto que servirá de pano de fundo para esta pesquisa, a pandemia da COVID-19 e o *home office* adotado naquele cenário.

¹² A literatura sobre os limites dos papéis aborda os modos como as pessoas estabelecem, mantêm ou até mesmo alteram limites, como forma de simplificar e classificar o mundo a sua volta; os teóricos de limites de papéis analisam a necessidade humana de criação e manutenção de papéis para distinguir o tempo e o espaço (ASHFORTH; KREINER e FUGATE, 2000).

2.4 O *home office* e sua adoção no contexto da pandemia da COVID-19

Em continuidade à construção do referencial teórico deste estudo, esta seção tem por objetivo contextualizar o cenário pano de fundo da pesquisa ora empreendida. Desta forma, apresenta o contexto de adoção do *home office* como decorrência da pandemia da COVID-19, perpassando pela conceituação e tipologias daquele modelo de trabalho, vantagens e desvantagens já identificadas na literatura, condicionantes do estado de prontidão para o *home office*, para finalizar com uma compilação do que já se conhece sobre a adoção daquela prática organizacional no contexto pandêmico, tudo em vista dos objetivos que se pretende alcançar com esta pesquisa.

Mudanças nos cenários econômicos, sociais e políticos impelem, para não dizer impõem às organizações, a necessidade de revisarem suas políticas, práticas, processos e rotinas de trabalho, como forma de se adaptarem às transformações ocorridas no mundo dos negócios (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

Em vista das intervenções necessárias à adaptação das organizações às aquelas transformações, salienta-se como imprescindível, o alinhamento da gestão de pessoas à estratégia organizacional, especialmente, no intuito de promover melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar. É nesse contexto que a flexibilização da jornada de trabalho é apontada como uma estratégia essencial (BARROS; SILVA, 2010; ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017; ROCHA; AMADOR, 2018), conforme se extrai:

A gestão de pessoas tem incorporado um papel cada vez mais estratégico, proporcionando o desenvolvimento das competências individuais e organizacionais e a retenção dos trabalhadores nas organizações. Além dos desafios em gestão de pessoas, observam-se modificações no tradicional modelo de trabalho nas organizações e, nesse contexto, o teletrabalho¹³ se amplia como uma realidade no mercado de trabalho, tanto como parte da estratégia organizacional (expansão geográfica, ampliação de presença em outras regiões etc.), quanto como promessas de desafios, autonomia e flexibilidade para o trabalhador (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017, p.530).

Filardi, Castro e Zanini (2020, p. 29) apontam o papel da Tecnologia da Informação (TI) como impulsionadora da adoção do *home office* no Brasil, ao imprimir maior agilidade em processos burocráticos e bem definidos, apresentando-a como “a principal ferramenta de apoio às empresas em suas atividades administrativas e operacionais, sendo um dos elementos fundamentais na melhoria da qualidade de produtos, serviços e resultados das organizações”.

Aqueles autores corroboram o entendimento de Costa (2013) de que a massificação das Tecnologias da Informação e Comunicações (TIC), associada às estratégias de flexibilização

¹³ Os autores adotam os termos ‘teletrabalho’ e ‘*home office*’ como sinônimos em sua pesquisa.

do trabalho permitiram a ampliação das fronteiras organizacionais no espaço e no tempo, originando a chamada economia ‘24/7’¹⁴, sendo uma de suas ferramentas, o *home office*, o qual “faz desaparecer as fronteiras de espaço e de tempo entre o trabalho e a casa, o trabalho e o não-trabalho, o trabalhador e o não-trabalhador, transformando o trabalho de um lugar para ir em algo que se pode fazer em qualquer lugar a qualquer hora” (COSTA, 2013, p. 463).

Sobre o assunto, Leite, Lemos e Schneider (2019), acrescentam que a flexibilização do trabalho inclui não só a flexibilidade de local, mas também, de horários, forma de trabalho, entre outros aspectos, os quais são verificados na prática do *home office*, ao qual se equiparam outras tantas designações, aspecto que será explorado na próxima subseção.

2.4.1 Home office versus teletrabalho

Rocha e Amador (2018) salientam a existência de distintas nomenclaturas para se referir à mesma prática, revelando a heterogeneidade do conceito, que inclui termos como teletrabalho, *home office*, trabalho remoto, trabalho à distância, entre outros. Entretanto, ressaltam a existência de condições de trabalho deveras diferentes retratadas pelos mesmos termos.

Alguns autores adotam o termo *home office* como sinônimo de teletrabalho (CHIARETTO; CABRAL; RESENDE, 2018; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020; LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020; LOSEKANN; MOURÃO, 2020); outros, ainda, como uma categoria específica do teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*) (BARROS; SILVA, 2010; ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017; ROCHA; AMADOR, 2018).

Segundo Boonen (2003), o vocábulo conhecido no Brasil como ‘teletrabalho’ tem sua origem no termo ‘*telecommuting*’, empregado pela primeira vez em 1976, pelo norte americano Jack Nilles, em seu livro ‘*The telecommunications transportation trade-off*’, fato que lhe confere o título de ‘Pai do Teletrabalho’.

Nilles (1997, p. 14) entende o teletrabalho como “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho” e, ainda, como “atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”. No mesmo contexto, define, também o ‘telesserviço’, como “qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação (como telecomunicações e computadores)”.

¹⁴ O termo ‘24/7’ consiste em uma abreviação da expressão ‘24 horas por dia, 7 dias por semana’, normalmente atribuído a um negócio ou serviço disponível ininterruptamente.

O termo ‘*Telecommuting*¹⁵’ foi empregado para denotar uma forma de trabalho descentralizado, em referência ao modo de trabalho surgido como resposta do Ocidente à crise econômica mundial do petróleo, partindo-se da premissa de que um rol de trabalhos poderia ser realizado valendo-se da comunicação à distância.

Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017, p. 514) apresentam o conceito de teletrabalho, ou *home office*, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a partir de duas considerações: aquele “efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção” e, onde os trabalhadores “mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias”.

Rocha e Amador (2018) recordam que, para a OIT, o *home office* pode ser conceituado segundo quatro variáveis: i) o local/ espaço de trabalho; ii) o horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); iii) o tipo de contrato (assalariado ou independente); e iv) as competências requeridas (conteúdo do trabalho).

Segundo a concepção da *European Commission* (2000), e de modo bastante abrangente, o teletrabalho é entendido como “o uso de computadores e telecomunicações para mudar a geografia do trabalho aceita”, conjugando aspectos econômicos, tecnológicos, ambientais, legais, entre outros, além de diferentes atores, como os indivíduos, as organizações, os governos, apenas para citar alguns (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005).

Os autores que compreendem o *home office* como uma categoria do teletrabalho revelam-se alinhados às categorias propostas pela *European Commission* (2000), com base em um estudo realizado em 10 países europeus, Japão e Estados Unidos, cujos resultados foram consolidados por Rosenfield e Alves (2011), conforme apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 – Categorias de teletrabalho

Categoria	Definição
Trabalho em domicílio ou <i>Small Office/ home office</i> (SOHO)	Relativo ao trabalho realizado na casa do trabalhador.
Escritórios-satélite	Verificado quando os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central.
Telecentros	Referente ao trabalho realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos.
Trabalho móvel	Define o trabalho realizado fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente.

continua

¹⁵ Sakuda e Vasconcelos (2005) esclarecem que ‘*Commuting*’ é o termo que nominava a viagem de ida e volta realizada entre o domicílio e o local de trabalho.

Categoria	Definição
Trabalho em empresas remotas ou <i>off-shore</i>	Refere-se aos <i>call-centers</i> ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata.
Trabalho informal ou teletrabalho misto	Designa o arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

Fonte: elaborado pela autora com base em Rosenfield e Alves (2011).

conclusão

Estudo anterior, procedido por Lamound, Daniels e Standen (1997), a partir de 900 artigos, com marco temporal entre 1985 e 1996, contendo as palavras-chave ‘*teleworking*’, ‘*telecommuting*’ ou ‘*homeworking*’, identificou que vinculado à diversidade de termos, havia também uma questão ‘local’, destacando o uso do termo ‘*telecommuting*’ pelos norte-americanos (seguindo o criador do termo e o mesmo entendimento), enquanto o ‘*teleworking*’ foi adotado pelos europeus para designar o uso de TIC (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005).

Não obstante a grande diversidade de tipos e nomenclaturas, Rocha e Amador (2018, p. 154) ressaltam o que aquelas modalidades de teletrabalho possuem em comum, “a flexibilização dos espaços de trabalho e, muitas vezes, do tempo dedicado a ele, substituindo o deslocamento do trabalhador até a sede demandante pelo uso das ferramentas de informação e comunicação remota”. Este entendimento, por sua vez, pode ser verificado no Quadro 6, que apresenta uma consolidação de outras, dentre tantas definições para o trabalho realizado remotamente.

Quadro 6 – Definições do teletrabalho/*home office*

Autores	Definições
Barros e Silva (2010, p. 71)	“modalidade em que o indivíduo executa as tarefas de casa, mantendo, porém, o vínculo de emprego formal com uma organização”.
Nohara <i>et al</i> (2010, p. 151)	“uma inovação organizacional que dissolve o espaço e o tempo”.
SOBRATT, 2016	“todo trabalho realizado à distância, ou seja, fora do local de trabalho, com uso das TICs, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, receber e transmitir informações, arquivos, imagens ou som relacionados à atividade laboral”
Rocha e Amador (2018, p. 152)	“modalidade em que o trabalho é realizado remotamente, por meio de tecnologias de informação e comunicações (TIC)”.
Leite, Lemos e Schneider (2019, p. 188)	“um modo de exercer o trabalho fora da estrutura física da organização com utilização de tecnologias da informação e comunicação em tempo parcial ou integral”.
Haubrich e Froehlich (2020, p. 168)	“caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos”.

Fonte: consolidado pela autora.

Após uma tentativa de desdobramento do conceito do teletrabalho para melhor ambientação sobre sua proposta e possibilidades, verifica-se que até determinado tempo da história, as terminologias para representar o trabalho remoto se misturavam, sendo inclusive, o

home office, considerado uma categoria de teletrabalho, conforme já abordado. Entretanto, a partir do ano de 2017, com o advento da Reforma Trabalhista e à luz daquela legislação, o teletrabalho e o *home office* passaram a receber interpretações distintas, pelo menos no âmbito legal, o que não se verifica uma realidade no meio acadêmico, conforme já retratado.

Para compreensão de tal mudança, Cifarelli e Souza (2016) apresentam um breve histórico do tema à luz da legislação brasileira. Nesse sentido, resgatam os primórdios da legislação trabalhista no Brasil, por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943, que em seu artigo 6º, estabelece que: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego” (BRASIL, 2011, p. 10).

Os autores destacam o fato de que até aquele momento, a legislação não especificava critérios para o teletrabalho, não estabelecendo, portanto, sua vinculação ao trabalho realizado com o emprego de tecnologias. Em 15 de dezembro de 2011, entrou em vigor a Lei 12.551, que alterou aquele artigo, o qual passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º [...]

Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos do comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011, p.10).

Para Cifarelli e Souza (2016), essa alteração revela um alinhamento jurídico que diferencia os conceitos de trabalho no domicílio e teletrabalho, consistindo no reconhecimento de novas modalidades de trabalho em face da inovação tecnológica. Chiaretto, Cabral e Resende (2018), apontam que mesmo com aquela alteração, permanecia a ausência de uma regulamentação específica da modalidade que permitisse a segurança jurídica para as empresas que se interessavam em adotar o teletrabalho nas organizações.

Tal regulamentação ocorreu com a Lei 13.467/2017, que representa a Reforma Trabalhista. Essa nova legislação incluiu definições que formalizaram e configuraram essa nova relação de trabalho, conforme se extrai:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017, s/p).

Chiaretto, Cabral e Resende (2018) apontam que nesse artigo, o legislador além de conceituar o teletrabalho, ainda o distingue do Trabalho Externo – entendido como o desempenhado por empregado cuja atividade obrigatoriamente, pela sua natureza, é realizada

fora da empresa. Outra característica distintiva do teletrabalho consiste da previsão inserida no Art. 75-C. “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado” (BRASIL, 2017, s/p).

A advogada Gisela Freire (2020) em entrevista publicada na Agência Brasil, destacou, ainda, a diferença em termos legais, entre o *home office* e o trabalho remoto ou teletrabalho, sob o ponto de vista legal. O teletrabalho, como já fora abordado, está previsto em lei e é selado por meio de contrato de trabalho. No *home office*, entretanto, segundo a advogada, o empregado continua a desempenhar seu trabalho no estabelecimento da empresa, mas, em situações excepcionais, pode trabalhar de casa, ou seja, o empregado pode trabalhar de qualquer lugar, porém seu local de trabalho contratual permanece o estabelecimento do empregador. Conforme se extrai, a abordagem do ponto de vista legal revela-se mais sucinta, comparativamente à grande variedade de tipos e classificações propostas na literatura acadêmica.

Após contextualização sobre as definições de *home office*/teletrabalho, seja à luz da literatura, seja sob o ponto de vista legal, verifica-se que para o fim que se deseja aplicá-lo na presente pesquisa, os dois conceitos não se revelam excludentes, já que, para o escopo deste estudo, o aspecto mais relevante do trabalho remoto é o fato de os casais passarem a desempenhar suas atividades laborais em casa, mantendo seu vínculo empregatício. Nesse sentido, a distinção se tal prática organizacional já fora legalmente oficializada ou não, não se revela primordial.

Entretanto, a fim de se estabelecer um critério norteador, a partir de então, este estudo adotará a terminologia do ‘*home office*’, já que, conforme adoção emergencial em razão da pandemia, verificou-se a execução massiva do trabalho remoto no domicílio dos trabalhadores. Ademais, respeitar-se-á a terminologia adotada pelos diversos autores citados nesta pesquisa, especialmente, pelo entendimento de que não são excludentes.

Pacificada a questão da terminologia e tipologias do *home office*, a próxima seção apresentará uma breve ambientação sobre o cenário descortinado pela pandemia da COVID-19, para então, abordar a adoção do *home office* naquele contexto.

2.4.2 O *home office* na pandemia da COVID-19

Em dezembro de 2019, verificou-se a transmissão de um novo coronavírus¹⁶ (SARS-CoV-2), identificado na cidade de Wuhan na China, o qual foi nominado COVID-19¹⁷, sendo posteriormente disseminado e transmitido pessoa a pessoa. Essa nova doença, apresentou um espectro clínico que oscilava de infecções assintomáticas a quadros graves, que poderiam levar pessoas ao óbito.

Conforme dados do *site* BBC.com (2020), em 28 de fevereiro de 2020, o surto do novo coronavírus já havia infectado mais de 82 mil pessoas, das quais 2,7 mil perderam a vida. A essa altura, a COVID-19 já atingia 50 países em cinco continentes e alarmava as autoridades de saúde, já que os últimos casos de infecção fora da China haviam perdido a correlação com viajantes oriundos da cidade epicentro do surto.

Em face da grave crise sanitária global provocada pela contaminação pelo vírus da COVID-19, a Organização Mundial de Saúde, que havia decretado uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, em 30 de janeiro de 2020, evoluiu seu *status* para uma pandemia no dia 11 de março de 2020.

Para Rodrigues *et al* (2020), essa data marca o início do que pode ser considerado um novo período histórico, que recebe as seguintes marcas:

Orientações de isolamento, trancamentos de fronteira e interrupção de serviços de transporte reduzem fortemente a mobilidade das pessoas. Comportamentos sociais em diferentes esferas da vida, como família, amizade, comunidade, religião e especialmente trabalho, estão agora muito mais mediados pela tecnologia digital (RODRIGUES *et al*, 2020, p. 1).

Ferreira e Falcão (2020, p. 3) afirmam tratar-se de um evento historicamente inusitado, atípico e incomum, mesmo se comparado à chamada ‘gripe espanhola’ ou às pestes que assolaram a Europa ao longo da Idade Média e Antiguidade, trata-se de “um evento de saúde de magnitude planetária”.

Segundo Aquino *et al* (2020) a pandemia de COVID-19 desafiou pesquisadores e gestores a encontrar medidas de saúde pública que evitassem o colapso dos sistemas de saúde e reduzissem os óbitos. Inúmeros países implementaram uma série de medidas para reduzir a transmissão do vírus e frear a rápida evolução da pandemia, dentre as quais, incluem-se: o isolamento de casos, o incentivo a cuidados com a higiene, medidas progressivas de

¹⁶ Os ‘coronavírus’ integram uma família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais e que raramente infectam pessoas – um desses tipos raros é o vírus ‘SARS-CoV’. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020)

¹⁷ ‘COVID-19’ consiste em uma abreviatura de ‘Corona Vírus Disease (Doença do Corona Vírus), sendo o número ‘19’, uma alusão ao ano de ocorrência dos primeiros casos daquela doença, 2019.

distanciamento social, o fechamento de escolas e universidades, a proibição de aglomerações, a restrição de viagens e transportes públicos, a conscientização da população para permanecer em casa, alcançando até a completa proibição da circulação nas ruas, o que foi disseminado como *'lockdown'*.

Losekann e Mourão (2020, p. 72) afirmam que:

A pandemia do novo coronavírus abalou as estruturas da sociedade contemporânea. [...]. As noções de segurança foram revolucionadas e a maneira como nos relacionamos foi extremamente impactada. A nossa relação com o trabalho não poderia passar impune e são muitos os aspectos desta crise que influenciam as relações e trabalho e o seu próprio significado.

Dentre as medidas para controle da COVID-19 implementadas no nível estadual e federal no Brasil, com impacto direto no trabalho, verificou-se, conforme pesquisa conduzida por Aquino *et al* (2020) que, com aproximadamente um mês de declaração da pandemia, em 16 de abril de 2020, dos 26 (vinte e seis) Estados da Federação somados ao Distrito Federal, apenas três estados não haviam, ainda, estabelecido a modalidade de *home office* para a continuidade dos trabalhos dos servidores públicos. Trata-se, portanto de um ensaio inicial sobre o aumento expressivo da adoção do *home office*, sob o impacto da pandemia, que ainda não abordou as empresas privadas e outras formas de trabalho.

No tocante a essas organizações, a última pesquisa divulgada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT)¹⁸ – a Pesquisa *home office* Brasil 2020¹⁹ corrobora o entendimento de que a modalidade de *home office* passou a ser uma realidade no Brasil. Os dados que subsidiam tal informação destacam que, relativamente à pesquisa realizada em 2018, foi mantido o histórico de crescimento no número de empresas que aderiram ao *home office*, chegando a 46% o total das empresas participantes da pesquisa que em 2020 já adotavam aquela modalidade de trabalho de forma estruturada. O estudo revelou, ainda, que 52% das empresas pesquisadas passaram a adotá-lo em razão da pandemia da COVID-19, dentre as quais 72% afirmaram planejar manter tal prática. Conforme se depreende, de todas as 554 empresas integrantes da pesquisa, apenas 2% delas não aderiram ao *home office* até o final de 2020.

Segundo Luís Otávio Camargo Pinto (2020), presidente da SOBRATT, em entrevista à Agência Brasil, o processo de crescimento do *home-office* no Brasil tem seu marco com a reforma trabalhista que, conforme já abordado, incluiu artigos específicos sobre o teletrabalho.

¹⁸ Esta pesquisa foi realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, em parceria com a SOBRATT – na formulação dos quesitos e formatação dos resultados -, contando, com mais de 550 empresas de diferenciados seguimentos e portes, nas diversas regiões do país que possuam mais de 1 milhão de pessoas empregadas.

¹⁹ A Pesquisa *Home Office* 2020 divulgada pela SOBRATT corrobora a aproximação das categorias Teletrabalho e *Home Office*, inserindo as duas lado a lado, considerando-as como semelhantes e, portanto, conjugando-as no cômputo dos resultados.

Resultados de Pesquisa do IBGE, da SOBRATT e mesmo da Agência Brasil, desde o ano de 2012, referendam esse incremento no número de pessoas trabalhando em casa, como uma tendência, não só no Brasil, mas no mundo conforme afirmado pelo procurador do Trabalho Paulo Douglas (2020) à Agência Brasil. Não obstante aquela tendência, em nenhum tempo na história, seu crescimento fora tão exponenciado como observado na pandemia da COVID-19, o que será retratado a seguir.

Losekann e Mourão (2020) salientam que o *home office* conjugou a oportunidade de manutenção do emprego de parcela da população mundial, ao mesmo tempo em que a mantinha protegida do novo coronavírus, ao evitar o contato social e, por conseguinte, o contágio, fundamental para se evitar o colapso do sistema de saúde. Para os autores, “O *home office* já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção, virou regra” (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 72).

Essa prática de trabalho foi regulamentada, no contexto da pandemia, por meio do Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, a qual, autorizou a adoção do teletrabalho pelos empregadores, como medida para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes daquela calamidade pública e com vistas à preservação dos empregos e da renda dos trabalhadores.

Conforme Losekann e Mourão (2020), a adoção urgente do *home office* em decorrência da pandemia, desafiou trabalhadores e gestores a encontrar o equilíbrio na distribuição e execução de metas e prazos, que, simultaneamente, concorriam com o tempo de convívio familiar, tarefas do lar e atividades escolares. Pelo lado das organizações, políticas e normas precisaram ser reajustadas, a segurança da informação revista e recursos investidos para viabilizar o acesso aos equipamentos e suportes de comunicação remota, para assegurar o *home office*.

Da parte dos trabalhadores, os desafios residiram na necessidade de assimilar e estabelecer novas formas de interação entre as equipes, além de se adaptar em tempo recorde a um *home office* que não foi planejado, nem dispendeu de espaço para ser estruturado corretamente, nem recursos ideais para o alcance de sua eficácia (RODRIGUES *et al.*, 2020; LOSEKANN; MOURÃO, 2020). A vida privada dos trabalhadores foi entrelaçada a sua vida pública. Dentro do mesmo lar, passaram a habitar as famílias, o trabalho, as atividades escolares, domésticas e os espaços de lazer (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Rodrigues *et al* (2020) apontam, ainda, outras questões com que trabalhadores em *home office* precisaram lidar, como aqueles cujas casas não comportavam as demandas das

organizações, bem como onde as famílias exigiram mais do tempo do trabalhador, especialmente no caso das mulheres e mães. Tal ajustamento do espaço doméstico com o espaço de trabalho tornou mais indefinidos os limites tempo de trabalho-tempo de vida.

Os trabalhadores cujo formato de *home office* foi estruturado a partir do cumprimento de metas, acabaram por levar para dentro de sua casa o controle sobre o seu tempo, sendo observado que “Apesar da concorrência que as tarefas domésticas ou o convívio familiar possam trazer ao tempo de esforço laboral, o indivíduo se mantém *online* e responsivo, registrando o cumprimento de metas e prazos e evitando qualquer impressão de ócio sobre as suas horas” (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 73). Este fato corrobora o entendimento daqueles autores de que o *home office* amplifica o poder patronal, ao transformar qualquer ambiente ocupado pelo trabalhador, em ambiente laboral.

Nesse sentido, Losekann e Mourão (2020) defendem o respeito à jornada de trabalho, a partir do estabelecimento de metas factíveis, como forma de se evitar os efeitos negativos acarretados pela flexibilização da rotina de trabalho, como a diminuição dos momentos destinados ao ócio, ao convívio da família, ao repouso e à reabilitação física e mental, de modo que não extenuem e provoquem o adoecimento dos trabalhadores (ANTUNES, 2018).

Nesse ínterim, pesquisas apontam que a pandemia desencadeou alguns sentimentos e reações inerentes ao momento e às condições daquele contexto, os quais precisam ser considerados em vista de seu potencial de influência sobre a visão dos trabalhadores sobre a prática do *home office*.

Algumas reações, comportamentos e transtornos psíquicos observados nesse período pandêmico (LOSEKANN; MOURÃO, 2020; ABBAD; LEGENTIL, 2020), são retratados a seguir:

- *Sentimentos e preocupações*
 - Medo do avanço da contaminação, de adoecimento próprio ou de algum familiar, medo da perda de pessoas queridas e da insegurança quanto a existência de uma possível vacina ou cura;
 - Irritabilidade decorrente da ausência de respostas para as dúvidas e medos;
 - Angústia frente às incertezas;
 - Tristeza, pelo enfrentamento da doença, pela perda de entes queridos, ou mesmo pelo isolamento.
- *Reações comportamentais*
 - Perda de apetite e sono;
 - Conflitos interpessoais gerados pelas alterações de humor;

- Agitação ou letargia;
- Aumento da ansiedade, que pode desencadear crises de pânico.
- *Transtornos psíquicos*
- Depressão, crises de ansiedade e de pânico.

Considerando-se o vultuoso aumento da adoção do *home office* carreado pela pandemia da COVID-19, bem como as consequências aos trabalhadores que já começam a ser observadas pela academia, as quais podem ser atribuídas ao modo emergencial e não programado de sua implementação, a próxima subseção caminhará na direção de um aprofundamento do que a literatura propõe sobre a necessidade de um planejamento prévio e do seguimento de passos para a adoção do *home office* (KUGELMASS, 1996; BRIK; BRIK, 2013).

Para tanto, os fatores passíveis de propiciar melhores escopos de implementação do *home office* serão abordados neste trabalho como ‘aspectos facilitadores’, aqueles responsáveis pelo nível de prontidão organizacional (STEIL; BARCIA, 2001) para o teletrabalho (termo adotado pelos autores).

2.4.3 O estado de prontidão organizacional e os aspectos facilitadores da adoção do *home office*

Conforme fora descortinado no tópico anterior, as medidas de isolamento social impostas pela pandemia representaram uma contingência que as organizações precisaram enfrentar, por meio de uma adaptação rápida das formas de trabalho. Entretanto, acredita-se que a adaptação das organizações e dos trabalhadores não tenha transcorrido de forma equânime – visto algumas organizações/trabalhadores haverem se adaptado em melhores condições e em menor tempo que outros.

Nilles (1997) afirma que a um programa de *home office* deve anteceder um planejamento bem organizado e elaborado, uma seleção criteriosa dos trabalhadores e gerentes, além de treinamento e capacitação. Sob outro contexto, destaca a necessidade de se estabelecerem ambientes e tecnologia adequados, além da definição de critérios de avaliação e acompanhamento das atividades, bem como de alteração de regras e procedimentos conforme os *feedbacks* obtidos. Tais considerações são corroboradas por Steil e Barcia (2001), ao que nominam estado de prontidão para o *home office*, revelando a congruência sob tal entendimento.

Segundo Steil e Barcia (2001), a análise dos fatores facilitadores é necessária para avaliar a viabilidade da implantação do teletrabalho, e engloba quatro contextos: o organizacional, o contexto das funções, o relativo às características individuais e o contexto

domiciliar dos potenciais trabalhadores remotos. Para os autores, a proposta desses quatro contextos decorre da observação de que o processo de implementação do *home office*, pensado a partir de empresas de consultoria e de forma prescritiva – com foco na tarefa e tecnologia de suporte e controle –, tende a desconsiderar o fato de que sua implantação representa a introdução de uma mudança cultural na organização e, portanto, impele que além daquelas análises inerentes às tarefas e à tecnologia demandada, faz-se necessária uma revisão dos aspectos relativos à análise da estrutura e da cultura organizacionais, não só das atuais, mas de sua capacidade de mudança.

Nesse sentido e por afirmarem que a análise da viabilidade da implantação do teletrabalho no domicílio (*home office*) deve transcorrer de forma transigente, Steil e Barcia (2001) propõem o modelo sustentado nos quatro contextos já relatados, os quais serão apresentados em primeiro plano, no Quadro 7, para posteriormente, abordar-se o modelo em si.

Quadro 7 – Contextos para análise da viabilidade do *home office*

<p>Contexto Organizacional</p> <p>Compreende a primeira e principal etapa na análise da viabilidade da implantação do teletrabalho. Abrange a investigação das características estruturais e culturais que delineiam a vida organizacional.</p>
<p>Contexto das Funções</p> <p>Em seguida à análise do contexto organizacional, procede-se à investigação sobre as funções adaptáveis ou não ao teletrabalho. Segundo Nilles (1997), o ponto principal da análise reside no grau de eficiência com que as tarefas podem ser realizadas no domicílio, bem como o quanto daquele trabalho precisa ser realizado no escritório da empresa. Para o autor, as funções devem ser compreendidas como “um grupo de tarefas a serem executadas”.</p>
<p>Características individuais dos teletrabalhadores potenciais</p> <p>Após análise do contexto organizacional, das funções e decisão pela viabilidade e adoção do teletrabalho, segue-se a identificação dos participantes do processo. Esse passo é justificado pelos autores a partir de Kugelmass (1996) que aponta haver um consenso sobre a existência de um perfil mais adequado ao teletrabalho, o qual compreende um conjunto de competências – conhecimentos, habilidades e atitudes –, análogo aos propostos para os trabalhadores do conhecimento (NILLES, 1997; BREDIN, 1996; BÉLANGER; COLLINS, 1996; ETO, 1998; WILKES; FROLICK; URWILER, 1994 <i>apud</i> STEIL; BARCIA, 2001).</p>
<p>Contexto domiciliar dos teletrabalhadores potenciais</p> <p>Esta análise final aborda os aspectos relacionados à existência de um local próprio para a execução do trabalho na residência do teletrabalhador potencial, ao rearranjo das rotinas domésticas que permitam ao trabalhador não se desfocar do desenvolvimento de suas atividades profissionais, incluindo, ainda questões ergonômicas a serem observadas.</p>

Fonte: elaborado pela autora com base em Steil e Barcia (2001).

Não obstante a literatura proponha um planejamento prévio à implementação do *home office*, o que não se verificou viável no contexto pandêmico, a explanação do modelo proposto pelos autores, acerca dos fatores facilitadores da adoção daquela modalidade de trabalho,

revela-se primordial para a análise das condições que conformaram a adoção do *home office* pelos casais, sujeitos desta pesquisa, bem como do nível de prontidão em que se encontravam.

Nesse sentido, o Quadro 8 apresentará cada um dos contextos de análise e sua vinculação aos aspectos facilitadores propostos no modelo de prontidão organizacional de Steil e Barcia (2001).

Quadro 8 - Aspectos do modelo para a análise da prontidão organizacional para a implantação do teletrabalho e fatores facilitadores do processo

Contexto	Aspectos a Serem Analisados	Fatores Facilitadores
Contexto Organizacional	Caraterísticas estruturais: ▪ Centralização ▪ Formalização	▪ Estrutura descentralizada ▪ Estilo Y de gerenciamento ▪ Padronização das atividades por meio da criação de regras de decisão e regras comportamentais
	Cultura organizacional e contrato psicológico	▪ Valores favoráveis: autonomia, busca de novas soluções, receio de perda de controle diminuído, confiança, comunicação eficaz ▪ Congruência entre discurso e ação – especialmente no grupo dirigente
Contexto das Funções	Grau de eficiência com que as tarefas podem ser realizadas no domicílio	▪ Tarefas com pouca aderência ao escritório central ▪ Iniciar o programa piloto com tarefas de interdependência agrupada
Características Individuais	Perfil adequado ao teletrabalho	▪ Conhecimentos de informática ▪ Histórico de comprometimento e alto desempenho organizacional ▪ Habilidade para administrar o tempo, lidar com desafios, resistir a distrações, comunicar-se eficazmente, obter motivação e criar e manter equilíbrio entre a vida profissional e a vida particular
Contexto Domiciliar	Local adequado para a execução do trabalho e rearranjo das rotinas domésticas	▪ Existência de um escritório com isolamento acústico que seja de uso exclusivo do teletrabalhador ▪ Observância de regras ergonômicas para evitar acidentes e o desenvolvimento de doenças profissionais

Fonte: Steil e Barcia (2001, p. 77).

Não obstante a relevância de todos os contextos para a macro análise da adoção do *home office*, a este estudo interessa, especialmente, os contextos ‘familiar’ e das ‘características individuais’, já que estão intimamente relacionadas à vida do casal no ambiente familiar.

Em consonância ao proposto por Nilles (1997) e Steil e Barcia (2001), Goulart (2009) apresenta um modelo para o programa de *home office*, que tem como base a análise de variáveis

julgadas fundamentais para sua implementação, as quais incluem: as tecnologias existentes e disponíveis; os processos da empresa, considerando as atividades dos cargos existentes; a legislação vigente; e as características do perfil psicossocial dos empregados.

Complementarmente, Goulart (2009) salienta, o que em sua visão, configura os requisitos básicos para a implementação do *home office*, analogamente ao proposto por Steil e Barcia (2001), enquanto aspectos facilitadores, necessários ao estado de prontidão para o *home office*, conforme retratado no Quadro 9.

Quadro 9 – Requisitos básicos para implantação do *home office*

Para a empresa	Para o teletrabalhador	Para a chefia imediata
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilizar os equipamentos e recursos necessários para a realização do trabalho; ▪ Divulgar aos empregados as regras estabelecidas; ▪ Atualizar os instrumentos contratuais de trabalho; ▪ Manter a dinâmica de comunicação organizacional com o teletrabalhador. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser flexível, responsável, confiável, adaptável, autodisciplinado, autoconfiante, ter iniciativa e automotivação; ▪ Participar do processo de avaliação por metas e resultados; ▪ Possuir domínio da atividade; ▪ Estabelecer limites entre a rotina familiar e o trabalho; ▪ Dispor de espaço físico adequado ao trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumprir o treinamento de capacitação para gerenciar o teletrabalhador; ▪ Considerar diferenciadas as atividades executadas pelos teletrabalhadores; ▪ Saber gerenciar por resultados.

Fonte: Goulart (2009, p. 39-40).

Alinhado ao mesmo entendimento Barros e Silva (2010, p. 88) observaram uma série de aspectos que influenciam, positiva ou negativamente, a adaptação dos indivíduos ao *home office*, bem como suas percepções de benefícios e custos associados a ele, conforme se extrai:

- Características pessoais (ex. capacidade de autodisciplina)
- Características da empresa (ex. política relativa ao teletrabalho, a comunicação e a facilidade de acesso aos pares e superiores)
- Recursos e procedimentos disponibilizados pela empresa para o trabalho em casa.
- Características do trabalho em si (ex. natureza das tarefas e o nível de interdependência com as outras pessoas da empresa e com os clientes)
- Características da família (ex. número de pessoas e idade dos filhos)
- Características do espaço doméstico (ex. tamanho da residência, existência de espaço apropriado para o trabalho e se ele é compartilhado com outros membros)
- Infra-estrutura da sociedade (ex. dificuldade de deslocamento e a segurança urbana)

Todo o exposto é reiterado por Rodrigues *et al* (2020), ao asseverarem que uma análise abrangente pressupõe um mapeamento das distintas condições de trabalho e do contexto, já que não são generalizáveis para todos os grupos.

Assim, após apresentação de condicionantes e aspectos balizadores sugeridos como percussores da implementação do *home office*, bem como de condições influenciadoras da percepção dos adotantes, serão apresentados na próxima subseção, os possíveis benefícios passíveis de serem alcançados com aquele modelo de trabalho, além dos conflitos outrora verificados, como decorrência de sua adoção.

2.4.4 Benefícios e desafios da *home office*

Observa-se na literatura, diversas e distintas abordagens sobre o trabalho remoto, os quais vislumbram, tanto benefícios (para trabalhadores, organizações e sociedade), mas também, desafios para ambos (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017; ROCHA; AMADOR, 2018).

Após revisão dos aspectos inerentes ao estado de prontidão para o *home office*, este tópico abordará os resultados passíveis de serem obtidos com a implementação daquele modelo de trabalho, aqueles almejados pelas organizações e também pretendidos pelos trabalhadores, aspecto que interessa especialmente a este estudo. Esta construção tem objetivo subsidiar o entendimento da visão dos casais sobre o *home office*, a partir do que compreendam como positivo em sua adoção.

Para tanto, serão analisados os benefícios mais representativos revelados pela literatura sobre o tema, razão pela qual, optou-se por recorrer ao trabalho realizado por Leite, Lemos e Schneider (2019), naquele sentido, o qual segue retratado no Quadro 10.

Quadro 10 – Benefícios da implementação do *home office* para o trabalhador

Benefícios	
Deslocamento	Evita o deslocamento (TEO; LIM; WAI, 1998; MARUYAMA; HOPKINSON; TIAGO, 2009; TREMBLAY; THOMSIN, 2012; HAU; TODESCAT, 2018; ANSONG; BOATENG, 2018)
	Evita o estresse com deslocamento (HAU; TODESCAT, 2018)
	Reduz o gasto com deslocamento (HAZAN; MORATO, 2018)
Pessoal	Gera maior convívio familiar (HAZAN; MORATO, 2018)
	Propicia a organização do tempo livre (HAU; TODESCAT, 2018; ANSONG; BOATENG, 2018)
	Propicia o equilíbrio entre trabalho e família (ILLEGEMS; VERBEKE; S'JEGERS, 2001; TREMBLAY; THOMSIN, 2012; ABDULLAH; ISMAIL, 2012)
	Gera melhoria na vida social (ANSONG; BOATENG, 2018)
Profissional	Reduz as interferências dos colegas (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)
	Gera o sentimento de ser um profissional responsável (TEO; LIM; WAI, 1998)

continua

Benefícios	<p>Agrega flexibilidade de horário (TREMBLAY; THOMSIN, 2012) sendo possível realizar o trabalho no horário que for mais produtivo (TEO; LIM; WAI, 1998)</p> <p>Aumenta a qualidade de vida no trabalho (TEO; LIM; WAI, 1998; ABDULLAH; ISMAIL, 2012; HAU; TODESCAT, 2018)</p> <p>Aumenta a satisfação do trabalho (ABDULLAH; ISMAIL, 2012)</p> <p>Reduz o estresse (VAN SELL; JACOBS, 1994; TREMBLAY; THOMSIN, 2012)</p>
Desenvolvimento	<p>Gera desenvolvimento pessoal e crescimento profissional (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)</p> <p>Melhora as competências individuais, tais como: amadurecimento profissional, responsabilidade, agilidade, proatividade (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017), autonomia (TEO; LIM; WAI, 1998; DA COSTA, 2005) e aumento de eficiência (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)</p>

Fonte: Leite, Lemos e Schneider (2019, p. 201).

conclusão

Complementarmente, resgatando-se os contextos de análise da prontidão organizacional, Steil e Barcia (2001), apontam como mais representativos, os seguintes potenciais benefícios do *home office* aos trabalhadores:

- Diminuição dos deslocamentos residência-escritório central: esse aspecto revela-se especialmente importante em grandes metrópoles, onde as pessoas demandam horas para ir ao local de trabalho e voltar para sua residência.
- Maior flexibilidade para compatibilizar horários de trabalho com prioridades pessoais e familiares.
- Possibilidade de aproveitar plenamente os períodos de picos individuais de trabalho (relógio biológico).
- Redução nos custos com transporte, estacionamento e vestuário.

Sobre o tema, Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) destacam como um dos aspectos mais relevantes da abordagem do *home office*, o impacto que provoca na vida pessoal do trabalhador. Tal entendimento se sustenta nos resultados da pesquisa realizada pelos autores com 12 (doze) estagiários, os quais apontaram a flexibilidade e autonomia como os aspectos mais relevantes para os indivíduos em *home office*.

Considerando a relevância do assunto para este estudo – e por esta razão o direcionamento ao contexto dos trabalhadores –, o Quadro 11 apresenta outros benefícios do *home office* observados em uma série de pesquisas recentes sobre o tema, cujos resultados revelam uma ampliação dos benefícios já abordados e, portanto, a corroboração do que já se conhecia sobre o assunto.

Quadro 11 – Outros benefícios do *home office*

Base conceitual	Benefícios apontados pelos profissionais
Barros e Silva (2010) (Adesão involuntária, porém com planejamento e suporte da organização)	<p>Maior autonomia para organizar o trabalho</p> <p>Flexibilidade na gestão do próprio tempo</p> <p>Sentimento de maior qualidade de vida, especialmente quando inclui a melhoria das relações em família</p>
Nohara <i>et al</i> (2010)	<p>Satisfação com o ambiente de trabalho (casa adaptada ao trabalho)</p> <p>Orgulho por ser escolhido para o teletrabalho</p> <p>Flexibilidade de horário, local e organização do trabalho, que permite melhor desempenho e identidade com o trabalho</p> <p>Permite melhor assistência à família</p> <p>Possibilidade de voltar ao escritório e produzir mais a qualquer horário</p> <p>Redução de tempos de deslocamento e riscos à segurança</p> <p>Possibilidade de compatibilizar esportes e auto aperfeiçoamento</p> <p>Melhora da qualidade de vida</p> <p>Melhor interação com a família e com os filhos</p>
Chiaretto, Cabral e Resende (2018)	<p>Bem-estar na função e aumento de produtividade</p> <p>Redução do tempo gasto no trânsito</p> <p>Aumento na qualidade do tempo com a família</p> <p>Autonomia e independência para trabalhar</p>
Hau e Todescat (2018)	<p>Qualidade de vida em família, retratado pelo maior equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional</p> <p>Maior organização do tempo livre</p> <p>Evitar estresse com deslocamento</p> <p>Maior concentração</p> <p>Ambiente de trabalho flexível</p> <p>Menor número de interrupções</p> <p>Aumento de produtividade</p> <p>Flexibilidade na escolha da residência</p>
Haubrich e Froehlich (2020)	<p>Agilidade nos resultados</p> <p>Qualidade de vida</p> <p>Rompimento das barreiras de localização para contratação</p> <p>Redução do tempo de deslocamento</p> <p>Maior tempo com a família</p> <p>Menor custo com estrutura</p> <p>Maior concentração</p> <p>Flexibilidade</p>
Filardi, Castro e Zanini (2020)	<p>Qualidade de vida e do trabalho</p> <p>Produtividade</p> <p>Flexibilidade de horários</p>

Fonte: consolidado pela autora.

Conforme pode-se depreender, de forma análoga à apresentação dos aspectos facilitadores, a literatura que descortina benefícios ou vantagens do *home office* revela-se deveras extensa. Entretanto, não somente aspectos positivos foram identificados a partir da

adoção daquela prática, mas também, uma série de consequências indesejadas, especialmente para os trabalhadores.

Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017, p. 514) observam que associado ao *home office* “há um processo de domínio da temporalidade do indivíduo após a jornada de trabalho”. Nesse sentido, em contrapartida aos benefícios identificados em sua pesquisa e já citados, apontam que a carga horária de trabalho praticada no *home office* (em muitos casos, além do previsto legalmente) revelou-se o ponto mais frágil dessa prática, impelindo maior atenção da organização, dos gestores e mesmo dos trabalhadores.

Considerando-se que a carga horária não represente a única fragilidade desse modelo de trabalho, analogamente ao realizado sobre os benefícios do *home office*, será apresentado no Quadro 12, uma consolidação das fragilidades observadas a partir da implementação do *home office*, realizada pelos mesmos autores, Leite, Lemos e Schneider (2019).

Quadro 12 – Fragilidades na implementação do *home office* para o trabalhador

Fragilidades	
Pessoal	Interações sociais reduzidas e isolamento social (ILLEGEM; VERBEKE; S’JEGERS, 2001), o que aumenta ao longo do tempo, principalmente na modalidade integral (TREMBLAY, 2002; COLLINS; HISLOP; CARTWRIGHT, 2016)
	Invasão do espaço familiar (DA COSTA, 2007)
	Distração com a família ou com atividades domésticas (HAZAN; MORATO, 2018)
	Transferência de custos (DA COSTA, 2007; TREMBLAY; THOMSIN, 2012) de disponibilidade de equipamentos e recursos de trabalho (ILLEGEMS; VERBEKE, 2004)
	Visão preconceituosa das pessoas (HAU; TODESCAT, 2018)
Profissional	Insegurança no trabalho por falta de regulamento (HAZAN; MORATO, 2018)
	Espaço no trabalho reduzido (TEO; LIM; WAI, 1998)
	Redução da possibilidade de promoção (TEO; LIM; WAI, 1998; ILLEGEMS; VERBEKE; S’JEGERS, 2001) e conseqüentemente, oportunidade de carreira reduzida (ILLEGEMS; VERBEKE, 2004; HAU; TODESCAT, 2018)
	Aumento de pressão (TREMBLAY; THOMSIN, 2012), de horas trabalhadas (DA COSTA, 2007) gerando exaustão do trabalho (DOURADO, 2006) e mais cansaço no final do dia (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)
	Redução de convívio social (HAZAN; MORATO, 2018) e interação profissional (ILLEGEMS; VERBEKE, 2004)
	Individualização do trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018)
	Perda de espírito de equipe (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)
	Dificuldade de participação em geração de ideias, discussão, análise e decisões (TUNG; TURBAN, 1996)

continua

Fragilidades

Dificuldade de criação de relações com pessoas que já não são conhecidas antes de entrar em teletrabalho (COLLINS; HISLOP; CARTWRIGHT, 2016)

Fonte: Leite, Lemos e Schneider (2019, p. 202).

conclusão

No mesmo sentido, considerando-se a relevância do assunto para esta pesquisa, serão apresentados no Quadro 13, os desafios do *home office* identificados nas mesmas pesquisas que outrora retratam seus benefícios. Esta abordagem tem como fito, retratar os dois lados da mesma moeda, positivos e negativos, onde ambos conjugam possibilidades potenciais de influenciar a percepção dos casais sobre a adoção do *home office*.

Quadro 13 – Desafios do *home office*

Base conceitual	Desafios para os profissionais
Barros e Silva (2010)	Manter a visibilidade profissional Estabelecer limites para a autocobrança Conciliar o trabalho com a vida doméstica
Nohara <i>et al</i> (2010)	Sentimentos de apreensão e medo de não entregar os resultados Sentimento de isolamento profissional Desorganização no dimensionamento da jornada de trabalho/períodos de lazer Aumento da carga de trabalho Conflitos familiares por desequilíbrio entre papéis
Chiaretto, Cabral e Resende (2018)	Isolamento e empobrecimento das relações sociais Comunicação prejudicada Impactos na visibilidade para quem almeja crescimento na empresa Manter o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (tempo e interferências) Empobrecimento da troca de conhecimentos Gastos para adequação do ambiente da casa ao trabalho
Hau e Todescat (2018)	Visão preconceituosa com o teletrabalho Afastamento do campo profissional e oportunidade de carreira reduzida Mais trabalho devido ao aumento de produtividade necessário
Haubrich e Froehlich (2020)	Falta de comprometimento Indisciplina Falta de contato com os demais Cultura organizacional Modelo contratual (questões ergonômicas e da saúde do trabalhador)
Filardi, Castro e Zanini (2020)	Não adaptação Perda de vínculo com a empresa Problemas psicológicos Isolamento social Falta de comunicação imediata

Fonte: consolidado pela autora.

Conforme se observa, a literatura sobre os impactos negativos do *home office* revela-se igualmente extensa, quando comparada aos seus aspectos positivos. Importante ressaltar que, nem todos os benefícios e desafios são percebidos de forma equânime pelos trabalhadores, nem mesmo na mesma proporção, pois conforme já relatado, há uma série de condições que interferem na forma como o *home office* é percebido pelos indivíduos. Considerando este último aspecto, bem como o caráter *sui generis* da pandemia da COVID, este referencial teórico abordará, em sua subseção final, uma breve síntese do que já se estudou sobre a percepção do *home office* nesse novo cenário.

2.4.5 Estudos anteriores relacionados

Até o presente momento, foi apresentado, o que já se conhece na literatura sobre a adoção do *home office*, em período ‘pré-pandemia’. A partir de agora, entretanto, serão apresentados os achados já identificados em pesquisas que começam a ter seus resultados divulgados, as quais foram operacionalizadas sob o mesmo contexto desta pesquisa, a pandemia da COVID-19.

Dentre as valiosas contribuições levantadas, resgata-se a de Lemos, Barbosa e Monzato (2020). Esses autores realizaram uma pesquisa com 14 mulheres que adotaram o *home office* na pandemia, abordando as implicações daquele modelo de trabalho sobre o conflito trabalho-família. A pesquisa apontou para o possível surgimento de um quarto fator de impacto naquele conflito, o qual sugerem somar-se aos três propostos por Greenhaus e Beutell (1985), qual seja, a distância física da família.

Esse estudo apresentou resultados bastante relevantes para esta pesquisa. Inicialmente revelou a unanimidade entre as entrevistas sobre o aumento do volume de trabalho, o qual, por sua vez, não encerrava apenas o trabalho corporativo, mas incluía os cuidados com a casa e com os filhos. Importante se faz observar neste discurso o reconhecimento das atividades da esfera privada como trabalho, o que, conforme já observado, reflete uma conquista na trajetória feminina.

Considerando especialmente o aumento da jornada de trabalho não remunerado, esse foi associado na pesquisa à dispensa ou não disponibilização dos serviços terceirizados, conforme já abordado, quais sejam: dispensa de empregadas e faxineiras, fechamento de escolas e creches, dentre outros. Ainda nesse contexto, as entrevistadas apontaram um aumento da ‘ajuda’ dos esposos nas tarefas do lar e no cuidado dos filhos, reiterando o descortinado pela

literatura de que a responsabilidade por tais atividades continua a ser atribuída, em grande medida, às mulheres.

A controversa de tal pesquisa, entretanto, aponta para o fato de, não obstante a sobrecarga de trabalho sentida pelas entrevistadas, na visão da maioria delas, o *home office* permitiu melhor equilíbrio entre as diversas atividades exercidas e a sobrecarga de trabalho – o que foi atribuído especialmente à participação dos maridos, que teria atenuado a sobrecarga de tarefas, permitindo que elas tivessem mais tempo para si e para os parceiros.

Nesse contexto, na contramão da literatura que aponta a falta de tempo como um gerador do conflito trabalho-família, a adoção do *home office*, agiu para atenuar aquele conflito, ao proporcionar a oportunidade de que as mulheres convivessem mais com suas famílias, especialmente nas refeições e nos intervalos para descanso. É nesse contexto que os autores propõem que não só o tempo, a tensão e o comportamento intensificam o conflito (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), mas também, a distância física tende influenciá-lo.

Analogamente àquele estudo, verificou-se ao longo do ano de 2020 e do corrente ano, um aumento do número de pesquisas que objetivaram compreender a percepção dos trabalhadores sobre a adoção do *home office* no contexto da pandemia, majoritariamente, voltadas para conhecer a visão das mulheres (VIEIRA *et al.*, 2021; RUWER; KLEINOWSKI; IGBEN, 2021; CAPONE; DE SOUZA, 2021; LIZOTE *et al.*, 2021).

Os resultados de tais estudos revelaram-se deveras consoantes ao referendarem a percepção das principais vantagens do *home office* já relatadas na literatura, às quais se somam o sentimento de proteção contra o contágio do vírus e, principalmente, a melhoria do relacionamento com a família. Em tais estudos, não obstante seja unânime entre os participantes a verificação do aumento do volume de trabalho, verifica-se massivamente a percepção de forma positiva da adoção do *home office*, especialmente quando tal entendimento está associado à maior ‘proximidade da família’, corroborando o estudo de Lemos, Barbosa e Monzato (2020).

Conforme se depreende da pesquisa de Lemos, Barbosa e Monzato (2020), neste último estudo, a participação do marido nas atividades domésticas revelou-se fundamental para o equilíbrio da sobrecarga de trabalho e conseqüentemente para a amenização do conflito trabalho-família. Nesse sentido, este estudo revela sua aplicação e relevância, por buscar compreender de forma pioneira, a percepção, não de um ou outro, mas a visão dos dois cônjuges, do casal de dupla jornada, sobre a adoção do *home office*.

Para os sujeitos desta pesquisa, além de equilibrar as demandas do lar (atividades domésticas e cuidados dos filhos), eles ainda precisaram conjugar duas realidades de adoção do *home office*, a do marido e a da esposa. Uma vez que, foi em um cenário permeado por

incertezas (econômicas, sanitárias, políticas e psicológicas), sob restrições de liberdade, de convivência, de relacionamento social, que muitos casais, profissionais, cuidadores do lar, dos filhos, dos idosos, ingressaram no *home office* – uma realidade nova para muitos -, de forma involuntária para outros tantos, vendo seu trabalho entrar pela porta e se instalar pela casa, ocupar espaços que antes não lhe pertencia, dividindo seu tempo, seu espaço, sua família e, sem planejamento, sem estrutura, sem reserva, somente com data de *check-in* e, ainda, sem previsão de *checkout*.

Losekann e Mourão (2020) salientam a relevância de se refletir sobre o aprimoramento do *home office*, em vista da conciliação harmoniosa da produtividade e da saúde mental dos trabalhadores, já que acredita na permanência de tais práticas, mesmo após o fim do isolamento.

Acredita-se que as condições de adoção do *home office*, as prioridades do casal sobre família-carreira, a organização da divisão sexual do trabalho doméstico, todos constituem aspectos passíveis de influenciar a visão desses casais sobre esse novo modelo de trabalho. E para compreender essas visões, objetivo desta pesquisa, o próximo capítulo apresentará o percurso metodológico a ser adotado.

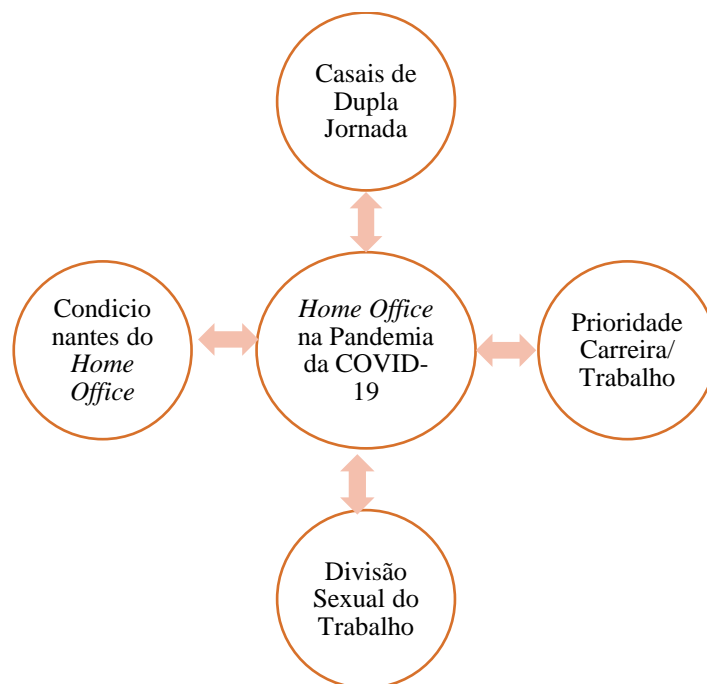
3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Segundo Vergara (2015) há uma interdependência entre teoria e método, ao passo que ambos atuam na realização do objetivo de pesquisa, qual seja, descrever, explicar, compreender, descobrir ou prever determinado fenômeno.

Nesse sentido, a revisão de literatura empreendida no capítulo anterior se propôs a apresentar os conceitos-chaves dos temas centrais desta pesquisa, a fim de propiciar a base de conhecimentos necessários ao prosseguimento deste estudo.

A figura 4 apresenta a visualização gráfica da formulação desta pesquisa, que anseia compreender “qual a visão de casais de dupla jornada sobre a experiência do *home office* adotado no contexto da pandemia da COVID-19?”. Para tanto, retrata o conceito central do *home office* e sua interrelação com os demais conceitos extraídos da revisão de literatura, que se integram e interlaçam na construção daquela experiência.

Figura 4 – Formulação gráfica da pesquisa



Fonte: elaborado pela autora.

A esse ponto, após a apresentação da teoria sustentáculo deste estudo, cabe, ainda, a construção do método para a realização do objetivo da pesquisa. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013, p. 30): “A pesquisa é um conjunto de processos sistemáticos, críticos e empíricos aplicados no estudo de um fenômeno”.

Nesse sentido, será apresentado, a seguir, o percurso metodológico empreendido para construção desta pesquisa e para a condução de todos os esforços em vista do alcance de seus objetivos.

3.1 A pesquisa

A pesquisa objeto deste estudo se propôs a compreender a visão de casais de dupla jornada sobre a experiência do *home office* vivenciado no contexto da pandemia da COVID-19. Este objetivo encontra-se alinhado ao objetivo da pesquisa qualitativa, conforme proposto por Sampieri, Collado e Lucio (2013, p. 376): “o foco da pesquisa qualitativa é compreender e aprofundar os fenômenos, que são explorados a partir da perspectiva dos participantes em um ambiente natural e em relação ao contexto”.

Desta forma, trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, já que, segundo aqueles autores, ela permite explorar os fenômenos em profundidade, bem como a extração de significado dos dados coletados. Aquela abordagem enseja, ainda, um processo indutivo, o qual se aplica a pesquisas que buscam a profundidade de significados, a partir da riqueza interpretativa e da contextualização do fenômeno, alinhando-se, portanto, aos objetivos desta pesquisa.

A consonância deste estudo à abordagem qualitativa revela-se reiterada também conforme o entendimento de Sampieri, Collado e Lucio (2013, 376, grifo nosso):

O enfoque qualitativo é selecionado quando buscamos compreender a perspectiva dos participantes (indivíduos ou grupos pequenos de pessoas que serão pesquisados) **sobre os fenômenos que os rodeiam, aprofundar em suas experiências, pontos de vista, opiniões e significados**, isto é, a forma como os participantes percebem subjetivamente sua realidade.

Quanto aos seus objetivos, configurou-se como exploratória e descritiva. Exploratória já que o tema *home office* encontra-se em crescente evidência, em razão das restrições impostas pela pandemia da COVID-19, observando-se, portanto, vasta lacuna de conhecimento a ser explorada e conhecida (ARAÚJO, 2006).

Verificou-se descritiva, uma vez que, após análise dos dados coletados na pesquisa, intentou-se expor a compreensão, acerca das visões dos casais de dupla jornada (sujeitos da pesquisa) sobre a experiência do *home office* no contexto pandêmico (GIL, 2002).

3.2 Sujeitos da pesquisa

Com o propósito de compreender a visão de casais de dupla jornada sobre a experiência do *home office* vivenciado no contexto da pandemia da COVID-19, foram sujeitos desta pesquisa, casais heterossexuais, com filhos, onde ambos os cônjuges experienciaram o *home office* no período da pandemia, de forma simultânea.

A fim de propiciar maior diversificação de participantes, e possivelmente, ampliar o escopo dos resultados desta pesquisa, não foram estabelecidas restrições de idade, ou mesmo outras limitações, nem foram consideradas questões raciais. A dispersão territorial, igualmente, não consistiu de restrição, uma vez que, mediante concordância dos participantes, foram adotados meios de TIC para realização da coleta de dados, por meio de videoconferência.

Para a seleção dos participantes, inicialmente, foram convidados casais da rede de relacionamentos da pesquisadora. A partir de então, foi adotada a técnica da ‘Bola de Neve’, que consiste em uma amostra não probabilística, onde os participantes iniciais da pesquisa indicaram os próximos praticantes e estes, outros participantes, até o momento de alcance do ‘ponto de saturação’, momento em que as respostas dos casais passaram a reiterar considerações já obtidas em coletas anteriores, sem acrescentar informações relevantes, ponto em que evidenciou-se o número suficiente de respondentes para o alcance dos objetivos deste estudo (BALDIN; MUNHOZ, 2011).

3.3 Instrumento para coleta de dados

Para a coleta dos dados foi empreendida uma entrevista em profundidade semiestruturada. Gil (2008) compreende a entrevista como uma forma de interação social, um diálogo assimétrico, em que uma das partes intenta coletar dados da outra, que se apresenta como a fonte de informação.

No tocante à estruturação da entrevista, optou-se pela entrevista semiestruturada por permitir ao pesquisador explorar pontos de interesse ao longo de seu curso (GIL, 2002).

Segundo Creswell (2010), a entrevista permite extrair concepções e opiniões dos entrevistados, além de atribuir ao pesquisador o controle da linha do questionamento, sendo bastante útil quando os participantes não podem ser diretamente observados, o que se aplicou a este trabalho, já que a observação consistiria na permanência do pesquisador no interior da casa dos entrevistados, uma vez que se investigou a visão sobre a adoção do *home office*.

Especialmente no contexto desta pesquisa, observou-se a aplicação de três vantagens propostas por Gil (2008, p. 110), referentes ao uso da entrevista:

- a) a entrevista possibilita a obtenção de dados referentes aos mais diversos aspectos da vida social;
- b) a entrevista é uma técnica muito eficiente para a obtenção de dados em profundidade acerca do comportamento humano;
- c) os dados obtidos são suscetíveis de classificação e quantificação.

Para o alcance das vantagens relatadas, foi adotado um roteiro semiestruturado para a entrevista de profundidade, o qual segue retratado nos Apêndices A e B. A entrevista, por sua vez, foi iniciada com a apresentação da pesquisadora, a explicação da finalidade da visita, dos objetivos da pesquisa e da importância da participação dos entrevistados. Em seguida, foi lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, obtendo-se a anuência de todos os entrevistados. Logo após, foram coletados os dados pessoais dos entrevistados, necessários à caracterização dos casais. Após breve contextualização sobre o tema, foram iniciadas as entrevistas, as quais, após concluídas, foram encerradas com os agradecimentos. Todas as entrevistas foram gravadas (mediante autorização dos entrevistados) e transcritas para posterior análise.

3.4 Realização das entrevistas

As entrevistas objeto desta pesquisa transcorreram entre os meses de setembro e outubro do ano de 2021, predominantemente em modo remoto, a partir de videoconferência, de forma individualizada com cada cônjuge do casal. Sua duração se estendeu de 19 minutos e 09 segundos a 1 hora, 13 minutos e 47 segundos, a depender do entrevistado, totalizando aproximadamente, 13 horas de entrevistas, contabilizando duração média de 43 minutos cada entrevista.

No tocante a sua transcrição, cuja formatação segue os padrões de tamanho de fonte e espaçamento desta pesquisa, alcançou a marca de 177 páginas de entrevistas transcritas, desconsiderando todo o preâmbulo e coleta de dados iniciais.

Conforme aplicação da técnica da ‘Bola de Neve’, foi identificado o ponto de saturação após a realização de 18 (dezoito) entrevistas, representando 9 (nove) casais, os quais constituem os Sujeitos desta Pesquisa.

3.5 O método de análise dos dados

Segundo Creswell (2007, p. 195), o processo de análise dos dados “consiste em extrair sentido dos dados de texto e imagem”, e deve ser desenvolvido mediante três passos: organizar e preparar os dados para a análise; ler tudo o que foi coletado; e iniciar a análise a partir de um processo de codificação (organizar os materiais em grupos antes de dar sentido a eles).

O entendimento de Creswell (2007) revela-se alinhado ao método de análise de dados conhecido por ‘Análise de Conteúdo’, o qual foi adotado nesta pesquisa, uma vez que se pretendeu extrair sentido e conhecimento, a partir da análise da experiência dos casais sobre o *home office* conforme dados coletados com as entrevistas.

Segundo Vergara (2015, p. 7), “A análise de conteúdo é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema”.

Não obstante sua origem esteja nas pesquisas quantitativas, a autora afirma aplicar-se igualmente às pesquisas qualitativas, prestando-se para além de descobertas e inferências aos fins exploratórios, como foi o caso desta pesquisa.

Este estudo, portanto, foi orientado pelo modelo proposto por Lawrence Bardin (1977), em face do alinhamento dos propósitos desta pesquisa ao entendimento daquela autora sobre a análise de conteúdo, o qual consiste em:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42).

Para seu desenvolvimento, a autora propõe um modelo que compreende três etapas: *a pré-análise* (que inclui a seleção do material e a definição dos procedimentos a serem observados); *a exploração do material* (que consiste da implementação dos procedimentos selecionados); e *o tratamento dos dados e interpretação* (que consiste na geração de inferências e resultados da investigação, que podem confirmar as suposições ou não).

A fase da ‘pré-análise’ foi configurada pelo mapeamento do perfil dos entrevistados, seguido da seleção dos áudios e gravações inerentes a todas as entrevistas, sua organização por casais e posterior transcrição daquelas gravações, as quais passaram a constituir o material para análise. Acreditando-se pela relevância de todos os dados coletados, não foi descartada qualquer parte das entrevistas, sendo todas, integralmente, submetidas à segunda fase da análise de conteúdo.

A 'exploração do material' teve início com a leitura flutuante das transcrições, sendo demarcadas as unidades de registro a serem analisadas, bem como identificadas as unidades de contexto, conforme sua aproximação às temáticas propostas. Em seguida, procedeu-se à codificação, classificação e categorização, que resultaram na corroboração das 10 (dez) categorias estabelecidas *a priori*, as quais serão apresentadas na próxima Seção. A definição daquelas categorias, por sua vez, subsidiou o desenvolvimento da terceira fase da análise de conteúdo, o 'tratamento dos dados e interpretação', cujos resultados serão retratados na Seção 4.2.

3.5.1 Categorias de análise

No enfoque qualitativo, de forma diversa ao estudo quantitativo, é permitido o desenvolvimento de perguntas e hipóteses antes, durante e depois da coleta e análise dos dados (CRESWELL, 2010). Assim, por se tratar de uma pesquisa exploratória, as suposições são construídas ao longo do processo e vão sendo aprimoradas à medida que mais dados são obtidos (VERGARA, 2015).

Conforme assevera Vergara (2015, p.9) “Definem-se preliminarmente as categorias pertinentes ao objetivo da pesquisa, porém, admite-se a inclusão de categorias surgidas durante o processo de análise”.

Segundo Bardin (1977, p. 117), as categorias são “rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão dos caracteres comuns destes elementos”.

Nesse sentido, Vergara (2015) salienta que as categorias devem ser: *exaustivas* (de modo a incluir todos os elementos possíveis), *mutuamente exclusivas* (cada elemento só pode ser incluído em uma categoria), *objetivas* (definidas de forma precisa para não gerar dúvidas na alocação dos elementos), e *pertinentes* (adequadas ao objetivo que se pretende alcançar com a pesquisa).

Em face do exposto, para este estudo foi adotada a grade de categorias mista, onde foram definidas categorias *a priori*, a partir da literatura; entretanto, podendo ser mutáveis. Em que pese não tenha sido necessário o desdobramento em nova Categoria, a adoção daquela grade mista revelou-se válida, ao passo que foram observados novos elementos nos dados coletados, que passaram a ser considerados, no bojo de uma das categorias, configurando o seu caráter mutável (VERGARA, 2015).

Nesse sentido, o Quadro 14 apresenta as categorias definidas para esta pesquisa, as quais, subsidiaram a continuidade desta análise de conteúdo, relativamente ao tratamento dos dados e interpretação dos resultados.

Quadro 14 – Categorias de análise

	Categorias	Descrição das Categorias de Análise	Aspectos a serem observados
1	A divisão sexual do trabalho	A dimensão sociológica da divisão sexual do trabalho analisa como a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596). Tal acepção amplia a definição de ‘trabalho’, para incluir o profissional e o doméstico, formal e informal, remunerado e não remunerado, conferindo o <i>status</i> pleno de ‘trabalho’ ao trabalho doméstico. (HIRATA, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe diferença entre a carga horária de trabalho remunerado do casal? ▪ Há o entendimento de que o trabalho de um é mais importante do que o do outro? ▪ E de que o salário de um complementa o do outro? ▪ O casal atribui o <i>status</i> de ‘trabalho’ aos afazeres domésticos e cuidados dos filhos? ▪ A compreensão sobre o trabalho não remunerado foi alterada após a adoção do <i>home office</i>? ▪ Analisar possível influência da divisão sexual do trabalho sobre a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
2	Modelos de vínculo social e relações entre a vida familiar e profissional	Modelos de conciliação entre a vida familiar e profissional, sendo considerados para este estudo três possibilidades: o modelo de conciliação (onde a mulher concilia o trabalho profissional e doméstico e o homem se mantém alheio a este trabalho não remunerado), o modelo de parceria (onde ambos os cônjuges dividem as tarefas domésticas e cuidados da família) e o modelo de delegação (onde as atividades domésticas e/ou os cuidados com os filhos são delegados a terceiros). (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 603-604; HIRATA, 2015, p. 6)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quanto tempo marido e mulher se dedicam às atividades do lar e aos cuidados dos filhos? ▪ Que trabalhos são realizados por um e por outro nas atividades domésticas e no cuidado dos filhos? ▪ Essa rotina foi afetada com a adoção do <i>home office</i>? Se positivo, o que mudou? ▪ Identificar em que modelo de vínculo social os casais entrevistados se enquadram para compreender as relações entre vida familiar e profissional. ▪ Identificar possível associação dos modelos de vínculo social adotados sobre a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
3	Terminologias de família com dupla jornada de trabalho	Terminologias adotadas na literatura para nominar os casais com dupla jornada de trabalho, considerando-se a relevância do trabalho/carreira para marido e mulher. Para esta análise serão considerados: a família de duplo salário (onde ambos atuam no	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar a terminologia de família de dupla jornada assimilada pelos casais entrevistados. ▪ Identificar possível associação entre o tipo de família de dupla

continua

	Categorias	Descrição das Categorias de Análise	Aspectos a serem observados
		mercado de trabalho, mas com foco no retorno financeiro, ao menos um deles); a família de dois postos de trabalho (onde ambos trabalham, mas o trabalho da mulher é considerado dispensável); o casal de <i>status</i> reverso (onde a mulher está altamente comprometida com a carreira – transformação em relação ao papel tradicional de gênero); e a família de dupla carreira (onde o trabalho possui elevado grau de importância para ambos os cônjuges). (SANTOS; CASADO, 2011b; SANTOS, 2011; HOCHSCHILD, 2012)	jornada e a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
4	Conflito trabalho-família	Decorrente da percepção de desequilíbrio entre os papéis exercidos pelos cônjuges, quando a dedicação a um papel (no caso concreto, ao trabalho) dificulta a dedicação entregue ao outro papel (família). Formas conflito trabalho-família consideradas: conflito baseado no tempo, baseado na tensão e baseado no comportamento. (GREENHARUS; BEUTELL, 1985)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar possível ocorrência do conflito trabalho-família e suas formas, em decorrência da adoção do <i>home office</i> na pandemia. ▪ Identificar possíveis atenuantes do conflito trabalho-família, se identificado. ▪ Analisar possível influência das formas de conflito trabalho-família e atenuantes identificadas sobre a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
5	Tipologia de dupla carreira	Tipologias estabelecidas a partir da classificação das famílias de dupla jornada de trabalho segundo diferentes aspectos, como gênero, carreira e família, conforme o modelo proposto por Berlato (2015), fruto de sua pesquisa aplicada aos casais brasileiros. Serão consideradas as cinco tipologias conjugadas naquele estudo: familista coordenado, familista convencional, carreirista coordenada, carreirista convencional e acrobata.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar a tipologia de dupla carreira assimilada pelos casais entrevistados. ▪ Identificar possível associação entre a tipologia de dupla carreira e a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
6	Efeitos emocionais da pandemia	Pesquisas apontam que a pandemia desencadeou sentimentos, reações comportamentais e transtornos psíquicos inerentes ao momento e às condições carreadas por aquele contexto, os quais devem ser considerados ao se analisar a visão dos trabalhadores sobre a prática do <i>home office</i> . (LOSEKAN;	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar sentimentos, reações comportamentais e transtornos psíquicos vivenciados na pandemia, bem como possível influência sobre a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.

	Categorias	Descrição das Categorias de Análise	Aspectos a serem observados
7	A adoção emergencial do <i>home office</i> na pandemia	MOURÃO, 2020; ABBAD; LEGENTIL, 2020) Steil e Barcia (2001) apontam para a existência de fatores facilitadores da adoção do <i>home office</i> – organizados em quatro contextos diferentes -, os quais devem ser analisados para avaliação da prontidão organizacional para sua implementação.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar como transcorreu a adoção do <i>home office</i> pelos casais entrevistados. ▪ Identificar o estado de prontidão para o <i>home office</i>, a partir da análise de três contextos: das funções²⁰, das características individuais e o contexto familiar (presença de aspectos facilitadores). ▪ Identificar possível associação entre o estado de prontidão existente e a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
8	O suporte organizacional para adoção do <i>home office</i>	No tocante ao suporte organizacional, Goulart (2009) propõe os requisitos básicos para implementação do <i>home office</i> , que devem ser proporcionados pelas empresas aos trabalhadores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar se os casais receberam suporte das organizações para adoção do <i>home office</i> e caso positivo, que suporte foi recebido. ▪ Identificar possível associação entre o suporte recebido e a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
9	A limitação dos suportes de terceiros na pandemia	Neves e Nascimento (2017) salientam que a sobrecarga de trabalho assimilada pelas mulheres (ao conjugar trabalho corporativo, cuidados do lar e dos filhos) promove uma dependência crescente de diversos serviços que objetivam o compartilhamento dos cuidados com o lar e com os filhos, descortinando um processo no qual atividades da esfera privada passam a ser transferidas para a esfera pública. No entanto, as restrições impostas pela pandemia limitaram o acesso àqueles serviços e possivelmente impuseram uma alteração do modelo de vínculo social anteriormente estabelecido.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar os impactos da suspensão do suporte de terceiros sobre a rotina familiar. ▪ Identificar possível influência da suspensão do suporte de terceiros sobre a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
10	Benefícios e desafios do <i>home office</i> na pandemia	Os benefícios do <i>home office</i> representam um elenco de vantagens percebidas pelos trabalhadores a partir de sua adoção. A identificação de tais benefícios tende a influenciar positivamente a visão dos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar os benefícios percebidos pelos casais a partir da adoção do <i>home office</i> na pandemia. ▪ Identificar os desafios vivenciados pelos casais a partir da adoção do <i>home office</i> na pandemia.

continua

²⁰ O ‘Contexto das funções’ retrata a parcela ‘emergente’ daquela Categoria, já que *a priori*, apenas o Contexto das ‘Características Individuais’ e o Contexto ‘Domiciliar’ seriam analisados.

Categorias	Descrição das Categorias de Análise	Aspectos a serem observados
	<p>trabalhadores sobre a adoção do <i>home office</i>. De forma adversa, os desafios do <i>home office</i> constituem um elenco de desvantagens percebidas pelos trabalhadores a partir de sua adoção. A identificação de tais desafios tende a influenciar negativamente a visão dos trabalhadores sobre a adoção do <i>home office</i>. (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017; ROCHA; AMADOR, 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar a tendência de adoção do <i>home office</i> após a pandemia e aspectos vinculantes.

Fonte: elaborado pela autora.

conclusão

3.6 Limitações do Método

Não obstante a aplicabilidade e possibilidades descortinadas pela entrevista, vislumbrou-se possíveis limitações ao instrumento. A primeira consiste na capacidade dos entrevistados em expor de forma articulada suas verdadeiras percepções. Soma-se a esta, a possibilidade de a presença do entrevistador influenciar as respostas produzidas pelos sujeitos da pesquisa (CRESWELL, 2010). Outras limitações para além do controle do entrevistador residem na possibilidade de inadequada compreensão pelos entrevistados do significado das perguntas e, ainda, o fornecimento de respostas falsas por razões conscientes ou não.

Como forma de minimizar os impactos daquelas potenciais limitações, foram realizados pré-testes com o instrumento, bem como procedidos os ajustamentos necessários à compreensão de algumas questões, em vista do melhor entendimento e para melhor abordagem dos entrevistados.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão demonstrados os resultados obtidos a partir da análise de conteúdo empreendida com base nas entrevistas realizadas. Para tanto, inicialmente será retratado o perfil dos entrevistados integrantes desta pesquisa. Em seguida, será delineada a análise empreendida neste estudo, considerando-se cada uma das Categorias descritas na Seção 3.5.1.

4.1 Os Entrevistados

Para esta pesquisa, foram selecionados casais heterossexuais, onde ambos os cônjuges atuaram em *home office*, simultaneamente, durante a pandemia da COVID-19. Todos os casais possuíam filhos, sendo, na maioria dos casais, filho único. A faixa etária dos entrevistados variou entre os 40 e 49 anos, sendo a média de 44 anos para as mulheres e 45 anos para os homens. O tempo de relacionamento dos casais flutuou entre 7 e 25 anos de casamento, sendo a média de 14 anos de união.

Dentre os 18 (dezoito) entrevistados, 14 (quatorze) possuíam vínculo formal de trabalho, sendo os outros 4 (quatro), atuantes como Pessoa Jurídica. O tempo mínimo de adoção simultânea ao *home office* foi de 4 meses e 15 dias, enquanto o tempo máximo se estendeu desde o início da pandemia e perdurava até o momento desta pesquisa, configurando à época, 17 meses e 15 dias.

A fim de se preservar o anonimado dos integrantes desta pesquisa, os Casais foram enumerados de 01 a 09, conforme a cronologia em que foram entrevistados. Por se tratarem de Casais, bem como pela relevância de se distinguir os cônjuges, foi adotada a letra ‘M’ para identificar a fala da mulher do Casal, bem como foi empregada a letra ‘H’ para identificar a fala do Homem do mesmo Casal.

O Quadro 15 retrata o perfil dos entrevistados, trazendo na coluna mais à esquerda o número do Casal de referência (CasalXX), seguido da coluna que contém a diferenciação entre o homem (HCasalXX) e a mulher (MCasalXX.).

Quadro 15 - Perfil dos entrevistados

Entrevistado		Idade	Filhos	Profissão
Casal01	MCasal01	40	01	Analista Financeira
	HCasal01	40		Técnico Administrativo
Casal02	MCasal02	46	01	Técnica em Processamento de dados e Professora
	HCasal02	48		Assistente-Chefe de Contabilidade
Casal03	MCasal03	42	01	Analista de Assuntos Regulatórios
	HCasal03	48		Gerente de Eventos (Empresa Familiar)
Casal04	MCasal04	46	02	Professora
	HCasal04	46		Contador
Casal05	MCasal05	45	01	Bióloga
	HCasal05	41		Área Comercial/Relacionamento (Vínculo como Pessoa Jurídica)
Casal06	MCasal06	46	02	Área de Tecnologia da Informação
	HCasal06	48		Área de Tecnologia da Informação
Casal07	MCasal07	40	01	Assistente de Compras
	HCasal07	44		Projetista (Pessoa Jurídica)
Casal08	MCasal08	42	03	Orientadora Pedagógica (Proprietária de Franquia)
	HCasal08	45		Banker (Gerente de Governos e Instituições do 3º Setor)
Casal09	MCasal09	47	01	Professora
	HCasal09	49		Bancário

Fonte: elaborado pela autora.

4.2 Apresentação e discussão dos dados obtidos

Nesta Seção serão apresentados e discutidos os resultados alcançados após o tratamento dos dados e sua interpretação. Os resultados serão retratados individualmente, respeitando-se as categorias inicialmente estabelecidas, a fim de permitir a melhor exploração de cada temática.

Cabe salientar que, a análise dos resultados revelou a existência de fortes aproximações entre algumas categorias, retratando haver além de uma ligação, relativa sinergia entre elas, razão pela qual poder-se-á perceber interligações entre os temas e mesmo a reprodução de falas em categorias distintas.

Tendo em vista o objetivo desta pesquisa, a análise das categorias primou, sempre que possível, pela interpretação dos dados referentes a cada cônjuge, inicialmente, para, em seguida, articular a interpretação de ambos sobre cada tema a fim de se extrair a visão do casal, bem como as possíveis motivações para aquela visão.

4.2.1 A divisão sexual do trabalho

“[...] na minha opinião, o machismo, no qual a mulher fica em casa cuidando dos filhos, acabou. Quem não sabe disso, eu acho que deveria se atualizar” (HCasal02).

Seguindo o proposto por Kergoat (2009), de que a abordagem da Divisão Sexual do Trabalho está para além da simples constatação de desigualdades, bem como no que se refere à necessidade de se empreender a articulação entre a descrição do real e as reflexões dela decorrentes, esta Seção se propôs a analisar possíveis influências da Divisão Sexual do Trabalho sobre a visão dos casais, a respeito do *home office* adotado no contexto da pandemia da COVID-19.

Considerando a necessária reiteração do termo ‘Divisão Sexual do Trabalho’, a fim de corretamente referenciá-lo ao longo desta análise, a partir deste momento, também será adotada a sigla ‘DST’ para sua designação, no escopo desta pesquisa.

Nesse sentido, resgatando-se Hirata e Kergoat (2007), no que tange às acepções sociográfica (que analisa a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho e suas variações no tempo e no espaço) e sociológica (que analisa a associação da DST à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos), buscou-se conhecer a carga de trabalho assimilada pelos casais, antes e durante a realização do *home office*, tanto referente à jornada remunerada (que será analisada nesta seção) quanto relativa à jornada não remunerada

(que será analisada com maior profundidade na próxima seção), a fim de se identificar se a organização dos espaços privados promoveu interferências na atuação nos espaços públicos.

Para Hirata (2007), a acepção ‘sociológica’ da DST, retratada na Seção 2.2, aborda o conceito de divisão do trabalho que amplia a definição de ‘trabalho’ para incluir o profissional e o doméstico, o formal e o informal, o remunerado e o não remunerado, atribuindo plenamente o *status* de ‘trabalho’ ao trabalho doméstico.

Nesse sentido, a fim de corroborar aquele entendimento, este estudo adotou como sinônimas, as expressões ‘trabalho profissional’ e ‘trabalho remunerado’, assim como, as expressões ‘trabalho doméstico’ e ‘trabalho não remunerado’, estes, quando presentes, com o condão de incluir todo o trabalho referente aos cuidados do lar e cuidado dos filhos/da família. Tais diferenciações quanto aos cuidados, quando apresentadas, representarão, especificamente, cada uma das subdivisões da jornada não remunerada ou do trabalho doméstico.

No tocante à carga horária de trabalho remunerado exercida antes do *home office*, verificou-se que, dentre os 9 (nove) casais participantes, apenas em dois (Casal01 e Casal06), o marido e a esposa possuíam carga horária de trabalho equivalente. Em relação ao Casal01, embora possuíssem a mesma carga horária remunerada, esta se distinguiu em relação à flexibilidade de horário para realização do trabalho, sendo o dele o horário flexível, enquanto o da esposa revelava-se rígido.

Majoritariamente, contavam com a delegação das atividades da jornada não remunerada a terceiros. Segundo Hirata (2015), a delegação, um dos modelos de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, é uma das decorrências do crescente aumento do ingresso da mulher no mercado de trabalho profissional, a qual passa a demandar e necessitar do suporte de outras mulheres para a realização do trabalho doméstico anteriormente realizado por si.

“A gente acordava e tinha que colocar a Filha para escola. [...] Já chegava em casa quase 8 horas da noite, dependendo da hora que eu saía lá do trabalho. Então, já chegava e era ficar um pouquinho com a Filha, jantar, tomar banho e dormir. Essa era minha rotina” (MCasal01, grifo nosso).

“ [...] ficava o tempo todo fora, vinha pra casa só para dormir durante a semana, praticamente isso. Cuidado, ela (filha) fica mais tempo na escola, na creche e com a parte de limpeza e alimentação, ficava mais com a Sogra, eu acho (risos)” (HCasal01, grifo nosso).

O Casal06, embora ambos assumissem igual carga de trabalho remunerado, a jornada não remunerada recaía integralmente sobre a esposa, conforme retratado por ambos, reiterando a ideologia naturalista, a qual, conforme Hirata e Kergoat (2007) consiste em um processo

específico de legitimação, a partir do qual são aplicados os princípios da ‘separação’²¹ e da ‘hierarquização’²², permitindo que se mantenham válidos no tempo e no espaço para todas as sociedades.

“A gente levantava e tomava café, eu acordava as crianças, arrumava, tomava banho, [...]. Deixava as crianças na escola [...] e eu ia pro trabalho. [...] Pegava eles, vinha todo mundo pra casa, né, e depois... [...] Quando eu chegava em casa, aí eu ia fazer comida, botar eles pra arrumar a mochila do dia seguinte. [...] eu ia olhar pra ver se estava feito (trabalho de casa), o quê que tava dando, se tinha alguma dúvida, verificava agenda, [...]. A limpeza da casa em si, a parte mais pesada, eu tenho uma pessoa que me ajuda e ela vem semanalmente. [...]. Só fazia ali a perfumaria, né, pra manter [...]” (MCasal06, grifo nosso).

“[...] a gente passa o dia fora, então a gente sai muito cedo de casa, [...] e retornávamos aí por volta de umas 18 horas, mais ou menos. E a rotina, naturalmente, é aquela história da família, né, acaba ficando realmente sob o peso mais da mulher. Então, a MCasal06 meio que tocava essa parte de alimentação, do cuidado com as crianças e tudo mais. Eu ficava mais no apoio ali [...]” (HCasal06, grifo nosso).

MCasal06 ratifica o entendimento de que sua jornada doméstica, não só interfere, mas também perpassa sua jornada remunerada, afirmando sua priorização pela jornada doméstica, especialmente, em relação ao cuidado dos filhos, consubstanciando o exposto por Nogueira (2009), de que os aspectos ‘reprodutivo’ e ‘produtivo’ da vida feminina imbricam-se constantemente, ao ponto de que uma ação sofrida por qualquer daqueles pólos provoque repercussão no outro, em razão da articulação existente entre ambos. Verifica-se, ainda, a noção do ‘instinto materno’ apregoado por Rocha-Coutinho (2004), por meio do qual salienta que a maternidade atravessa outras esferas de atuação da mulher, infligindo que ela se divida e se multiplique para cumprir todas as demandas.

“Olha, eu posso dizer para você, sem exagero, que, apesar de eu estar no trabalho, eu continuava na jornada de casa, porque eu tava trabalhando, mas na hora do almoço ‘eles vão ter prova?’, eu tava buscando exercício para ele fazerem, né. [...] Então, assim, a gente não consegue se desvincilhar...[...] Então, eu digo que eu não consigo separar 100% ‘agora eu sou a MCasal06 profissional da MCasal06 mãe’. Não, porque a MCasal06 mãe vai falar mais alto, não tem jeito” (MCasal06, grifo nosso).

A constatação referente à flexibilização para o exercício da carga horária de trabalho, estendeu-se a outros 05 (cinco) Casais (03, 04, 05, 07 e 08), onde os homens, ocupantes de cargos de confiança ou profissionais atuantes como Pessoa Jurídica, dispunham de grande flexibilidade sobre os horários, quando comparados às respectivas esposas.

²¹ Um dos princípios organizadores da Divisão Sexual do Trabalho, o qual distingue ‘trabalhos de homem’ de ‘trabalhos de mulher’ (HIRATA; KERGOAT, 2007).

²² Um dos princípios organizadores da Divisão Sexual do Trabalho, o qual pressupõe que um trabalho de homem possui maior valor que um trabalho de mulher (HIRATA; KERGOAT, 2007).

“Então, dono não tem horário. Dono, a gente começa às vezes, 7 horas da manhã de um dia e sai outro dia 8 horas da manhã, do outro, principalmente quando tem evento” (HCasal03, grifo nosso).

“Eu, como eu exerço cargo de confiança, eu não tenho horário definido, mas, normalmente de 10 da manhã até às 7 horas da noite. E eventualmente, um pouco antes, um pouco depois, mas em média geral, de 10 às 7,[...]” (HCasal04, grifo nosso).

“[...] há, mais ou menos, mais de 10 anos que eu não tenho ponto. [...] Assim, você tem que fazer 8 horas, mas, eu não ganho hora extra se eu tiver que fazer 12 ou 10. Bem, nas funções que eu sempre tive, eu tive sempre uma carga de trabalho elevada. É, chegando às vezes 10 horas, às vezes 12 horas de trabalho naquele dia, dependendo” (HCasal08, grifo nosso).

Conforme se extrai, a flexibilização do horário de trabalho foi correlacionada à extensão da carga horária remunerada dos homens, impelindo às esposas a não extensão de suas cargas horárias em vista da assimilação da jornada de trabalho doméstico, destacadamente dos cuidados com a casa. Quanto ao primeiro aspecto, observa-se o asseverado por Antunes (2009), a respeito da flexibilização do horário de trabalho no contexto do redesenho do ‘trabalho precário’ pelo Capital, como forma de restaurar as formas de dominação burguesa. Verifica-se que aquela flexibilização do trabalho atuou para que as empresas recorressem a mais horas de trabalho, sem as necessárias contrapartidas em favor dos trabalhadores.

Em outro aspecto, verificou-se o quanto a extensão da carga de trabalho remunerado dos homens (maridos) influencia e/ou influenciou as decisões e o tempo disponível para ser dedicado pelas mulheres à jornada profissional (MCasal04, MCasal07 e MCasal08). Tal observação reitera o resultado da pesquisa empreendida por Sousa e Guedes (2016), a qual apontou que a atribuição das atividades domésticas às mulheres impõe a redução do tempo e da disposição femininas para o mercado de trabalho, resultando na diferença de carga de trabalho remunerado exercida por elas.

90% MCasal03. 85 a 90%. [...] por ela ter um horário mais fixo... o meu horário não ser tão fixo, [...] às vezes, eu ficava na empresa até 8 horas da noite, ela 5 horas da tarde já saía. Então, [...] 90% das vezes, ela que conduzia todo o trabalho da casa, coordenava... [...] totalmente ela que fazia isso” (HCasal03, grifo nosso).

“É, essa aí, a minha esposa, ela é guerreira, faz tudo. Por exemplo, ela chegou do trabalho, já tá fazendo a janta. Entendeu, já tá lá fazendo a janta e a gente divide aqui algumas coisas,[...]” (HCasal07, grifo nosso).

“[...] é muito trabalho e às vezes não tem muito tempo pra família, mas assim, às vezes ele tenta balancear, mas às vezes eu sinto falta um pouco. [...] Eu falo que assim, a minha prioridade sempre foi meu filho. No meu trabalho, todos sabem, eu tive uma oportunidade de crescer lá, eu já tinha um cargo bom lá e quando chegou essa oportunidade, foi quando eu engravidei e meu chefe perguntou ‘você vai voltar?’ e eu disse ‘eu não volto! Agora eu quero ser mãe e só mãe’. E foi o que eu fiz. [...] Eu fiquei 4 anos da vida dele sendo

só mãe [...] e aí eu falei, vou me dedicar, vou trabalhar. Mas, sempre, a prioridade para mim é a família, sempre em primeiro lugar” (MCasal07, grifo nosso).

“Assim, por eu trabalhar numa escola noturna, eu acho que, assim, a minha organização, mal ou bem, não teve tanta influência, assim, porque daí eu tinha praticamente o dia inteiro, como eu sempre tive, por conta dessas coisas de filho, de casa, né...” (MCasal04, grifo nosso).

Percebe-se, desta forma, que a carga de trabalho fora de casa da mulher fica condicionada à carga horária masculina e à disponibilidade ou não do marido de desempenhar os afazeres domésticos. Na maior parte dos casos, quando ambos têm cargas horárias extensas de trabalho, é a mulher quem tem que buscar flexibilizar sua carga para dar conta das atividades domésticas. Essa constatação revela-se consoante ao exposto por Nogueira (2009), de que a quantidade de tempo dedicado pelas mulheres à jornada doméstica impõe dificuldades na organização espacial/temporal em face do seu trabalho profissional. Em outros termos, a autora afirma que o tempo das mulheres se revela modelado pelas suas atividades e pela dependência das atividades e do tempo dos outros, sejam eles filhos e/ou esposos.

Ainda sob o mesmo contexto, observou-se a forma como a dedicação impelida pela jornada não remunerada impactou a experimentação do sentido pleno do trabalho por uma entrevistada. Tal entendimento decorre de sua dedicação integral à jornada doméstica durante a maior parte de sua vida conjugal, entretanto, não por desejo próprio, já que reiterou não encontrar realização naquela forma de trabalho.

Para a MCasal08, somente quando ingressou no mercado de trabalho, sentiu-se plenamente realizada, ao passo que pode demonstrar suas habilidades e iniciativas, além de gerar renda, características que resgatam o trabalho como categoria fundante do ser humano, conforme exposto por Neves *et al* (2018). A entrevista de MCasal08 retrata, ainda, a importância do trabalho na formação de sua identidade, corroborando Costa e Nascimento (2019) sobre a centralidade do trabalho na formação da identidade do indivíduo, já que asseveram ser o trabalho, o meio pelo qual o indivíduo se insere na sociedade e realiza o seu projeto de ser no mundo, tornando-se ‘alguém’.

“Eu sempre me questioneei muito, né, [...] tanto é que uma vez uma amiga minha falou para mim ‘MCasal08, eu nunca imaginei que você ia virar dona de casa e mãe’ [...] E eu não era feliz com aquilo [...]” (MCasal08, grifo nosso).

“[...] eu não podia tá fazendo uma coisa que eu gosto mais – lidando com educação, com crianças, com jovens, [...] eu me sinto realizada [...] na rua onde eu moro, eu tenho a facilidade de levar meus filhos para escola, buscar meus filhos na escola, eu tenho facilidade de sair a hora que eu quero, voltar a hora que eu quero, [...] eu consigo, hoje, juntar algo que eu gosto com algo que me dá benefícios” (MCasal08, grifo nosso).

“[...] eu não queria mais isso pra mim. Como eu já tinha vivenciado muito isso, foram anos, foram anos, acho que 13 anos vivendo essa jornada doméstica, mãe, casa. Em momento nenhum isso passou pela minha cabeça de voltar àquela vida que eu tinha antes” (MCasal08, grifo nosso).

No que se refere ao Casal05, observou-se que o fato de ter um familiar apoiando na realização das atividades domésticas e dos cuidados com os filhos contribui para a maior dedicação de ambos ao trabalho profissional, e conseqüentemente, numa extensão das jornadas de trabalho remunerado. Resgatando-se os resultados da pesquisa empreendida por Sousa e Guedes (2016), que relacionou a redução do tempo e da disposição femininas para o mercado profissional à atribuição das atividades domésticas às mulheres, pode-se depreender que, no que tange à experiência do Casal05, o fato de o casal contar com o suporte de familiar para a realização das atividades domésticas, propiciou maior disponibilidade de tempo aos cônjuges, para se dedicarem à jornada remunerada, o que explicaria a extensão daquela jornada também pela MCasal05.

O Casal02 e o Casal09, por sua vez, retrataram uma carga horária de trabalho superior por parte das esposas. Em relação ao Casal02, verificou-se condição oposta à observada pelos casais anteriores, pois, enquanto a MCasal02 possuía dois vínculos empregatícios, o HCasal02 declarou haver ajustado seu horário de trabalho para o atendimento das demandas da jornada doméstica, incluindo os cuidados da casa e da filha, não obstante, também cumpriu carga horária cheia de trabalho remunerado, com alguma flexibilidade quanto ao horário para seu cumprimento.

“[...] eu tinha que trabalhar entre 8:30 e 9 horas e, impreterivelmente, 16:40 eu tinha que sair. [...] Para poder pegar a Filha no colégio. [...] Eu sempre boto essa barreira do horário para pegar a Filha. Tanto que eu abri mão de condições melhores, até financeiras, muito melhores, porque não tinha horário para buscar a Filha. [...] É aquela história do pai presente e meus combinados com a MCasal02 e nesses combinados, está pegar a Filha” (HCasal02, grifo nosso).

Verificou-se, ainda, a conciliação da jornada doméstica pelo homem (HCasal02), nos dias em que a jornada de trabalho de MCasal02 era estendida, sendo observada a parceria nos demais dias. A inversão dos papéis observada em relação ao Casal02 encontra-se alinhada ao entendimento de Zauli *et al* (2013) que já apontavam para a tendência de maior compartilhamento das tarefas entre homens e mulheres, não somente em relação às jornadas de trabalho e ao orçamento familiar, mas inclusive no que se refere à divisão das tarefas domésticas.

“Os dois faziam tudo um pouquinho né. Então, por exemplo, a gente acorda, vai fazer o café da manhã, acorda a Filha – quem acordava é a MCasal02 [...] a gente vai tomando

café [...]. Na hora de pegar a Filha no colégio, quem pega sou eu, porque a MCasal02, às vezes, dá aula a noite, então eu que pegava a Filha no colégio, trazia, botava ela no banho, tirava a roupa dela, botava pra lavar, eu fazia a comida da noite para botar a Filha para comer... então, assim, eu cuidava dessa parte toda. A MCasal02 ficava o dia todo fora. [...] A louça, a MCasal02 lava mais louça do que eu, [...], mas a cozinha, geralmente eu que cozinho e faço as coisas aqui. [...] E roupa pra lavar, eu geralmente boto, mas a MCasal02 que estende, mas isso não é combinado...” (HCasal02, grifo nosso).

Essa constatação encontra consonância ao exposto por Teikal e Rocha-Coutinho (2007), de que o espaço deixado pela mulher ao ingressar no mercado de trabalho passou a refletir o surgimento de uma nova concepção de masculinidade e também de paternidade, sendo esta retratada a partir de um comportamento mais participativo e afetivo por parte dos homens, conforme Fernandes (2017), o que é corroborado pelo próprio entrevistado.

*“Era muito raro você ver [...] um casal que trabalhasse os dois e ela não tivesse que cuidar da casa e ele ajudasse... e ele estivesse em casa também trabalhando, em casa. **Que é outra falácia ‘ah, eu ajudo a minha esposa’** [...] Você não tem que ajudar, você está fazendo parte dela (da casa). [...] **você não ajuda nada!** [...] **Minha geração já começou a mudar isso, já começou a ver isso de uma maneira diferente**” (HCasal02, grifo nosso).*

*“[...] eu lembrava das mães dos meus amigos indo buscá-los lá (na escola)... [...] a mãe dos meus amigos se candidatando a serem responsáveis, representante de turma... [...] tanto é que é **‘mãe-representante’**, eu não lembro de ter **‘pai-representante’** [...] hoje a gente pode até ver isso, digo da minha geração, **você vê pais participativos na criação da criança, pais que não largam a criança no colégio e, sim, entregam a criança no colégio e vão lá buscar a criança no colégio. Você muito pai fazendo isso**” (HCasal02, grifo nosso).*

O Casal09, por sua vez, espelha o contexto onde a MCasal09 possuía carga de trabalho remunerado superior à de seu esposo (que exercia carga diária de 6 horas) e ainda conciliava a maior parte das atividades inerentes à jornada não remunerada, uma vez que o HCasal09 se dedicava aos cuidados do filho, mais precisamente, a momentos de convivência e lazer, não se estendendo aos demais trabalhos domésticos. Esta experiência pode ser compreendida a luz de Sousa e Guedes (2016) que salientam o ingresso das mulheres no mercado de trabalho não retratar um equilíbrio das funções entre os sexos, mas reiterar, para grande parte delas, as desvantagens assimiladas pelas mulheres, já que passaram a contribuir com o provimento do lar ao mesmo tempo em que conjugaram as responsabilidades da jornada doméstica, espelhando o que, segundo os autores, pode ser chamado de uma ‘revolução incompleta’, ratificando a desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para as mulheres.

“Então, eu saía todo dia às 15:30, vinha pra casa, fazia minhas atividades de casa, esperava o Filho chegar. Era comida, né?, refeição, ver a roupa dele pro dia seguinte, como meio que tá agora” (MCasal09, grifo nosso).

“Essa parte, a MCasal09 administrava mais. Essa parte de... cuidado da casa, cuidados com roupa, vestuário do FCasal09, ela sempre assumiu” (HCasal09, grifo nosso).

“consigo fazer tudo que eu fazia com ele, essa parte de tomar conta dele, de brincar com ele, de levar pro futebol [...]” (HCasal09, grifo nosso).

Após análise inicial da distribuição das jornadas de trabalho, cabem algumas considerações no que se refere à Divisão Sexual do Trabalho.

Nesse sentido, verificou-se que, embora duas mulheres vivenciassem maior jornada remunerada (comparativamente aos maridos), o volume aumentado de carga horária e sem flexibilidade de horários para o seu exercício, não refletiram maior nível de renda por parte das mulheres, como ocorreu, majoritariamente, quando a carga horária de trabalho maior era exercida pelos homens. Tal como observaram Antunes (2009) e Standing (2014), não obstante a mulher tenha avançado em direção ao mercado de trabalho, ainda se verifica um retrocesso no que tange às condições de remuneração a que são submetidas. Esse entendimento, por sua vez, é reiterado por dados da PNAD Contínua 2019 (IBEGE, 2020), os quais ratificam que os rendimentos entre homens e mulheres permanecem divergentes até os dias atuais. No contexto desta pesquisa, observou-se que uma carga horária de trabalho aumentada por parte das mulheres proporcionou, no máximo, que obtivessem o mesmo nível de renda de seu esposo/companheiro, mas nunca uma renda maior do que a deles.

Outro ponto observado, no mesmo contexto, refere-se à relação entre o nível de renda e o nível de formação escolar. Dentre os 9 (nove) casais integrantes da pesquisa, os três casais em que o homem possui nível de formação superior ao da mulher, todos também detêm maior faixa de renda. Quando ambos do casal possuíam a mesma formação escolar, o nível de renda era, majoritariamente, equivalente. Entretanto, quando as mulheres detinham o maior nível de escolaridade (03 casais), sua renda revelava-se, no máximo, equivalente à do marido, o que retrata a desigualdade paradoxal no campo educacional asseverada por Hirata (2017), no sentido de que, prevalentemente, mesmo quando as mulheres dispõem de níveis de escolaridade superior aos homens, a condição de inferioridade das mulheres – retratada em rendas menores – se perpetua.

Essas constatações reiteram os achados da pesquisa empreendida por Bruschini *et al* (2011) no período de 2002 a 2009, seja no que concerne ao aumento significativo de mulheres cursando o nível superior e acessando carreiras anteriormente limitadas à presença do homem, seja reiterando os achados da pesquisa de Bruschini e Lombardi (2002), realizada na década de 1990, de que, mesmo quando o ingresso no mercado de trabalho ocorria sob características

similares às dos homens, permaneciam submetidas a uma desigualdade de gênero, em relação aos rendimentos, espelhando um rendimento a menor para as mulheres.

Após a necessária análise de características da Divisão Sexual do Trabalho presentes na vida dos Casais entrevistados, em momento pré-pandemia, esta Seção passará a analisar os impactos provocados pela adoção do *home office*, a fim de se identificar possível correlação entre a Divisão Sexual do Trabalho e a visão dos casais sobre a nova modalidade de trabalho.

Para tanto, buscou-se compreender os impactos da adoção do *home office* sobre as cargas horárias de trabalho assimiladas pelos casais. Observou-se que a maioria dos casais vivenciou o aumento da carga horária total de trabalho. Entretanto, em análise mais aprofundada, foi identificado que a composição da carga horária total revelava contornos diferentes para os cônjuges. Para a maioria dos homens, o aumento da carga total esteve relacionado ao aumento da jornada remunerada de trabalho; enquanto que para a maioria das mulheres, a jornada a maior refletiu o aumento de sua participação na jornada não remunerada, a partir da assimilação de atividades domésticas anteriormente delegadas.

Este fato referenda os resultados da PNAD Contínua/2019 (IBGE, 2020) que apontam que o número médio de horas combinadas do trabalho remunerado e não remunerado revela certa aproximação entre homens e mulheres, com pequena diferença desfavorável às mulheres. Entretanto, quando consideradas as horas dedicadas exclusivamente à jornada doméstica, obtém-se que os homens dedicam perto da metade do tempo entregue pelas mulheres, donde depreende-se que a maior parte da jornada de trabalho dos homens está vinculada à jornada profissional.

A prosseguir com a análise de conteúdo, verificou-se que, com a adoção do *home office*, 04 (quatro) casais experienciaram a alteração no padrão de suas cargas de trabalho remunerado. O Casal09, passou a vivenciar a mesma carga horária remunerada, refletindo o aumento da carga de trabalho do HCasal09. O Casal01 e o Casal06, que possuíam semelhança entre as cargas horárias dos cônjuges, vivenciaram o aumento da carga horária das mulheres, assim como o Casal03, que anteriormente refletia a maior carga de trabalho atribuída ao HCasal03.

“Aqui (em casa), é da hora que acorda, vou botar... não na hora que acorda, mas de 8 horas da manhã até... isso por baixo, assim, umas 7 horas” (MCasal01, grifo nosso).

“No início, a gente trabalhava muitíssimo e eu sempre me estendia muito, não conseguia, assim, era uma coisa que era inevitável, eu começava, quando dava 5:30 eu olhava.. é, nossa já são 5:30, mas ainda dá mais um pouquinho... aí ia até 6, 6:30” (MCasal03, grifo nosso 3).

“[...] a pandemia demandou muito do pessoal de TI, a gente ficou com uma sobrecarga muito grande, [...]. Começava trabalhar 7 horas (da manhã) e às vezes 10 horas (da noite) tava eu sentada no computador. [...] então, foi tenso” (MCasal06, grifo nosso).

“Hoje em dia, eu estou trabalhando bem mais. Hoje em dia eu estou trabalhando umas 8 horas por dia (antes trabalhava 6 horas por dia). Hoje (sábado) eu já liguei a máquina aqui pra fazer um negócio aqui, que eu jamais iria fazer isso se eu tivesse no presencial” (HCasal09, grifo nosso).

Os Casais 01, 02 e 03, cujas mulheres vivenciaram cargas de trabalho remunerado superior à dos homens e menos flexíveis quanto ao horário para sua realização, por ocasião do *home office*, espelharam uma espécie de reorganização familiar, onde os homens readequaram suas jornadas de trabalho remunerado para atender às demandas da jornada doméstica, incluindo não só os cuidados com a casa, mas também o cuidado dos filhos, reiterando a tendência asseverada por Zauli *et al* (2013) de que as tarefas de homens e mulheres sejam mais compartilhadas, não apenas em termos de jornadas de trabalho ou participação no orçamento familiar, mas também quanto à divisão das tarefas domésticas.

Observa-se nas entrevistas que tais reequilíbrios visaram o alcance da melhor harmonia familiar, especialmente da parceria entre o casal.

“[...] tentava acordar 2 horas antes dela (a filha), [...] eu acordava e trabalhava. Depois que ela acordava, a gente ia fazer as coisas da casa, da alimentação, brincar com ela e o computador ligado. Entrava para fazer alguma coisa urgente, mas o que não era urgente, eu fazia essas duas horas antes dela acordar e depois que ela ia dormir, ela dorme por volta de 8:30, 9 horas, eu ia até meia-noite trabalhando. Eu fazia, [...] talvez 4 horas dedicado full time para o trabalho e o restante do dia com computador ligado [...]” (HCasal01, grifo nosso).

“Você tem que mudar completamente, porque você tem uma esposa que, queira ou não queira, 8 horas da manhã, ela senta no computador pra trabalhar e aí, por exemplo, eu não tô fazendo nada. [...] Então, a gente colabora, a gente varre uma casa, passa um pano, ajuda...[...] “A gente tinha que se virar nos 30 e tinha que ser parceiro, porque se não for parceiro, o negócio desanda de vez...” (HCasal03, grifo nosso).

A organização inicial dos espaços público/privado pelo Casal04, mais precisamente pela MCasal04, já sinalizava a existência de interferência entre as jornadas de trabalho, uma vez que se observou um ajustamento da jornada remunerada de MCasal04 (4 horas noturnas) para atender às demandas da jornada não remunerada, ao passo que o HCasal04 se dedicava sem interferências à sua jornada remunerada. Com a adoção do *home office*, o HCasal04 salienta um aumento de sua participação na jornada doméstica, não obstante não venha interferir em sua jornada profissional, já que esta é priorizada, conforme exposto pela MCasal04. A condição espelhada pela MCasal04 revela-se aproximada aos resultados da pesquisa de Nogueira (2009), que aponta para o ‘padrão’ de se atribuir as tarefas domésticas e familiares às mulheres, o que é reiterado pela própria fala da entrevistada.

“Com a mudança pra home office, isso acabou aumentando um pouquinho pra mim, né... [...] Não posso dizer que eu fiz muito mais coisa não” (HCasal04, grifo nosso).

“[...] e assim, continuou na pandemia, né, porque (risos) o homem trabalhando em casa, é como se ele tivesse fora de casa, aquele horário ali é sagrado, a gente não... a gente tem que se virar nos 30” (MCasal04, grifo nosso).

O Casal05, em que ambos tiveram sua jornada de trabalho remunerado aumentada com o *home office*, manteve grande parte da delegação da jornada doméstica, sendo a parte não delegada, conciliada pela MCasal05, com contribuição pontual de HCasal05 no suporte ao cuidado da filha. Importante destacar que essa alteração fora reportada por ambos do Casal05, bem como seu impacto nas jornadas remuneradas de trabalho. A conciliação atribuída à MCasal05 corrobora, mais uma vez, os resultados da pesquisa Nogueira (2009), sobre o ‘paradigma de se a outorgar às mulheres, a responsabilidade pelas tarefas do lar e cuidados da família.

“Com o advento da pandemia, isso acabou se mantendo de certa maneira, mas aumentou muito a questão da minha interação com a Filha. A gente passou a ficar mais próximo, passei a ter mais momentos com ela, que pra mim foi muito bom e passei a ajudar, não tanto quando poderia, ou deveria [...]” (HCasal05 , grifo nosso).

“Mudou, porque eu passei a participar um pouco mais de determinadas coisas que eu não conseguia fazer. Então, ajudar a limpar, ajudar a cozinhar, principalmente cuidar da Filha e lhe dar com a questão da criança em casa também, naquele período que era uma coisa complicada. [...] Então, acabou que assim mexeu com a estrutura familiar de forma completa, né. [...] A minha mãe ainda continuou sendo a principal pessoa que fazia as tarefas da casa, mas eu passei a ajudar sim, mexeu bastante” (MCasal05, grifo nosso).

O Casal07 manteve o padrão de jornada remunerada superior assimilada pelo homem. Em que pese o HCasal07 tenha experimentado uma majoração de sua carga remunerada, verifica-se uma adequação de sua jornada para conciliar os cuidados com o filho, especialmente no período em que sua esposa necessitou trabalhar em modo híbrido, bem como em decorrência da suspensão do suporte de terceiros. É importante destacar que os impactos da readequação de sua jornada remunerada de trabalho são percebidos e retratados pelo HCasal07, ainda que também identifique pontos positivos de tal readequação.

“Quando ela tava um dia sim, um dia não, ou dois dias sim, [...] aí, eu comecei a botar um padrão, segunda e terça eu não atendo ninguém. Botei esse padrão que eu tô seguindo até hoje, pra justamente, estar segunda e terça em casa, mas aí com isso, eu sacrifiquei meu domingo [...] Mas teve um ponto bom [...], que eu pude ensinar o Filho, [...], tanto que eu ensinei ele a ler com letra maiúscula, [...] isso aí foi uma coisa que eu achei até legal. Eu ter tirado esse tempo e ter aproveitado e ter ensinado ele alguma coisa” (HCasal07, grifo nosso).

O Casal06 e o Casal08 retratam os entrevistados que não vivenciaram qualquer alteração da divisão da jornada não remunerada, a qual permaneceu assimilada de forma exclusiva pelas

mulheres. Cabe ressaltar que esses casais retratam com nitidez a vivência dos princípios organizadores da Divisão Sexual do Trabalho, propostos por Hirata e Kergoat (2007) e por Kergoat (2009). A latência do princípio da ‘separação’ foi observada na fala de ambos os homens, ao referendarem as distinções entre os ‘trabalhos de mulher’ e os ‘trabalhos de homem’, estes, retratados pela reforma (obra) realizada pelo HCasal06, e pelo trabalho profissional do HCasal08.

O princípio da hierarquização, por sua vez, foi observado na fala do HCasal08, ao deixar claro seu papel de provedor do lar, razão pela qual entende ser o seu trabalho prioritário sobre os demais (jornada profissional da esposa e jornada doméstica). Em relação ao HCasal06, verifica-se a hierarquização, ao se observar que, mesmo experimentando a diminuição de sua carga de trabalho remunerada e, ainda, consciente de que sua esposa tivera a carga remunerada exponencialmente aumentada, bem como, assimilava exclusivamente a jornada doméstica, entendeu que seu trabalho ‘de homem’ era mais importante, não alterando sua rotina em favor do compartilhamento da jornada doméstica, ao passo que a MCasal06 permaneceu conciliando sozinha todas as demandas, relatando sofrer grande sobrecarga.

“[...] eu parava 11:40 pra fazer o almoço, mas 13:30 eu tinha que tá de volta. Então, era aquela coisa corrida, porque tem que fazer almoço, porque todo mundo tem que almoçar, porque eles (os filhos) também têm que ir pro TICC (horário estendido de aula em modo remoto), eu tenho que trabalhar. [...] Hoje, eu olho pra traz e falo ‘como eu dei conta?’” (MCasal06, grifo nosso)

“Ao mesmo tempo que eu me senti sobrecarregada, eu me senti aliviada de conseguir gerenciar, porque se eu tivesse no trabalho, eu ia surtar, porque eu não ia conseguir gerenciar” (MCasal06, grifo nosso).

“Eu tava envolvido com a reforma, a MCasal06 tava cuidando de tudo ali, das crianças, grande parte era mais com ela mesmo. Às vezes que eu, parte logística eu fazia, compra tudo mais, mas ficava mais focado em relação a ela realmente” (HCasal06, grifo nosso).

O Casal08 vivenciou o aumento da jornada remunerada pelo HCasal08, sendo que o aumento da carga de trabalho doméstico foi assimilado exclusivamente pela MCasal08. De forma análoga ao Casal06, com marcas de sobrecarga e grande desgaste emocional por parte de MCasal08. A diferenciação entre “trabalhos de homem” e “trabalhos de mulher” presentes na entrevista dos homens, assim como a dedicação extensa e exclusiva à jornada não remunerada por parte das mulheres, caracterizam marcas de uma DST desigual inerente à predominância da cultura patriarcal e da naturalização da associação feminina às atividades domésticas, o que reitera o entendimento de Ramos e Nicoli (2017) de que não obstante as mulheres tenham compartilhado o compromisso com o sustento do lar, a associação precípua

do cuidado à mulher não foi superada, acarretando a sobrejornada feminina e limitações às suas jornadas profissionais.

“Então, eu tive que lavar, passar, cozinhar, trabalhar, tudo dentro de casa e, ainda, com o HCasal08 dentro de casa. Sendo que o HCasal08 dentro de casa é a mesma coisa que nada. Porque não pode falar, não pode nem saber que ele tá dentro de casa. [...] como ele não bate ponto, é um pouco complicado, porque dá 7 da manhã, ele tá na frente do computador, dá 11, meia-noite, ele continua na frente do computador e sem poder ter participação dele nas coisas, né. Foram dias muito difíceis. [...] Porque eu precisando fazer de tudo e ele dentro de casa, tendo que só trabalhar, né” (MCasal08, grifo nosso).

“Até porque, eu acho que criação. Meu pai e minha mãe nunca me incentivaram. [...] A gente não era a família mais rica, mas minha mãe sempre teve empregada, eu não lavava uma louça, não fazia uma comida, não arrumava uma cama, eu sempre fiquei mais sempre com aquela preocupação do trabalho, [...] e aí você leva coisas que são de caráter de infância, não adianta e aí, a minha preocupação sempre maior é o trabalho. [...]. A casa, pra mim, tô fora, sem chance (risos)” (HCasal08, grifo nosso).

De forma substancial, observou-se que a adoção do *home office* aproximou o casal da segunda jornada de trabalho, o que se verificou de forma mais acentuada entre aqueles que contavam com suporte de terceiros antes da pandemia e que tiveram que assumir o trabalho doméstico e de cuidados durante o período de exercício do *home office*.

Atividades antes invisíveis - como o preparo dos alimentos, a limpeza da casa, os cuidados com as roupas - passaram a ser vistas com mais clareza e também compartilhadas por alguns. Não fica claro no conteúdo analisado, uma mudança profunda, a ponto de alcançar o propósito maior da equiparação entre as duas jornadas, mas uma diminuição da invisibilidade das atividades inerentes àquela jornada.

Alguns impactos observados sobre a organização dos espaços público e privado pelos casais a partir da adoção do *home office* reverberam os princípios organizadores da Divisão Sexual do Trabalho, propostos por Hirata e Kergoat (2007) e por Kergoat (2009), os quais, além de distinguir trabalhos de homens e trabalho de mulheres, conforme o ‘Princípio da Separação’, pressupõe que um trabalho de homem tenha valor superior a um trabalho de mulher, seguindo o ‘Princípio da Hierarquização’ (HIRATA; KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2009).

Verificou-se, pontualmente, no conteúdo de algumas entrevistas, o entendimento de que o trabalho de um dos cônjuges possui maior importância que o do outro. Por vezes, esse entendimento discorreu de forma explícita (Casal08); outras, de forma implícita, quando por exemplo, uma das partes entende que o seu trabalho não poderia sofrer interferências ou interrupções, pressupondo que o trabalho da outra parte estaria sujeito a tais interrupções e, portanto, passível de ser readaptado (Casal04, Casal07 e Casal08).

“[...] a gente acho que tem um bom entendimento da onde provém quem e aonde quem tem que ajudar mais aonde” (HCasal08, grifo nosso).

“Aquilo que eu falei, o salário dele é o nosso maior sustento. Com certeza sempre foi e ainda continua sendo. E aí com isso, eu acho que o HCasal08, ele é extremamente cauteloso com o trabalho,[...] E aí o trabalho vira tudo na vida dele, né, assim, eu acho que às vezes primeiro lugar até trabalho, porque ele sabe que se não for o trabalho dele, não consegue sustentar o resto” (MCasal08, grifo nosso).

“[...] mas a minha esposa já me conhece, ela sabe que trabalho é trabalho, não tem, comigo não tem essa. Eu sento aqui. Aqui é meu escritório mesmo e pronto” (HCasal07, grifo nosso).

Em dois casais (Casal01 e Casal07), apesar de os homens manifestarem o anseio pela abdicação, por parte das mulheres, da jornada remunerada, o que sugeriria o não reconhecimento da importância do trabalho para as esposas, tal intensão pode ser compreendida à luz do cuidado com as respectivas esposas e pelo anseio de não se perder a proximidade familiar augurada com o *home office*, uma vez que mencionam o incômodo ressentido pela sobrecarga assimilada pelas esposas em suas jornadas profissionais, fruto das políticas de gestão das organizações às quais estão vinculadas, sendo este último aspecto reiterado pelas esposas, o que não é observado em relação ao anseio pelo afastamento do trabalho profissional

“[...] minha rotina ideal sou eu trabalhando, mas só eu, só eu trabalhando. Minha rotina ideal seria a FCasal01 na creche, não integral, [...]. Eu trabalhando de home office, indo lá um ou dois dias na semana pra ver o pessoal, porque eu posso trabalhar aqui e a MCasal01 não trabalhando, esse seria o ideal” (HCasal01, grifo nosso).

“O Mundo Ideal: continuar o home office, a minha filha só participar, estar na escola no horário da manhã, [...] não ficar integral na escola, que eu pudesse ter mais contato com ela durante o dia, continuar fazendo meus... atividades físicas, continuar indo à missa diária, isso pra mim é o trabalho ideal” (MCasal01, grifo nosso).

“[...] a minha esposa, ela ficou muito pouco tempo em casa. Eu até falava com ela ‘por que que o teu patrão não deixa você trabalhar em casa?’, eu até queria que ela ficasse em casa, trabalhando, mas, enfim. Eles optaram em não deixar ela em casa, coitada. Só ela praticamente, tava na empresa lá, ralando sozinha” (HCasal07, grifo nosso).

“Ah, o que seria o ideal? Seria minha esposa em casa (risos). [...] não trabalhando. Eu tô pedindo a Deus aí pra ver se eu deixo a minha esposa em casa e eu gostaria de, se eu tivesse trabalhando aqui em home office, ter um horário certinho [...] se eu tivesse uma salinha, de repente, eu deixava o trabalho lá e vinha pra casa pra curtir a família. Isso é o que eu gostaria mesmo” (HCasal07, grifo nosso).

“Meu mundo ideal não precisava nem trabalhar todo dia em home office. O híbrido seria interessante e não deixaria meu filho no integral, deixaria ele em casa, talvez um dia uma pessoa vir olhar, eu não sei, ou o pai dele mesmo” (MCasal07, grifo nosso).

Observa-se, ainda, características do Princípio da Hierarquização da DST, a partir da noção de um provedor majoritário da família (Casal04 e Casal08), a qual referenda o modelo tradicional de conciliação e a noção de família patriarcal, assim como, a noção de complementação de renda (Casal01 e Casal07), referente à renda da mulher como

complementar à do homem, fruto das desigualdades de salário e paradoxal no campo da educação já retratadas. Importante ressaltar que, resgatando-se o asseverado por Nogueira (2009), não obstante o entendimento do trabalho e salário femininos como complementares, a realidade dos casais pode espelhar condição diversa, onde o salário da mulher venha figurar como fundamental ou mesmo imprescindível ao equilíbrio do orçamento familiar.

“Em relação a financeiro, lógico que o HCasal08 sempre manteve a casa, [...], minha mãe sempre ajudando [...]. Não é que eu preciso desse dinheiro para sobreviver, mas esse dinheiro hoje traz mais benefícios para gente, mais conforto” (MCasal08, grifo nosso).

*“Eu trabalho para poder **ajudar** na renda familiar”* (MCasal01, grifo nosso).

*“Meu trabalho hoje **ajuda** muito aqui em casa por conta dos benefícios mesmo”* (MCasal07, grifo nosso).

Ressalte-se que, dentre os casais entrevistados, a maioria reitera a visão de que a renda do casal resulta de uma composição (Casal02, Casal03, Casal05, Casal06 e Casal09), onde ambos possuem a mesma relevância para o sustento da família, corroborando o entendimento de que não há diferenciação em termos de importância entre os trabalhos dos cônjuges, bem como a noção de um ‘provedor universal’ apregoada por Ramos e Nicoli (2017), fruto de uma transformação do pacto de gênero observada na contemporaneidade, por meio do qual homens e mulher passam a partilhar o provimento material da família.

“Eu trabalho nos dois, porque realmente eu preciso. Preciso, uma renda se complementa com outra” (MCasal02, grifo nosso).

*“E, seu disser pra você que eu trabalho só por prazer, é mentira. Porque **dinheiro é bom, todo mundo gosta e é necessário**”* (MCasal06, grifo nosso).

*“[...] é uma realização pessoal, é uma coisa que eu gosto, mas óbvio, **a gente precisa pra estar compondo a renda e pra tá conseguindo manter aquele mínimo ali que a gente deseja tá disponibilizando para nossa família, né**”* (MCasal05, grifo nosso).

Resgatando-se a narrativa do século XIX, a qual revelava com nitidez, a atribuição do espaço público aos homens, bem como do espaço privado às mulheres, traduzidos na dicotomia *homens provedores, mulheres cuidadoras* (SOUSA; GUEDES. 2016), bem como, partindo-se da premissa de que os sujeitos desta pesquisa consistem de casais com dupla jornada de trabalho, pode-se pressupor um processo de mudança daquele cenário, notadamente a partir da adoção do *home office*.

A análise do conteúdo das entrevistas desta pesquisa revelou um processo de mudança daquele contexto, a partir da ‘desconstrução social’, parafraseando Kergoat (2009), daquela destinação supostamente natural, em dois sentidos: da mulher ingressando no espaço público, ocupando posições antes atribuídas aos homens (Área financeira, Tecnologia da Informação,

Biologia, entre outras) e também, o movimento inverso, onde os homens, maridos e pais ingressaram no espaço privado e passaram a exercer, por vezes, o papel de principal responsável, pelos cuidados com o lar e principalmente dos filhos.

Ao se analisar possível influência da Divisão Sexual do Trabalho sobre a visão do *home office* adotado durante a pandemia da COVID-19, verificou-se que os Casais 01, 02 e 07, que experienciaram impactos na jornada pública e privada, bem como grande aproximação familiar, possuem visão favorável ao *home office* por entenderem que essa nova organização familiar se revelou positiva tanto para a jornada remunerada quanto para a jornada não remunerada e, notadamente para o melhor relacionamento familiar.

Os Casais 06 e 08, com experiências aproximadas de assimilação exclusiva da jornada adicional de trabalho doméstico pelas mulheres, possuem visões divergentes. Em que pese a MCasal06 afirmar ter ficado sobrecarregada com o *home office*, entende que essa modalidade de trabalho a permitiu melhor organizar toda sua demanda de trabalho. O HCasal06, por sua vez, que não sofreu alteração de sua rotina privada com a adoção do *home office*, trabalhando menos na jornada remunerada, demonstrou sua preferência pelo modelo presencial e pelo restabelecimento de sua rotina, por entender que não foi produtivo para ele profissionalmente, raciocínio que generaliza para todos que estiveram em *home office*, não obstante sua esposa tenha exponenciado sua jornada de trabalho.

A MCasal08 também aponta para uma visão favorável ao *home office*, pela flexibilidade que a permite em vista do deslocamento para outra residência, onde conta com suporte de familiares para a conciliação das jornadas de trabalho, diminuindo sua sobrecarga. O HCasal08, que não vivenciou qualquer interferência em sua rotina, afirma sua visão positiva em relação ao *home office*, seja pelos benefícios pessoais que o traz e a seu trabalho remunerado, seja pela oportunidade de estar no ambiente do lar em contato com a família, mesmo que pequeno.

O Casal03, que experienciou grandes impactos nas jornadas de trabalho com a adoção do *home office*, refletindo o HCasal03 assumindo o papel de conciliador de maior parte das atividades domésticas e cuidado do filho, revela a preferência pelo retorno à rotina anterior, ao modelo presencial. Segundo o HCasal03, o *home office* não se aplica à sua atividade profissional, sendo inconcebível permanecer em trabalho remoto. Conforme ressaltado pela MCasal03, permanecer em *home office* sem o suporte do HCasal03 gera sobrecarga, o que somado ao desejo pessoal pelo convívio social, impulsionou sua preferência pelo modelo presencial.

O Casal05, com menores impactos sobre as jornadas de trabalho, aponta para a visão favorável em relação ao *home office*, entretanto em modelo híbrido, por entender ser essa a

condição que lhes permite atender prioritariamente as demandas da jornada remunerada, entretanto, sem perder o convívio familiar possibilitado pelo *home office*.

O Casal09, que não vislumbrou impactos relevantes entre as jornadas, provocados pela adoção do *home office*, manifestam sua preferência pelo retorno ao modelo presencial.

O Casal04, que igualmente não vivenciou impactos na designação das jornadas de trabalho, já que a MCasal04 já havia estruturado sua jornada remunerada para atender a jornada doméstica, possuem visão divergente sobre a adoção do *home office*. Para o HCasal04, esse é o modelo ideal e já ansiado há tempos, por lhe permitir o estabelecimento de convívio familiar e a dedicação a outras demandas pessoais. Para a MCasal04, a nova modalidade de trabalho é favorável, já que a permite melhor conciliar as demandas domésticas, entretanto, não é aplicável à sua atividade profissional (educação), razão pela qual revela sua preferência pelo modelo presencial.

Resgatando-se a literatura sobre a divisão sexual do trabalho, a adoção do *home office* apontou que algumas atividades atinentes à jornada doméstica, antes invisibilizadas, passaram a ser vistas com mais clareza e compartilhadas por alguns casais, embora ainda permaneça distante a equiparação almejada entre as atividades da jornada remunerada e da não remunerada.

Observou-se pontual e declaradamente, o entendimento de que o trabalho de um cônjuge possua maior importância do que o do outro, ilustrando as marcas do ‘princípio da hierarquização’ (HIRATA; KERGOAT, 2007), traduzidos no entendimento da existência de um provedor majoritário da família, bem como na complementaridade do salário feminino, o que corrobora a não superação por completo dos estereótipos da família tradicional.

Em contrapartida àquele entendimento pontual, esta pesquisa revelou que a adoção do *home office* atuou para fragilizar a dicotomia “*homem provedor, mulher cuidadora*”, ao revelar um movimento no sentido da desconstrução social daquela destinação natural, onde observou-se o entendimento da composição da renda familiar, bem como, ainda que minoritariamente, verificou-se homens como os principais encarregados da jornada doméstica, principalmente do cuidado dos filhos. Esta condição, por sua vez, restou associada à busca pela melhor organização e harmonia familiar, fruto da nova condição da mulher, cada dia mais presente nos espaços públicos, chegando a desempenhar cargas horárias maiores que as de seu cônjuge.

4.2.2 Modelos de vínculo social e relações entre a vida familiar e profissional

A segunda categoria proposta, “Modelos de vínculo social e relações entre a vida familiar e profissional”, temática ainda inserida no contexto da Divisão Sexual do Trabalho,

primou por identificar os modelos de vínculo social adotados pelos casais entrevistados, antes da adoção do *home office*, bem como se sua adoção provocou alteração do modelo inicialmente vivenciado. Vislumbrou-se, a partir daquela análise preliminar, identificar possível associação entre os modelos de conciliação adotados e a visão do *home office* pelos mesmos casais.

É importante resgatar os modelos de conciliação propostos por Hirata e Kergoat (2007) e Hirata (2015), os quais se estendem desde o *modelo tradicional* (onde a mulher não exerce jornada remunerada, e, portanto, em princípio, não integraria o escopo desta pesquisa), passando pelo *modelo de conciliação* das jornadas de trabalho pela mulher, pela divisão da jornada não remunerada entre o casal, na forma de *parceria*, ou ainda, alcançando o modelo de *delegação* (onde os cuidados da casa e da família são delegados a outras mulheres).

A mudança nos modos de conciliação entre a vida familiar e profissional fora retratada por Hirata (2015) como uma das mudanças pelas quais passou a Divisão Sexual do Trabalho nas últimas décadas. Marcas dessa mudança vêm sendo reiteradas por resultados de pesquisas sobre o Uso do Tempo, como a PNAD Contínua/2019 (IBGE, 2020), que apontam para o aumento da participação dos homens na rotina doméstica, entretanto, de forma ainda distante de se tornar equânime ao tempo entregue pelas mulheres.

Nesse sentido, a análise do conteúdo das entrevistas desta pesquisa corrobora a literatura que aponta para o descortinar de um processo de evolução nos modos de conciliação, não obstante, reitere que a maior parte do trabalho doméstico permanece sob o julgo da conciliação feminina, ratificando que tal processo de transmutação permanece lento e longo.

Preliminarmente, cabe o esclarecimento de que na vivência de quaisquer dos casais entrevistados foi observado um modelo de conciliação ‘puro’, em estrita consonância às definições propostas por Hirata e Kergoat (2007) e por Hirata (2015). Em todos os modelos, observou-se clara divisão do trabalho doméstico entre ‘os cuidados com a casa’ e ‘os cuidados com os filhos’, havendo, não raras vezes, a adoção de modelos de conciliação diferenciados para cada uma daquelas ‘divisões’ da jornada não remunerada.

Conforme asseverado por Hirata (2015), a respeito do sobrepujar do modelo de delegação sobre os demais, bem como, considerando-se os sujeitos desta pesquisa tratarem-se de casais de dupla jornada, verificou-se que a delegação de parcela das atividades domésticas, especialmente da limpeza (atribuída a diaristas), e/ou dos cuidados dos filhos (creche, escola integral, familiar ou cuidadora) integram a rotina de todas as famílias participantes desta pesquisa.

Em face do exposto, para fins de classificação dos modelos de conciliação entre vida familiar e profissional, esta análise resgatará o tipo de delegação adotado pelo casal, entretanto,

considerará como modelo de conciliação, a divisão da jornada não remunerada que não fora delegada, a fim de melhor identificar a participação de cada membro do casal na jornada doméstica, bem como a possível influência dessa vivência na visão sobre o *home office*.

Antes da adoção do *home office*, observou-se que dos 9 (nove) casais entrevistados, 2 (dois) casais (Casal01 e Casal05) adotavam majoritariamente o modelo de delegação, contando com suporte de terceiros (familiar) no cuidado da casa e/ou dos filhos. Apenas o Casal02 adotava o modelo de parceria, contando com delegação da limpeza (diarista) e do cuidado da filha (escola integral). Maciçamente, 6 (seis) casais (Casal 03, Casal 04, Casal06, Casal07, Casal08 e Casal09) adotavam o modelo de conciliação, especialmente no que tange aos cuidados do lar, e com maior tendência de parceria nos cuidados dos filhos, sem deixar de adotar a delegação da limpeza (diarista) e parcela dos cuidados dos filhos (creche, escola integral, cuidadora).

Observa-se que com a adoção do *home office*, alguns modelos de conciliação foram alterados, destacadamente em decorrência da suspensão dos suportes de terceiros, bem como das flexibilizações das jornadas de trabalho e/ou duração da carga horária adotada.

Verificou-se que o Casal02, que já adotava o modelo de parceria, manteve o mesmo modelo, assimilando de igual forma toda a rotina doméstica, já que tiveram os suportes de terceiros suspensos. A MCasal02 identificou aumento de seu volume e horas de trabalho, enquanto o HCasal02 revelou possui maior flexibilidade no desempenho de suas atividades laborativas, permitindo o melhor equilíbrio entre as jornadas de trabalho de ambos. O modelo de parceria pode ser observado nas respostas do casal ao serem perguntados a respeito dos impactos da adoção do *home office* sobre as jornadas de trabalho, conforme se extrai:

“[...] a gente tá trabalhando alternado. [...] Então, o meu trabalho com o dele, a gente conseguiu conciliar. [...] Então, o dia que a gente tá em casa, a gente consegue gerenciar, FCasal02, almoço, casa, buscar na escola, entendeu? Então, pra mim, no meu caso, eu acho perfeito. Eu não gostaria de voltar ao presencial 100% de jeito nenhum [...]” (MCasal02, grifo nosso).

“Ninguém é de ninguém (risos) [...] a vida mudou um pouquinho? Sim, mas é uma rotina que mudou, mas que me agrada. [...] Me agrada eu poder estar na minha casa, me agrada eu acordar, mesmo que eu tenha que fazer o café da manhã [...]. A louça... terei que lavar. O que mudou foi que quase no finalzinho da manhã, você tem que fazer o almoço. [...] Ah, e finais de semana tem que fazer faxina com a MCasal02. [...] Ah, eu amo fazer faxina? Não, mas eu sei como limpar e eu se tiver que fazer eu faço [...] Ah, ser pai e professor ao mesmo tempo também” (HCasal02, grifo nosso).

O Casal01, que adotava a delegação, teve seus suportes suspensos, passando a adotar o modelo de parceria quanto aos cuidados do lar e uma espécie de ‘conciliação reversa’ – já que a conciliação foi absorvida pelo HCasal01 – uma vez que seu trabalho permitiu maior

flexibilidade que o de sua esposa, a qual relatou o aumento tanto do volume quanto da carga horária trabalhada.

“Assim, eu me dedico muito mais ao trabalho. Eu não consigo... o tempo que eu tenho para fazer uma coisa de casa, eu coloco aí uma hora, duas horas, no máximo, porque o trabalho consome muito do meu tempo” (MCasal01, grifo nosso).

“Do que eu tô acordado, do período que eu não tô dormindo, a metade do tempo é...[...] Na verdade, o meu tempo no trabalho, ele vai entrando nos intervalos, porque eu procuro não atrasar as refeições, [...] os horários se embolam, [...] olhando para o expediente ali de 8 da manhã às 5 horas da tarde, é horário de fazer muita coisa de refeição, de preparar comida, a gente tem que preparar comida” (HCasal01, grifo nosso).

“Então de manhã, a gente brincava, fazia alguma coisa, mas tinha o horário porque a escola entrava on-line na parte da tarde, então a gente tinha que tá, eu não trabalhava naquele horário também porque ia participar ali, não era muito tempo [...]” (HCasal01, grifo nosso).

Destaque-se que o Casal03, que adotava a conciliação, passou a adotar o modelo de parceria no período de realização do *home office*, restando claro que o HCasal03 não o fazia anteriormente em razão da extensão de sua carga de trabalho remunerado. O casal somente teve suspenso o suporte inerente ao cuidado do filho, o qual dividiram. Observa-se um aumento expressivo na carga de trabalho de MCasal03 e a redução considerável na carga de trabalho de HCasal03, o que teria impulsionado a alteração do modelo de conciliação.

“[...] no primeiro ano de pandemia eu tinha que também olhar FCasal03, eu tinha escola, eu tinha... o trabalho, a escola e a casa, então eu tinha que ir alternando um pouco isso. Enquanto, o HCasal03 dentro de casa, ele me ajudava a fazer as coisas de casa, um pouco e, escola nada, escola era só eu. [...] Depois, no outro ano, HCasal03 voltou a trabalhar 100% e eu home office e com Filho. Então, assim, aí acabou que me sobrecarregou um pouco mais essa questão de cuidar da casa, de cuidar do filho, então eu tive mais assim, ainda assim eu consegui administrar o tempo, porque eu tinha que administrar esse tempo” (MCasal03, grifo nosso).

“Você tem que mudar completamente, porque você tem uma esposa que, queira ou não queira, 8 horas da manhã, ela senta no computador pra trabalhar e aí, por exemplo, eu não tô fazendo nada. Eu vou ficar o quê, sentado no sofá, olhando televisão? Não dá. Então, a gente colabora, a gente varre uma casa, passa um pano, ajuda... [...] com relação à escola... ela é mais paciente. Então, assim, às vezes fazia almoço... [...] mas é difícil você fazer 10% e voltar no outro dia e fazer 90% do trabalho que ela fazia, totalmente diferente” (HCasal03, grifo nosso).

Em relação ao Casal05, que também contava com a delegação, entretanto, que somente teve o suporte referente à limpeza suspenso, sendo mantido o suporte de parente, verificou-se uma conciliação de parte das tarefas domésticas pela MCasal05, assim como dos cuidados da filha, especialmente acerca das atividades escolares; conquanto o homem manteve sua rotina dedicada ao trabalho remunerado. Cabe a observação de que ambos tiveram aumento de volume

de trabalho da jornada remunerada, não obstante o HCasal05 tenha vivenciado maior exponenciação de seu horário de trabalho.

“Mudou, porque eu passei a participar um pouco mais, de determinadas coisas que eu não conseguia fazer. Então, ajudar a limpar, ajudar a cozinhar, principalmente cuidar da FCasal05 e lidar com a questão da criança em casa também, naquele período que era uma coisa complicada. Então, assim, as manhãs eram períodos muito conturbados, porque tinha a questão da aula online e, aí eu tinha que tá trabalhando, de certa forma, remota também” (MCasal05, grifo nosso).

“Eu acho que, de certa forma, aproximou também, porque fez com que a gente vivesse essa rotina de casa que a gente não vivia de perto, né. Então, ajudou a melhorar também, eu acho que a melhorar algumas situações” (MCasal05, grifo nosso)

“A gente passou a ficar mais próximo, passei a ter mais momentos com ela (filha), que pra mim foi muito bom e passei a ajudar, não tanto quando poderia, ou deveria, mas passei a ser um pouco mais participativo com as questões da casa... não muitas, porque acaba ficando muito centralizado na minha sogra, ela realmente” (HCasal05, grifo nosso).

O Casal07 que adotava o modelo de conciliação, manteve tal modelo relativamente às atividades domésticas, entretanto, vislumbrou-se a adoção da parceria quanto aos cuidados com o filho, já que tiveram o suporte da cuidadora suspenso. Observa-se que tanto o HCasal07 quanto a MCasal07 vivenciaram aumento considerável de sua jornada e volume de trabalho remunerados, respectivamente.

“É, mudou um pouco, assim, porque, a gente tinha que se organizar pra ver como ia fazer, né. Eu acordava, aí dava café da manhã pro FCasal07. Ia ver alguma coisa assim, algum e-mail, alguma coisa, enquanto ele tava tomando café. Aí o HCasal07 já ia ver algum cliente ou então ficava aqui mesmo, já entrava pra dentro do escritório e fechava a porta pra ninguém vir, entendeu? (risos). Mas assim, assim, às vezes eu falava ‘HCasal07, depois do almoço eu preciso ver um negócio assim, alguma coisa do trabalho’, ele falava ‘então tá’, então agora ele trocava comigo. Ele ficava um pouquinho com o FCasal07” (MCasal07, grifo nosso).

“[...] mas eu acho que não, continua a mesma coisa. O que mudou devido a pandemia, foi isso que eu te falei. Por exemplo, quando o colégio, ele não tava indo no integral, aí, eu tinha que ficar com ele, não tinha jeito. [...] Mas teve um ponto bom nesse lado da pandemia, que eu pude ensinar o FCasal07, tive esse período, tanto que eu ensinei ele a ler com letra maiúscula, né, e quando ele chegou lá no 1º ano, ele já sabia já, ler alguma coisa. [...] Foi bacana ensinar, foi bem legal. [...]” (HCasal07, grifo nosso).

“Quando ela tava um dia sim, um dia não, ou dois dias sim, eu não lembro os dias, aí daria. [...] aí, eu comecei a botar um padrão, segunda e terça eu não atendo ninguém. Botei esse padrão que eu tô seguindo até hoje, pra justamente, estar segunda e terça em casa, mas aí com isso, eu sacrifiquei meu domingo, que até hoje eu não consigo parar de trabalhar domingo” (HCasal07, grifo nosso).

“Ajudou. Ajudou. Foi uma coisa assim, eu gostava. Se tivesse que trabalhar assim, eu gostaria, porque ele (filho) pode ficar na casa, eu posso estar por perto dele, mesmo que muitas das vezes eu não possa dar tanta atenção no horário de trabalho, mas ele tá ali, tá de baixo dos meus olhos, eu posso dar mais atenção” (MCasal07, grifo nosso).

“A gente colocou algumas coisas mais em ordem. [...] nós estávamos mais juntos, conversando, dialogando, então esse foi um período bacana” (HCasal07, grifo nosso).

O Casal04 e o Casal09 (que tiveram o suporte referente à limpeza suspenso), experienciaram alterações de rotinas, especialmente sobre a participação dos homens/pais no cuidado dos filhos, sendo mantida a conciliação das atividades do lar bem como a maior parte do cuidado dos filhos com as mulheres. O HCasal04, aponta para o aumento de sua jornada remunerada, enquanto a MCasal04 entende haver trabalhado menos.

“Assim, por eu trabalhar numa escola noturna, eu acho que, assim, a minha organização, mal ou bem, não teve tanta influência, assim, porque daí eu tinha praticamente o dia inteiro, como eu sempre tive, por conta dessas coisas de filho, de casa, né...” (MCasal04, grifo nosso).

“[...] e assim, continuou na pandemia, né, porque (risos) o homem trabalhando em casa, é como se ele tivesse fora de casa, aquele horário ali é sagrado, a gente não... a gente tem que se virar nos 30” (MCasal04, grifo nosso).

“Com a mudança pra home office, isso acabou aumentando um pouquinho pra mim, né... Não acabou mudando muita coisa, mas eu acabei fazendo um pouquinho mais” (HCasal04, grifo nosso).

“E eu posso dizer que na pandemia isso tenha dado um salto sei lá, pra 50%, porque embora eu tivesse trabalhando aqui, para, vai ajudar ali no trabalho de casa, uma dúvida do colégio, bate papo. A presença aumentou” (HCasal04, grifo nosso).

No tocante ao Casal09, ambos tiveram aumento da carga de trabalho remunerado, além de suspenso o suporte inerente ao cuidado do filho (escola integral).

“Eu senti que minha casa também ficou mais organizada, apesar de ter que misturar as rotinas, né? Porque quando você tá naquela rotina de chegar no final do dia e ainda ter que fazer as coisas, você vai fazendo mais ou menos. [...]. Eu conseguia manter uma organização melhor, apesar de estar trabalhando também” (MCasal09, grifo nosso).

“Não, passei a atuar um pouco também, mas nada que me atrapalhasse, [...] quer dizer, tirando agora, que eu tenho que fazer comida de vez em quando, mas assim, também, acho que não seja nada assim... oh, sobrenatural. É um trabalho a mais, não deixa de ser... toma tempo...[...] Você acaba perdendo um tempo que você acaba tendo que compensar depois [...]” (HCasal09, grifo nosso).

“Sim, ajudou um pouco sim (organização familiar). Estar mais presente em casa, ajudou um pouco. Principalmente, quando o FCasal09 tava fazendo aula on-line, né.” (HCasal09, grifo nosso).

“Pra mim, isso não mudou muito não, por que essa rotina que eu tinha do dia a dia com o FCasal09 não me atrapalhou muito não, [...] consigo fazer tudo que eu fazia com ele, essa parte de tomar conta dele, de brincar com ele, de levar pro futebol, isso aí eu consegui administrar bem, não me atrapalhou muito não” (HCasal09, grifo nosso).

Apenas dois casais que adotavam a conciliação (Casal06 e Casal08) não sofreram qualquer alteração do modelo outrora adotado. Cabe ressaltar que alguns suportes de terceiros

foram suspensos, o que aumentou sobremaneira, a carga de trabalho não remunerado das mulheres, a qual fora assimilada simultaneamente à jornada de trabalho remunerada. No tocante ao Casal06, observa-se ainda uma majoração da carga remunerada de MCasal06, conquanto a carga de HCasal06 fora diminuída e flexibilizada.

“Aí, como a pandemia demandou muito do pessoal de TI, a gente ficou com uma sobrecarga muito grande, apesar da gente estar em casa, tinha dias que 9 horas, 10 horas (da noite) eu tava trabalhando [...] eu parava 11:40 pra fazer o almoço, mas 13:30 eu tinha que tá de volta. Então, era aquela coisa corrida, porque tem que fazer almoço, porque todo mundo tem que almoçar, porque eles também têm que ir pro TIC, eu tenho que trabalhar” (MCasal06, grifo nosso).

“O home office foi assim... trabalhei muito mais, mas pra mim foi muito melhor porque eu me organizava. [...] A logística das crianças não existia preocupação, porque eu tava aqui. Era uma outra história, mas a logística ficou muito mais fácil” (MCasal06, grifo nosso).

“[...] após a minha chegada do trabalho eu tava envolvido em outras ações, [...] eu tava fazendo uma reforma na casa. [...] e, como eu atendia por demanda, as necessidades do meu trabalho, realmente me distanciei [...]. Eu tava envolvido com a reforma, a MCasal06 tava cuidando de tudo ali, das crianças, grande parte era mais com ela mesmo. Às vezes que eu, parte logística eu fazia, compra tudo mais, mas ficava mais focado em relação a ela realmente” (HCasal06, grifo nosso).

Em relação ao Casal08, a situação ocorreu de forma inversa, com a carga de trabalho remunerado de MCasal08 diminuída, ao passo que o HCasal08 aumentou sua dedicação ao trabalho remunerado.

“Então, eu acho que eu não sou o melhor exemplo de homem nesse sentido tá!? (risos) [...] a minha carga de trabalho fora de casa sempre foi muito grande, então, 10, 12 horas [...] Então, eu não era um cara que te ajudava, não vou te ajudar, não tem, eu não tenho como te ajudar” (HCasal08, grifo nosso).

“E eu acho que quando vem a pandemia, tem aquela falsa impressão que eu ia te ajudar. Entendeu? E eu falei, ‘não mudou nada, eu não vou te ajudar! Não adianta você contar, porque eu não vou te ajudar (risos), não tem como eu te ajudar’. Então, cuidar de filho, cuidar de casa, cuidar das coisas que tem que comprar, [...], mercado, é, levar no médico, é sei lá, essas coisas mais de rotina, sempre foi com a MCasal08. [...] a MCasal08 nunca trabalhou por um bom tempo, né” (HCasal08, grifo nosso).

“Ele tá em casa, mas se eu te contar que eu ainda tenho que fazer tudo. [...] Então, assim, ele está sempre trabalhando. [...] Eu pedi pra ele ir lá na ‘Franquia’ me ajudar, que uma lâmpada tava piscando o dia inteiro [...], que eu precisava de alguém pra pelo menos tirar aquela lâmpada. Ele falou, hoje mesmo ele falou para mim ‘eu estou trabalhando, você tem que esquecer que eu estou em casa’” (MCasal08, grifo nosso).

A análise preliminar do conteúdo das entrevistas aponta para um sutil deslocamento do modelo de conciliação para o modelo de parceria, não obstante reste claro que o percurso para este modelo se tornar majoritário revele-se deveras longo. Conforme se extrai, a adoção do *home office* no contexto da pandemia da COVID-19 impactou no aumento do número de casais

que experienciaram o modelo de parceria, passando de 1 para três casais, além de outros três casais que o vivenciaram no que se refere ao cuidado dos filhos. Dos seis casais adotantes da conciliação antes do *home office*, apenas dois mantiveram o mesmo modelo, já que o outro casal em conciliação durante o *home office* migrou do modelo de delegação.

Pode-se depreender que a adoção do *home office*, associada à suspensão do suporte de terceiros no contexto da pandemia da COVID-19, impactou a alteração do modelo de vínculo social e relações entre a vida familiar e profissional de sete dos nove casais entrevistados.

A adoção da parceria verifica-se sustentada por condicionantes diversas, com destaque para a adoção de cargas horárias de trabalho diferenciadas pelo casal adotante do *home office*, por diferentes níveis de volume de trabalho (alguns com aumento de demanda, enquanto outros com redução de demanda) e, ainda, pela flexibilização do horário de trabalho, aos quais se somam o anseio pela manutenção da harmonia familiar.

A experiência do *home office* proporcionou a adoção do Modelo de Parceria, fazendo com que aumentassem os momentos de convívio familiar, conforme destacado pelo Casal01, influenciando sua visão positiva sobre aquele modelo de trabalho.

Condição análoga é observada nas entrevistas do Casal02, que já adotante do Modelo de Parceria, teve a oportunidade de exponenciá-la, especialmente, para incluir o convívio diário com a filha e maior proximidade da MCasal02, que possuía extensa carga horária de trabalho semanal.

Os casais 04, 07 e 09 experimentaram a migração do Modelo de Conciliação para um Modelo de Parceria, especificamente em relação ao cuidado dos filhos. Ambos externaram a associação positiva entre a adoção do *home office* e o novo modelo de vínculo, seja por permitir melhor organização das atividades domésticas (por parte das mulheres), seja por aproximar a família (fala unânime entre estes casais).

O Casal05, que adotava o modelo de delegação e passou a vivenciar a Conciliação, também revela uma associação positiva entre a adoção do *home office* e o novo vínculo, para ambos (homem e mulher), por permitir maior aproximação familiar, em que pese em condições diferenciadas, sendo a esposa diretamente envolvida nos cuidados da casa e da filha, e o marido por interagir em pequenos momentos de pausa que não seriam possíveis se não estivesse em *home office*.

Não obstante o Casal03 tenha vivenciado a migração do Modelo de Conciliação para o Modelo de Parceria, a MCasal03 expõe sua indiferença acerca da mudança provocada na organização familiar após haver adotado o *home office*, bem como reitera sua preferência pelo modo de conciliação anterior. Esta fala encontra consonância com a do HCasal03, que não

entende como possível a manutenção do mesmo modelo de conciliação com o exercício de sua atividade laborativa - por não acreditar que se seja compatível com o *home office*.

Os casais 06 e 08, que permaneceram no Modelo de Conciliação, apresentam visões dissonantes dos demais. A MCasal06 enxerga positivamente a adoção do *home office* em face da conciliação, por permiti-la melhor conciliar a rotina doméstica; enquanto o HCasal06 aparenta indiferença, uma vez que não teve sua rotina alterada. No tocante ao Casal08, por sua vez, observa-se uma assimilação positiva da parte de HCasal08, que igualmente não alterando sua rotina anterior ao *home office*, afirma ter experimentado um maior contato com os filhos. A MCasal08, entretanto, que já conciliava toda a rotina doméstica, somente vislumbra uma associação positiva do *home office*, pela flexibilidade permitida para que se desloque para outra residência onde possa contar com o suporte de outros parentes, já que sem o mesmo, sente-se sobrecarregada ao assimilar as duas rotinas sozinha.

Em face do exposto, acredita-se pela associação da visão do *home office* à qualidade das relações familiares experimentadas a partir do Modelo de Vínculo Social proporcionado pela adoção daquele modelo de trabalho (incluindo as condicionantes já externadas).

Isto explicaria a visão positiva associada ao *home office*, não apenas da parte dos casais que experienciaram a aproximação propiciada pelo Modelo de Parceria, mas também, por outros entrevistados que, mesmo conciliando exclusivamente a dupla jornada de trabalho, ou ainda, não conciliando ou participando dela, desfrutaram dos benefícios e da proximidade propiciada pela presença do outro cônjuge e dos filhos no ambiente do lar, uma vez que consideram relevante a oportunidade do convívio familiar.

4.2.3 Terminologias de família com dupla jornada de trabalho

A análise da presente categoria tem por objetivo identificar a terminologia de família de dupla jornada assimilada pelos casais entrevistados, bem como possível associação entre o tipo de família de dupla jornada e a visão do *home office* adotado na pandemia.

Resgatando-se Santos (2011), essas terminologias demonstram-se relevantes ao permitir que cada escolha do casal seja classificada conforme diferentes aspectos (gênero, família e carreira), bem como para subsidiar outros estudos, razões pelas quais a inserimos no contexto desta pesquisa.

Para esta análise foram consideradas as 5 (cinco) terminologias elencadas na Tabela 2, entretanto apenas quatro possuíram algum casal representativo, uma vez que não foi identificado nenhum casal do tipo “Casal de *status reverso*”, onde a mulher assume o papel de

‘cabeça’ da família, o que configuraria uma transformação em relação ao papel tradicional de gênero.

Mister se faz destacar que as terminologias consideradas nesta pesquisa consistem de uma compilação de conceitos de diferentes autores, não retratando qualquer escalonamento em níveis, mas sim um conjunto de características a respeito do papel do trabalho/carreira para o casal, que permitam analisar possível associação à visão do *home office*.

Nesse sentido, os casais onde ambos, marido e esposa, entendem seu trabalho apenas como uma forma de manter seu sustento e de sua família, foram caracterizados como *Dual earner family* (Família de duplo salário), situação típica dos casais 01, 02 e 07, que se configura pelos casais que não estão preocupados com o desenvolvimento de uma carreira, mas com a renda proveniente do trabalho.

“Eu trabalho para poder ajudar na renda familiar” (MCasal01, grifo nosso).

“Ah, pra mim, eu trabalho porque é o sustento da família e pelos benefícios. Não que, eu não goste do trabalho, mas eu acho que talvez, por ser o sustento e pelos benefícios, isso pesa pra fazer gostar, e... Mas dos trabalhos que eu já fiz, não é o melhor dos trabalhos, não (risos)” (HCasal01, grifo nosso).

“Eu consigo me realizar nos dois trabalhos por que são duas coisas que se complementam, tanto a área de educação, como a área tecnológica. Mas, eu estaria muito melhor se eu estivesse trabalhando em um só, porque dois trabalhos é pesado. Eu trabalho nos dois, porque realmente eu preciso. Preciso, uma renda se complementa com outra” (MCasal02, grifo nosso).

“Representa um lugar bom, ponto [...] é uma forma de eu ganhar o meu dinheiro. Se você me perguntar ‘ah, o que me dá prazer em fazer?’ – Não!” (MCasal02, grifo nosso).

“[...] eu costumo dizer que minha profissão é muito boa. Só que, hoje, se, eu costumo falar que se Deus permitir, eu faria outra coisa. Mais por questão de estresse” (HCasal07, grifo nosso).

“Meu trabalho hoje ajuda muito aqui em casa por conta dos benefícios mesmo. E assim, não é uma coisa que eu diria assim, um sonho de consumo, não. Meu trabalho, assim, às vezes me realiza, mas assim, gostaria de uma outra coisa” (MCasal07, grifo nosso).

Os casais 06 e 09 foram caracterizados como *Two-job couples* (Casais de dupla jornada) por apresentarem similaridades em suas escolhas, bem como não espelharem atributos inerentes às outras terminologias. Os três casais encontram-se inseridos no mercado de trabalho e entendem sua remuneração como parcela indispensável à composição da renda familiar, sendo atribuído o mesmo peso ao trabalho da esposa e do marido. Ambos os cônjuges possuem suas carreiras e, ao menos um integrante de cada casal declara-se realizado em seu trabalho, primam pelo equilíbrio entre o trabalho e a família, revelando um alinhamento das condições do trabalho às demandas familiares e não o inverso.

*“Como eu vou definir?... **Eu amo o que eu faço. Eu adoro o que eu faço.** Então, assim, é um prazer para mim trabalhar, porque eu trabalho naquilo que eu gosto. [...]E, se eu disser pra você que eu trabalho só por prazer, é mentira. Porque dinheiro é bom, todo mundo gosta e é necessário”* (MCasal06, grifo nosso).

*“**Eu acho que basicamente é um misto, né.** [...] E, eu particularmente gosto do que eu faço. Então,... **eu consigo conciliar a remuneração percebida, esse equilíbrio de remuneração versus atividade desempenhada**”* (HCasal06, grifo nosso).

*“**Bom, a gente trabalha porque a gente precisa, né?, mas eu gosto muito da educação.** Não nos moldes que foi no ano passado, porque eu não acredito na educação à distância. [...] **então às vezes a gente acaba ficando mais, até por conta do salário mesmo, né? Mas gostar... eu não me vejo fazendo outra coisa...**”* (MCasal09, grifo nosso).

*“**Eu consigo fazer um misto, assim. Não é minha profissão dos sonhos, não.** [...] **Eu faço isso por que eu preciso, mas eu tento conciliar com o convívio dos amigos – essa é a parte legal do trabalho**”* (HCasal09, grifo nosso).

O Casal04, por sua vez, foi caracterizado como *Two-job family* (Família de dois postos de trabalho), onde não obstante os cônjuges trabalhem, o dela é considerado dispensável ou secundário em relação ao dele.

Observa-se no conteúdo da entrevista do Casal04 ser ele o provedor da casa, ao passo que MCasal04 revela que seu trabalho consiste de uma realização pessoal. Nesse sentido, o trabalho dela poderia ser dispensado, entretanto em momento algum essa intenção foi externada pelo casal. O fato de MCasal04 haver ajustado seu horário de trabalho para atender às demandas domésticas no período diurno, em que HCasal04 está trabalhando na jornada remunerada, revela a inclinação para o caráter secundário de sua jornada remunerada, enquanto sua jornada doméstica é priorizada.

*“**Eu acho que antes da pandemia era isso, né, de realização mesmo, e agora eu acho que nem tanto, assim, tá cada vez mais claro pra gente que a educação não vale nada, [...]** Então assim, **ando meio frustrada com o trabalho...**”* (MCasal04, grifo nosso).

*“**Tem um misto desses dois, né. Eu tenho que trabalhar pra ter o sustento pra casa e eu nunca abri mão de trabalhar com alguma coisa que eu gostasse ou que eu soubesse fazer**”* (HCasal04, grifo nosso).

Os casais 03, 05 e 08 revelaram-se alinhados à terminologia da *Dual career family* (Família de dupla carreira), uma vez que fique claro no conteúdo das entrevistas, o elevado grau de importância do trabalho para ambos os cônjuges - o qual é reiterado pelas extensas cargas horárias dedicadas à jornada remunerada - ao mesmo tempo em que mantêm vida familiar juntos. Cabe uma consideração, que nem todos os casais corroboram a literatura (SANTOS; CASADO, 2011b) no que concerne ao alto padrão de renda e educação formal e, de forma unânime, nenhum dos três casais vivencia a divisão equitativa do trabalho remunerado e não

remunerado entre os cônjuges, sendo este último conciliado pela mulher ou delegado a terceiros.

“Eu acho que é um misto de duas coisas: é porque eu preciso financeiramente e porque eu gosto de trabalhar. É uma coisa que eu sinto necessidade de trabalhar, eu não sei ficar sem fazer nada [...] “Mas, no fundo, no fundo, a minha maior vontade é voltar ao trabalho, sem sombra de dívida... [...] mas, ainda assim, eu... aquela rotina do trabalho todo dia, aquilo ali era o que me fazia feliz mesmo (MCasal03” (MCasal03, grifo nosso).

“Então, dono não tem horário. Dono, a gente começa às vezes, 7 horas da manhã de um dia e sai outro dia 8 horas da manhã, do outro, principalmente quando tem evento. A gente participa de praticamente, tudo...[...] Pra mim, não é um problema, pelo contrário, um prazer, eu gosto, gosto muito de fazer exatamente isso” (HCasal03, grifo nosso).

“Pra mim, é o pacote completo, é a união das duas coisas. [...] Então, assim, o trabalho para mim é uma realização pessoal, porque foi a carreira que eu escolhi e que eu gosto muito, eu amo demais o que eu faço, [...]mas óbvio, a gente precisa pra estar compondo a renda e pra tá conseguindo manter aquele mínimo ali que a gente deseja tá disponibilizando ara nossa família, né” (MCasal05, grifo nosso).

“Agora, eu posso dizer que eu tô trabalhando por propósito. Então, tô conseguindo juntar, aliar, trabalho e propósito,[...] acabam dando mais motivação, não é questão de dinheiro... não passa a ser tanto uma obrigação, é mais um prazer, né” (HCasal05, grifo nosso).

“[...] eu não podia tá fazendo uma coisa que eu gosto mais – lidando com educação, com crianças, com jovens, [...] eu consigo, hoje, juntar algo que eu gosto com algo que me dá benefícios” (MCasal08, grifo nosso).

“[...] o meu trabalho é uma grande realização de um sonho pra poder dar qualidade e sustento pra família que eu tenho hoje [...] quando você faz uma coisa que você se sente realizado, o trabalhar é consequência, né, ele acaba gerando o resultado e acaba virando virtudes, né, benefícios, que acaba sendo uma coisa que você não quer perder” (HCasal08, grifo nosso).

A análise da presente Categoria aponta para uma associação da terminologia de dupla carreira adotada pelos casais à sua visão sobre o *home office*, especialmente ao ser considerado o sentido do trabalho experienciado pelos cônjuges.

Desta forma, observou-se uma aproximação à visão positiva do *home office* pelos entrevistados que observaram aquela modalidade de trabalho haver contribuído para a maior produtividade e conseqüentemente, melhor desempenho no trabalho (HCasal04, Casal05, HCasal07 e HCasal08), o que foi traduzido em maior realização profissional e benefícios ao sustento familiar.

Verificou-se, ainda, a visão positiva do *home office* por parte dos entrevistados que, inseridos no mercado de trabalho, vislumbraram no *home office* a oportunidade de vivenciar a triangulação entre trabalho, sustento e conciliação familiar (Casal01, Casal02, MCasal06, MCasal07 e MCasal08). Observou-se que, a conciliação familiar angariada com a adoção da

nova modalidade de trabalho atuou para minimizar os impactos da não realização do sentido pleno do trabalho (Casal01, HCasal02 e MCasal07), assim como para plenificar a vivência daquele sentido, ao associar ao que já os realizava, à dimensão que lhes era deficitária (conciliação familiar) – MCasal02, MCasal06 e MCasal08.

Verificou-se, por derradeiro, a visão negativa sobre a nova modalidade de trabalho, associada aos entrevistados que acreditam não ser o *home office* capaz de lhes proporcionar a realização do sentido pleno de seus respectivos trabalhos, experiência que gozavam enquanto atuavam em modo presencial, razão pela qual anseiam por seu retorno (Casal03, MCasal04, HCasal06 e Casal09).

4.2.4 Conflito trabalho-família

A presente Seção abordará, preliminarmente, a identificação de possível ocorrência do Conflito Trabalho-Família (CTF) e suas formas (baseado no tempo, na tensão e no comportamento), em decorrência da adoção do *home office* na pandemia da COVID-19, bem como se a nova modalidade de trabalho atuou para amenizar ou acentuar este tipo de conflito, ou ainda, gerar outras formas de conflito. Desta forma, pretende-se analisar possível influência dos conflitos identificados sobre a visão do *home office* adotado pelos casais.

Segundo Santos (2013), um dos grandes desafios que se descortinam aos casais adotantes da dupla jornada de trabalho reside na manutenção do equilíbrio entre as demandas da casa e da carreira, uma vez que, quando este equilíbrio não é alcançado, tende a acarretar formas de conflito. Esse conflito, por sua vez, pode ocorrer tanto no sentido do Trabalho em relação à Família, quanto o oposto, sendo a primeira forma a mais comum e dividida em três tipos – baseado no tempo, na tensão e no comportamento (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Nesse sentido, corroborando o entendimento de Santos (2013), esta análise de conteúdo identificou que dos 9 (nove) casais entrevistados, apenas dois casais (Casais 04 e 09) não identificavam qualquer forma de conflito antes da adoção do *home office*. Os casais 01, 05 e 08 identificaram vivenciar o Conflito Trabalho-Família (CTF) baseados no tempo. Os outros 4 (quatro) casais possuíam visões diferentes sobre a vivência do conflito. Para os casais 02, 03 e 06, apenas as mulheres identificavam vivenciar o CTF, seja baseado no tempo ou no comportamento. Em relação ao Casal07, a situação foi inversa, onde apenas o HCasal07 identificou vivenciar o CTF baseado no tempo. Importante ressaltar que o HCasal07 já adotava o *home office* antes mesmo da pandemia de COVID-19.

Resgata-se na literatura, autores que apontam tanto para o condição de o *home office* amenizar o Conflito Trabalho-Família (HILL; FERRIS; MÄRTINSON, 2003; GAJENDRAN; HARRISON, 2007), quanto como possível agravante ou gerador daquele conflito, especialmente quando as condições de flexibilidade de tempo e espaço não se verificam presentes (KOSSEK; LAUTSCH; EATON, 2006; KOSSEK; LAUTSCH, 2008), ou ainda, fruto da adoção involuntária à nova modalidade de trabalho (LAPIERRE *et al.*, 2015), o que foi vivenciado pela maioria dos entrevistados.

A análise do conteúdo reiterou os dois entendimentos apresentados pelos autores retro citados, sugerindo, pois, que não sejam incompatíveis. Verificou-se, portanto que, para alguns casais e indivíduos, o *home office* amenizou o conflito já experienciado; enquanto para outros, potencializou ou desenvolveu alguma forma de conflito.

A análise do conteúdo das entrevistas do Casal01 demonstra que tanto o HCasal01, quanto a MCasal01 percebiam vivenciar o CTF baseado no tempo antes da adoção do *home office*. Com a migração para a nova modalidade de trabalho, o HCasal01 ressalta sua percepção sobre a perda da definição dos horários de trabalho. Entende que em modo presencial, os tempos e espaços possuíam esferas mais delimitadas. Entretanto, não acredita que essa perda de limites represente um conflito, uma vez que, mesmo desta forma, consegue atender todas as demandas dentro dos prazos, bem como ressalta que, com a migração para o trabalho remoto, passou a dedicar muito mais tempo do seu dia à jornada doméstica, não chegando a cumprir mesmo as 8 (oito) horas previstas de dedicação ao trabalho remunerado. Acredita que a adoção do *home office* o permitiu melhor redistribuir seu tempo entre as demandas da família e do trabalho, equalizando o atendimento de ambas, de forma a vislumbrar a reparação do CTF outrora vivenciado.

“[...] mas eu em casa, muita das vezes, talvez por todo mundo está no home office, às vezes a demanda vem por fora da hora do expediente, que eu ainda posso responder. [...] Eu não dedico 8 horas ao trabalho, mas eu respondo tudo, todo dia quase. Isso não acontecia. [...] Nunca atrasou na situação de home office [...]” (HCasal01, grifo nosso).

“E no home office, é, não tem mais essa divisão, não, tá bem misturado, mas dá pra resolver todos, [...] às vezes eu posso resolver um problema, uma emergência de uma lâmpada que queimou em casa, sei lá, [...] isso durante o dia e trabalhar essas horas pra compensar a noite, no mesmo dia e aí no final do dia, o saldo é... [...] então, apesar de tá tudo embolado, acho melhor assim” (HCasal01, grifo nosso).

Para a MCasal01, a nova modalidade de trabalho, que a impeliu um aumento de sua jornada remunerada, não resolveu, mas permitiu amenizar aquele conflito, seja pelo tempo economizado com os deslocamentos, seja pela proximidade familiar vivenciada.

*“Ah, sim. **Pra mim, antes e na pandemia também, porque... assim, na pandemia nem tanto né? [...] por não ter o deslocamento para o trabalho, de tá em casa o tempo todo... embora o trabalho é... eu me dediquei muito mais ao trabalho, mesmo assim eu consigo dar atenção para minha família.** Agora, antes, era o mínimo do mínimo. Era o trabalho acima de tudo, vamos dizer assim”* (MCasal01, grifo nosso).

O Casal02 apresenta entendimentos distintos sobre o Conflito Trabalho-Família. Para o HCasal02, que já possuía sua jornada remunerada adaptada às demandas da família, especialmente para atendimento aos cuidados da filha, o mesmo não vislumbrou a existência do conflito, nem antes, nem após a adoção do *home office*, apontando haver dedicado ainda mais de seu tempo à família com a mudança da modalidade de trabalho.

*“Não. Eu até me acho... **eu fiquei mais dedicado à família do que ao trabalho, mas é porque é o seguinte, [...]. Aparece um negócio pra fazer, 10, 15 minutos, você resolve. Às vezes tem coisas que demora um dia, um dia e meio, mas isso é raro. Então, esse tempo assim, os 10 minutos... depois desses 10 minutos, resolvido, eu fico com a FCasal02, entendeu?”*** (HCasal02, grifo nosso).

Para MCasal02, entretanto, o fato de possuir extensa jornada de trabalho (em modo presencial), incluindo o período noturno, gerava o CTF baseado no tempo, já que se dedicava muito mais à jornada remunerada que à jornada doméstica. Observa que a adoção do *home office* atuou para amenizar esse conflito ao propiciar maior aproximação da família e participação na rotina doméstica.

*“O tempo que eu destino pro trabalho, às vezes é um tempo que eu tiro da FCasal02, tiro da casa, pra poder fazer um bom trabalho. Então, eu acho que, às vezes, **eu me sinto um pouco mal com isso, porque ao invés de eu estar fazendo as coisas pra minha família, eu tô pegando aquele meu tempo que eu deveria estar fazendo isso e tô me dedicando ao trabalho**”* (MCasal02, grifo nosso).

*“Então, **por mais que eu não esteja 100% ali, é... eu acho que melhorou, porque, ao invés de eu estar longe, né, [...] eu tô fazendo o meu trabalho de escola, se minha filha me pede alguma coisa e eu vejo que é importante, eu paro. Eu paro e vou dar atenção a ela, uma coisa que não era possível se eu tivesse no meu trabalho. Se eu tivesse presencialmente no meu trabalho, não ia ter como fazer**”* (MCasal02, grifo nosso).

Quando perguntado sobre o conflito, o HCasal03 afirma não haver percebido qualquer forma de conflito antes ou após a adoção do *home office*, entretanto, a análise do conteúdo de sua entrevista aponta para a vivência do CTF baseado na tensão, por ocasião de sua exposição quanto aos efeitos emocionais sofridos, ainda que entendido pelo entrevistado como decorrente da crise gerada pela pandemia e não, pela adoção do trabalho remoto.

*“[...] os problemas invadiram a minha casa e aí eu não posso passar isso para minha família. **Eu tenho que tentar resolver isso no trabalho, só que o trabalho é na minha casa... e aí, eu tenho a ansiedade – que é uma coisa que eu já tenho há muito tempo – aumenta muito mais, porque, pra eu fazer reunião, eu tenho que sair de perto de MCasal03, porque na verdade, eu passei ao invés de trabalhar com a alegria, que é o evento, passei a trabalhar com a tristeza e com problemas**”* (HCasal03, grifo nosso).

A MCasal03, por sua vez, entende que a adoção do *home office* atuou para amenizar o CTF percebido quando atuava em modo presencial, não obstante, mesmo com os benefícios experimentados, reitera sua inclinação pessoal por esta modalidade de trabalho.

“Sim, era o impacto na família, antes da pandemia, porque eu trabalhava mais fora, então, você tinha aquele impacto na família” (MCasal03, grifo nosso).

“Com certeza, até por causa mais da proximidade que você tem com a família, né, proximidade com o filho, proximidade com o marido, mas acho que 100%, para mim não dá” (MCasal03, grifo nosso).

A análise do conteúdo das entrevistas do Casal04 não aponta para a existência do CTF, nem antes, nem após a adoção do *home office*. Conforme já abordado, a organização das jornadas de trabalho de MCasal04 já sinalizam uma adequação para o atendimento das demandas familiares, em vista da não ocorrência de conflitos. O HCasal04, por sua vez, revela haver vivenciado tal conflito tempos atrás, ocasião em que reestruturou sua vida profissional em vista de maior dedicação à família, razão pela qual não identifica mais a ocorrência de qualquer conflito.

“Então, eu fiz a opção de largar o trabalho que eu exercia para poder ter mais tempo para a família. Então, eu abri mão de valor financeiro para ganhar em qualidade familiar. Então, eu já fiz essa opção há 7, 8 anos atrás. Então, existia esse conflito, mas a minha opção já tinha sido pela família lá trás, né” (HCasal04, grifo nosso).

O Casal05 aponta para a existência do CTF baseado no tempo antes mesmo da adoção do *home office*, por ambas as partes. Entretanto, a partir da vivência da nova modalidade de trabalho, os entendimentos são divergentes. A MCasal05 entende pela amenização de tal conflito, já que o *home office* a proporcionou maior proximidade familiar. O HCasal05, entretanto, entende que a migração para o trabalho remoto acentuou o CTF já vivenciado, especialmente no que diz respeito ao convívio com a esposa, sendo relativamente amenizado em relação ao convívio com a filha.

“Sim, eu me dedicava mais ao trabalho e eu me dedicava menos à família” (MCasal05, grifo nosso).

“Não, ele diminuiu. Ele aproximou bastante a questão da convivência com a família” (MCasal05, grifo nosso).

“[...] era algo que acontecia, mas, não com uma frequência tão grande, mas acontecia sim, mas no home office, durante um período muito maior [...] e isso vale pra tudo, né, vale pra ela (MCasal05), vale pra FCasal05, porque a FCasal05, durante o dia, eu até consigo interagir mais. [...] naquela primeira hora da manhã e interajo da hora que eu pego ela, até finalizar ali o almoço, aí depois do almoço eu ainda consigo ficar ali uns 15, 20 minutinhos com ela antes de voltar a trabalhar. [...] Agora, no caso da MCasal05, não. [...], a gente só tem oportunidade à noite e muitas vezes, a gente acaba tendo dificuldade e, [...] é 100% das vezes, por minha culpa, por estar ali trabalhando” (HCasal05, grifo nosso).

Em que pese o Casal06 assimile a mesma jornada remunerada de trabalho, a visão de ambos sobre o CTF revela-se divergente. O HCasal06 afirma não identificar qualquer espécie de conflito antes da adoção do *home office*, nem mesmo com sua adoção, já que entende que esta modalidade de trabalho trouxe ainda mais proximidade da família. A MCasal06, entretanto, resgatando sua priorização pelo papel de mãe e pela dedicação à família, entende que vivenciava o CTF baseado no comportamento antes do *home office*, o qual atuou para amenizar aquele sentimento, já que a permitiu estar mais próxima da família, destacadamente, dos filhos.

“Ah, eu acho que sim. A gente, enquanto mãe, a gente sempre acha que podia tá dando mais... ‘pô será que eu tô aqui, mas eu podia tá estudando com ele...’, ‘ele tá o dia inteiro’... [...]. Na pandemia, eu me senti mais sobrecarregada [...] Mas, em contrapartida, [...] eu me sentia mais tranquila, porque eu conseguia gerenciar. [...] Então, eu fiquei muito mais próxima deles, então, eu gostei disso, apesar de vez em quando ficar completamente estressada por conta disso, mas a gente gosta, né” (MCasal06, grifo nosso).

“Olha, de dedicação mais ao trabalho do que a família? Não. [...] Eu não posso dizer que eu tenha dado mais importância ao meu trabalho do que a família ou vice-versa. [...] Pelo contrário, eu tava mais perto dos meus filhos, na verdade. Eu tava com eles o dia inteiro [...]” (HCasal06, grifo nosso).

O Casal07 representa uma experiência diferente, à medida que o HCasal07 já adotava a modalidade de *home office*, sendo o diferencial, a assimilação da presença em casa da MCasal07, também em *home office* e do filho, por ocasião da suspensão dos suportes no contexto da pandemia de COVID-19. O HCasal07 salienta que trabalhar remotamente de casa já o acarretava a vivência do Conflito Trabalho-Família baseado no tempo - uma vez que sua jornada de trabalho era muito extensa. Com a nova organização familiar, entretanto, o HCasal07 aponta haver experimentado também o Conflito Família-Trabalho, já que a demanda por sua atuação na família impactou seu desempenho na jornada remunerada.

“O meu trabalho ocupa muito o meu tempo. [...] Eu acho que isso é um tipo de conflito que atrapalha de eu estar mais junto da minha família. [...] Aí, às vezes, eu tento levar, vou ali na sala, fico um pouquinho, volto, mas, tem dia que às vezes, eu não consigo, é muito chato [...]” (HCasal07, grifo nosso).

“[...] o que acontece, a empresa é minha, eu sou autônomo [...], só que tipo, se eu não batalhar ralando, não tem projeto. Então, isso, eu sou muito cobrado comigo mesmo” (HCasal07, grifo nosso).

“Tinha vezes que eu ficava com ele, ele tinha que assistir aula. [...] esse período aí foi meio chatinho, porque me atrapalhava, me atrapalhava, porque eu tenho horário e eu perdia a parte da manhã e pra recuperar o que eu tinha que fazer na parte da manhã, era meio complicado. [...]. Algumas vezes eu ficava bem chateado, porque eu tinha muita coisa pra fazer, mas eu tinha obrigação com o meu filho de botar ele pra poder estudar. Isso aí, eu tinha que fazer” (HCasal07, grifo nosso).

A MCasal07 afirma não vivenciar o CTF baseado no tempo, mas reitera que enxerga tal conflito por parte do trabalho de HCasal07, bem como haver experienciado o conflito baseado na tensão, fruto da sobrecarga de trabalho pela acumulação das tarefas de outras funcionárias da empresa.

“Não, eu, no meu caso. Assim, não sei mas, eu acho que mais o HCasal07 mesmo, porque às vezes é muito trabalho e às vezes não tem muito tempo pra família, mas assim, às vezes ele tenta balancear, mas às vezes eu sinto falta um pouco” (HCasal07, grifo nosso).

“Ah, gerou um pouco, porque como eu falei, eu fiquei um pouco sobrecarregada. Então às vezes, assim, a minha cabeça ficava meio assim, tipo, um pouco sem paciência. Então, assim, era muita coisa, porque em poucos dias eu tive que aprender o serviço de todos do meu setor [...]. Eu fiquei um pouco com ansiedade também, me gerou isso e foi bem complicado, sim, esse conflito” (MCasal07, grifo nosso).

O Casal08 também aponta para a vivência do CTF. A MCasal08 afirma se ressentir do CTF baseado no tempo, já que durante grande parte de sua vida conjugal, manteve dedicação exclusiva aos cuidados da casa e dos filhos e desde que passou a atuar em dupla jornada, sente-se cobrada pelo tempo e dedicação não mais exclusivos. Entende, contudo, que a adoção do *home office* ajudou a restabelecer parte daquele convívio e dedicação, amenizando o conflito. O HCasal08, por sua vez, entende vivenciar o CTF baseado no tempo, o que acredita haver sido amenizado com a adoção do *home office*. Entretanto, entende também haver experienciado outra forma de conflito, o baseado no comportamento.

“Durante muito tempo, eu sempre fiz tudo para todo mundo, porque eu não trabalhava. Então, as meninas, os filhos, né, me tinham que 100%, minha mãe também 100%, o HCasal08 [...] Quando eu comecei a trabalhar, mesmo ainda tentando fazer coisas relacionadas à família, mas o meu tempo ficou mais escasso, então, tem muitas coisas que eu vejo que hoje eu não consigo dar total atenção, [...] Então, às vezes, hoje, eu trabalhando, eu sinto que às vezes falho um pouco do lado da família, mas eu acho que eu falho, porque como eu sempre estive com eles, eu habituei eles a tudo” (MCasal08, grifo nosso).

“E na pandemia, eu acho que eu me dediquei muito mais à família do que ao trabalho [...]. E aí, o voltar a trabalhar de novo é ‘olha eu voltei a trabalhar’, ‘bora começar a fazer outras coisas sem mim’” (MCasal08, grifo nosso).

“Eu acho que antes pandemia, eu era um pai mais ausente do que presente. [...] E aí, chegava fim de semana, ‘pô quem é esse cara chato me perturbando aqui, pedindo pra eu fazer isso, não fala comigo a semana inteira e vai falar comigo no fim de semana?’” (HCasal08, grifo nosso).

“E agora, trabalhando em casa, assim, mais presente, eu acho que eu tenho mais afinidade. Então, eu consegui, eu acho que gerou benefícios, não gerando prejuízo pro trabalho, porque, ainda é a prioridade o trabalho [...] você já consegue estar mais próximo, a gente gera mais laço, mais carinho. Isso eu acho que me ajudou mais do que me atrapalhou” (HCasal08, grifo nosso).

“Trabalhar em casa é um pouco complicado, porque eles acham que a gente tá em casa, tá para ajudar, pra trocar a lâmpada [...] Cara, aí, isso gera discussão. [...] você tem que

entender que eu não tô em casa'. Aí, reclama que vem falar contigo, não dá atenção. [...] Eu falei 'oh, tô trabalhando. Eu não tô aqui. Consegue entender que eu não tô aqui? [...]. Enquanto eu tiver nesse período, eu não tô falando com você, eu não quero conversar com você, não quero ter nenhuma distração com você (risos)' (HCasal08, grifo nosso).

Na visão do Casal09, nenhum dos dois entendia vivenciar o CTF antes da adoção do *home office*. Para a MCasal09, a mesma situação permaneceu com a adoção do trabalho remoto. Entretanto, o HCasal09, afirma vivenciar o conflito baseado no comportamento, a partir da adoção da nova modalidade de trabalho.

"Eu acho que não. Só o que eu falei. No início, a gente ficou meio perdido, mas depois entrou numa rotina, né, [...]. No início, a minha preocupação maior era até mais com o FCasal09, dessa ausência dele na escola. Minha preocupação maior era essa, entendeu?" (MCasal09, grifo nosso).

"Sim, desenvolve, sim, porque, quando eu tô ali trabalhando dentro de casa com computador ligado ali, sentado ali, é como se eu tivesse pilotando um carro de Fórmula 1 [...] eu só aceito contato de quem tá ali on-line comigo do trabalho, porque pra não me faze tirar o olho da tela. Então, se ela chega falando comigo, vem o FCasal09 falando comigo, isso me tira o foco totalmente. Mas eles não entendem, então, aí, gera o conflito, não tem como não gerar conflito" (HCasal09, grifo nosso).

Resgatando-se Lange, Gomes e Parisotto (2021), sobre a necessidade de se compreender o equilíbrio entre as dimensões Trabalho e Família, já que tendem a influenciar o desempenho dos indivíduos nesses papéis, seja dentro ou fora das organizações, verifica-se uma inclinação pela visão negativa associada ao *home office* por aqueles que somente desenvolveram alguma forma de conflito a partir da adoção do *home office*, como é o caso do HCasal03 e do HCasal09, já que antes de sua adoção não vislumbravam qualquer desequilíbrio entre os papéis.

Observou-se que aquela visão desfavorável ao *home office* se estendeu às suas esposas, que mesmo percebendo a amenização do CTF com a adoção do trabalho remoto (MCasal03), manifesta sua preferência pelo modelo presencial, igualmente à MCasal09, que afirma não vivenciar o conflito em qualquer das formas de trabalho.

Os casais 01, 02 e 06 (MCasal06), que experimentaram a amenização do CTF com a adoção do *home office*, manifestam sua visão favorável ao trabalho remoto, ocasião onde declaram com maior ênfase ao longo das entrevistas, o desejo em permanecer nesta modalidade de trabalho. Para o HCasal06, que se manteve indiferente ao conflito, antes ou após o *home office*, à semelhança da MCasal09, manifesta sua preferência pela modalidade presencial.

O Casal05 e o Casal08 vivenciaram experiências aproximadas, o que se traduziu em visões sobre o *home office* também semelhantes. Em ambos os casais, as mulheres perceberam a amenização do CTF a partir da adoção do *home office* e possuem visão favorável àquela modalidade. Os homens, por sua vez, experimentaram a amenização de um conflito, entretanto,

também assimilaram o desenvolvimento de outro conflito. Conforme verificarem que os aspectos positivos possuam peso considerável, bem como, que os aspectos negativos sejam passíveis de serem contornados, reiteram a visão positiva dos Casais sobre a adoção do *home office*.

Situação aproximada é retratada pelo Casal07, onde ambos desenvolveram formas de conflito, entretanto, por entenderem ser aquele conflito passível de solução, acreditam que os benefícios trazidos com o *home office* sejam superiores, encerrando o desejo de ambos permanecerem em trabalho remoto.

Por fim, o Casal04, o único a não identificar qualquer conflito antes ou após o *home office*, possui visão divergente. Ele, que entende haver se aproximado ainda mais da família, possui visão favorável e anseia a permanência no trabalho remoto; enquanto a MCasal04, não obstante enxergue benefícios, reitera que sua profissão não se adequa à tal modalidade de trabalho.

4.2.5 Tipologia de dupla carreira

A análise desta categoria tem por objetivo identificar a tipologia de dupla carreira assimilada pelos casais entrevistados, bem como possível associação entre a tipologia de dupla carreira e a visão do *home office* adotado na pandemia da COVID-19.

Santos e Casado (2011b) já salientavam que o ‘trabalho’ e a ‘família’ constituem dois eixos organizadores da vida humana, os quais vêm sofrendo grandes transformações ao longo do tempo, notadamente em razão do aumento exponencial do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que impulsionou um processo de ‘desnaturalização’ de identidades tradicionais de homens e mulheres, retratados pela dicotomia ‘*homem provedor, mulher cuidadora*’.

Não obstante o termo ‘*dual career*’, apresentado por Rapoport e Rapoport (1976) restasse atribuído ao casal onde homem e mulher assumem novos papéis, ao mesmo tempo em que passam a compartilhar as responsabilidades tanto do campo profissional quanto familiar, as classificações propostas para aqueles casais, já naquele contexto, revelavam que o compartilhamento outrora sugerido, não se traduzia na realidade de todos os casais, mas salienta as diferentes prioridades atribuídas por cada um, homem e mulher, ao trabalho e à família.

Em modelo de trabalho presencial, com suas rotinas estabelecidas para as jornadas remuneradas e não remuneradas, bem como com todo o suporte de terceiros e grande delegação das atividades domésticas, poder-se-ia presumir uma maior inclinação dos casais para o tipo Carreirista, com pontuais inclinações para o tipo Acrobata.

A adoção do *home office* em contexto pandêmico, bem como todas as restrições a ele inerentes, impeliu a aproximação daqueles dois eixos organizadores da vida – a família e o trabalho – a coabitarem o mesmo teto, permitindo que os casais experienciassem a possibilidade de rever ou mesmo reiterar suas prioridades de vida.

Nesse sentido, observou-se que, analogamente ao ocorrido com os Modelos de Vínculo Social, houve uma migração por parte de alguns casais, que antes poderiam ser tipificados como ‘Carreiristas’ - por priorizarem suas carreiras, contando com delegação de grande parte da rotina familiar e pouco tempo para dedicação ao convívio familiar - em vista da tipologia ‘Acrobatas’ ou mesmo ‘Famelistas’, uma vez que alteraram sua rotina de trabalho remunerado para o atendimento às demandas familiares.

Conforme a Tipologia proposta por Berlato (2015) aponte para uma análise individualizada dos membros do casal, bem como, em razão de seu modelo consistir de um desdobramento do modelo proposto Rapoport e Rapoport (1976) e, ainda, a fim de clarificar o entendimento daquelas tipologias, esta análise resgatará a Tipologia de Dupla Carreira proposta por Rapoport e Rapoport (1976), retratando as necessárias distinções de nomenclatura em razão do gênero – quando Carreiristas ou Famelistas - conforme o modelo de Berlato (2015).

Nesse sentido, a análise de conteúdo apontou que apenas o Casal02 apresentou características típicas da Tipologia Acrobata, ao equilibrar as atividades da casa e da carreira, conforme já fora mencionado quando da Categoria 2, onde também consistiam do único casal (inicialmente) a adotar o Modelo de Parceria.

“[...] a gente tá trabalhando alternado. [...] Então, o meu trabalho com o dele, a gente conseguiu conciliar. [...] Então, o dia que a gente tá em casa, a gente consegue gerenciar, FCasal02, almoço, casa, buscar na escola, entendeu? Então, pra mim, no meu caso, eu acho perfeito. Eu não gostaria de voltar ao presencial 100% de jeito nenhum [...]” (MCasal02, grifo nosso).

“[...] então a grande mudança que teve, na minha opinião, com o home office, com a pandemia, foi o almoço, porque antes eu almoçava na rua, então essa foi, na minha opinião, a grande mudança. Ah, ser pai e professor ao mesmo tempo também” (HCasal02, grifo nosso).

Foram identificados dois casais (Casal03 e 05) tipificados como ‘Carreiristas’, onde ambos, apontavam para o investimento prioritário em suas carreiras. Mesmo após o convívio do trabalho-família experimentado com a adoção do *home office*, não foi observada mudança nas prioridades dos casais, sendo o primeiro optante do modelo presencial de trabalho e o segundo, do modelo híbrido, ambas escolhas por questões prioritárias de adequação profissional, não obstante reconheçam como positiva a aproximação familiar experienciada.

“[...] o meu trabalho não volta mais 100% presencial, isso com certeza. Mas, o ideal seria, no máximo, de dois a três dias home office. O restante, presencial. E, de mudança em casa, não, continuaria a mesma coisa [...]” (MCasal03, grifo nosso).

“[...] eu trabalho com festas, pessoas reunidas, como eu vou... vamos nos reunir, eu vou fazer tudo em home office. [...] Então, assim, esse tipo de segmento, não existe o home office” (HCasal03, grifo nosso).

“Para mim, seria o sistema híbrido, mas sendo diário. Então, que fossem 4 horas presenciais no laboratório, e depois voltaria para casa e conseguiria essas 4 horas em casa. Eu acho que assim funcionaria bem, porque eu teria a visão presencial que eu preciso ter diariamente, por que são experimentos diferentes acontecendo a cada dia” (MCasal05, grifo nosso).

“Mas se fosse pra você optar, ‘você preferiria o que?’, eu preferiria ficar 100% home office, mas por pura sem vergonhice, pra poder ter mais autonomia dos meus horários... mas se eu for realista e falasse em termos de relações mais duradouras e relações mais humanizadas e melhor interação no trabalho, melhor até de certa forma, a qualidade de vida, eu acho que o modelo híbrido, considerando uma frequência maior remota, eu acho que seria o ideal” (HCasal05, grifo nosso).

O Casal01 apresentou características passíveis de classificação como ‘Convencional’, uma vez que a MCasal01 se revela Carreirista Convencional, ao passo que o HCasal01 se apresenta como Familista Convencional. Entretanto, mister se faz observar, que no modelo proposto por Rapoport e Rapoport (1976), a ‘Tipologia Convencional’ retrate a condição inversa, onde a mulher se dedica à família, enquanto o homem se dedica à carreira.

“Assim, eu me dedico muito mais ao trabalho. Eu não consigo... o tempo que eu tenho para fazer uma coisa de casa, eu coloco aí uma hora, duas horas, no máximo, porque o trabalho consome muito do meu tempo” (MCasal01, grifo nosso).

“Eu separo um tempo para o trabalho? Na verdade, o meu tempo no trabalho, ele vai entrando nos intervalos [...] Agora, que a FCasal01 está na creche até tem como, mais antes, impossível ficar 8 horas, até dá mas, assim, tinha que contar com ela que ela tava dormindo, aí era até meia-noite, um pouco depois de meia-noite era o expediente que era para pegar o período que ela tava dormindo e começava bem mais cedo antes dela acordar” (HCasal01, grifo nosso).

Expressivamente, 5 (cinco) casais (Casais 04, 06, 07, 08 e 09) revelaram-se alinhados à Tipologia Coordenada proposta por Rapoport e Rapoport (1976), que retrata a família onde os homens se caracterizam como Carreiristas Coordenadas – dispondo-se a cooperar na esfera doméstica -, enquanto as mulheres assumem a tipologia de Familistas Coordenadas, centradas na família, não obstante mantenham uma orientação para sua carreira.

“Olha, eu posso dizer para você, sem exagero, que, apesar de eu estar no trabalho, eu continuava na jornada de casa, [...] então, assim, eu de alguma forma no trabalho, geralmente tava envolvida com alguma coisa deles (filhos). [...] Então, eu digo que eu não consigo separar 100% ‘agora eu sou a MCasal06 profissional da MCasal06 mãe’. Não, porque a MCasal06 mãe vai falar mais alto, não tem jeito” (MCasal06, grifo nosso).

“Ah, eu acho que é quase uns 50%, porque às vezes eu tô no trabalho, mas eu tô vendo o que a professora pediu de caderno pra levar amanhã, [...] então, assim, a gente tá trabalhando, mas a gente continua ali de olho no que tá acontecendo na vida dele (filho), né. E aí chega comida para fazer, organização de mochila pra amanhã, mochila pra ver, toda uma... [...] Eu falo que assim, a minha prioridade sempre foi meu filho. [...] Mas, sempre, a prioridade para mim é a família, sempre em primeiro lugar” (MCasal07, grifo nosso).

“[...] quando eu tô ali trabalhando dentro de casa com computador ligado ali, sentado ali, é como se eu tivesse pilotando um carro de Fórmula 1, eu não posso ser... eu não quero ninguém falando comigo, tudo tira... eu só aceito contato de quem tá ali on-line comigo do trabalho, porque pra não me faze tirar o olho da tela” (HCasal09, grifo nosso).

“[...] a minha carga de trabalho fora de casa sempre foi muito grande, então, 10, 12 horas [...] eu saio 7h da manhã, chego 7, 8h da noite. Fora trânsito, essas coisas. Então, assim, ou eu via a galera, sai de casa, às vezes via a pessoa acordada e quando eu chegava, muitas vezes, eu via a galera dormindo. Então, eu não era um cara que te ajudava, não vou te ajudar, não tem, eu não tenho como te ajudar” (HCasal08, grifo nosso).

O Casal02 (Acrobata) vislumbrou na adoção do *home office* a oportunidade de melhor vivenciar a dedicação simultânea e equitativa aos domínios ‘trabalho’ e ‘família’, antes prejudicada pelas extensas cargas horárias de trabalho de MCasal02, o que culminou na visão positiva do novo modelo de trabalho. Comportamento análogo foi observado nas entrevistas do Casal01 (Convencional), que, apesar da permanência da priorização da carreira pela MCasal01, experimentou maior convívio familiar, comparativamente à rotina em modo presencial.

“[...] antes da pandemia, a FCasal02 fazia integral e isso é uma coisa que me doía um pouco, né, você sai pra trabalhar e a criança fica o dia todo no colégio, [...]. Então, assim [...] me proporcionou tirá-la do integral, que é uma coisa assim que eu nunca pensei de fazer antes” (MCasal02, grifo nosso).

“O home office me trouxe mais presente a FCasal02. Eu e MCasal02, porque a FCasal02 ficava mais tempo fora de casa do que dentro de casa, porque ela ficava no integral” (MCasal02, grifo nosso).

“Ah, home office é melhor, na organização familiar é... [...] Eu consigo agora, levar a FCasal01 à escola e buscar. [...] Então essa parte do contato com ela é muito maior, com a FCasal01. Sem contar o contato com a MCasal01, porque, era o mesmo contato com a FCasal01, pouco tempo, durante a semana, porque a gente só em casa, só tava em casa pra dormir. [...] E eu e a MCasal06, a gente faz todas as refeições juntos. Então, assim, é uma coisa que, era só no final de semana” (HCasal01, grifo nosso).

“Muito. Pra mim, foi muito. Só o tempo que eu tenho com eles em casa, para mim já, tem nem comparação... para mim, também, tem nem comparação” (MCasal01, grifo nosso).

O Casal05 (Carreirista) identificou associação positiva do novo modelo de trabalho ao desempenho profissional, bem como vislumbrou a possibilidade de uma aproximação familiar, razões pelas quais declararam-se favoráveis ao *home office*.

“[...] mas o home office pra mim, faz com que eu consiga otimizar mais o meu tempo, eu com certeza sou mais produtivo, estando em home office, porque eu não perco tanto tempo em deslocamento, né. E é menos estressante emocionalmente [...]” (HCasal05, grifo nosso).

“Então, eu acho que a questão da rotina familiar pra gente foi um presente, de certa forma, poder participar disso, que a gente não tinha e a questão da aproximação também foi muito importante” (MCasal03, grifo nosso).

O Casal07 e o Casal08 (Coordenados) não foram consoantes em suas priorizações, não obstante, suas visões revelem-se lineares e positivas em vista da adoção do *home office*. Nesse contexto, verifica-se a priorização da família pelas mulheres (como forma de viabilizar a conciliação das tarefas domésticas) e a priorização da carreira (por proporcionar maior produtividade e melhor desempenho) pelos homens.

“Ajudou. Ajudou. Foi uma coisa assim, eu gostava. Se tivesse que trabalhar assim, eu gostaria, porque ele pode ficar na casa, eu posso estar por perto dele (filho), mesmo que muitas das vezes eu não possa dar tanta atenção no horário de trabalho, mas ele tá ali, tá de baixo dos meus olhos, eu posso dar mais atenção” (MCasal07, grifo nosso).

“Então, [...] eu acho que gerou benefícios, não gerando prejuízo pro trabalho, porque, ainda é a prioridade o trabalho [...] mas como eu tô presente, eles (os filhos) acabam vendo mais, eu acho que só a vivência ali, mesmo você falando pouco, dando algum apoio, alguma palavra de incentivo, algum toque, você já consegue estar mais próximo, a gente gera mais laço, mais carinho. Isso eu acho que me ajudou mais do que me atrapalhou” (HCasal08, grifo nosso).

Para o Casal03 (Carreirista) e o Casal06 (Coordenado), embora aqueles casais reconheçam benefícios carreados pela nova modalidade de trabalho, especialmente no que se refere ao melhor convívio e organização familiares, apenas a MCasal06 salienta sua visão positiva sobre o *home office*, enquanto os demais, manifestam seu interesse pelo retorno à modalidade presencial. Tal fato é compreensível a partir da priorização da carreira pelo Casal03 (Carreiristas), bem como pelo HCasal06 (Carreirista coordenado) – já que entendem pelo melhor desempenho na modalidade de trabalho presencial.

“Mas, no fundo, no fundo, a minha maior vontade é voltar ao trabalho, sem sombra de dúvida... é legal ficar em casa, é legal, é legal você conseguir agir as coisas com uma maior liberdade, mas, ainda assim, eu... aquela rotina do trabalho todo dia, aquilo ali era o que me fazia feliz mesmo” (MCasal03, grifo nosso).

“Proximidade com a família, eu via meus filhos, praticamente todos os dias, eu tava com minha esposa todos os dias, isso ajuda bastante a integração familiar. [...] se fosse uma opção pra escolher, [...] eu preferia voltar a minha rotina inicial. [...] me ajudou pro que eu tava fazendo, minha reforma, mas não me ajudou no meu desenvolvimento profissional, muito pelo contrário” (HCasal06, grifo nosso).

“[...] Talvez 100%? Talvez não, porque eu vou estar sozinha em casa, as crianças vão estar na escola, [...] Preferiria trabalhar no híbrido também, porque vejo as pessoas, eu gosto de conversar, [...]. Então, eu acho que o híbrido pra mim, seria o ideal. Trabalharia numa

boa em casa, mas de vez em quando eu gostaria de ir lá dar um ‘oi’ pro pessoal” (MCasal06, grifo nosso).

O Casal09, por sua vez, retrata visão peculiar, uma vez que mesmo a MCasal09 (Carreirista Coordenada) vislumbrando benefícios à organização doméstica, bem como, o HCasal09 declarando avanços na carreira augurados a partir do *home office*, ambos declaram sua preferência pelo modo presencial; ela, em vista do desempenho profissional e por questões de adequação de carreira; e ele em razão das desvantagens experienciadas acerca da perda de limites entre as jornadas (espaços e tempos), com destaque para as interferências sofridas ao trabalho pela presença da família no mesmo ambiente.

“Pra minha área, educação, não funciona à distância, não funciona home office [...] o home office só deixou isso mais claro de que educação a gente faz olho no olho e, as pessoas têm que estar juntas” (MCasal09, grifo nosso).

“Mas, em compensação, tem o lado bom o e o lado ruim, porque através do home office eu consegui já... tô indo pra segunda promoção, coisa que no presencial eu tentei durante 7 anos e não consegui [...] Meu ideal de rotina seria o antigo, porque, quando eu saía do trabalho, eu me desligava do trabalho. Eu não consigo mais me desligar do trabalho estando em casa” (HCasal09, grifo nosso).

Em face do exposto, acredita-se na existência de associação entre a Tipologia de Dupla Carreira adotada e a visão do *home office* pelos casais, retratando a grande influência que as priorizações pela vida familiar ou pela carreira (trabalho) exercem sobre suas decisões. Verifica-se que, nem mesmo as vantagens auguradas no âmbito familiar foram suficientes para alterar a visão negativa do *home office* dos entrevistados priorizadores de carreira, quando seu desempenho profissional foi, de alguma forma, afetado pela nova modalidade de trabalho. De forma análoga, mesmo possíveis impactos impelidos à carreira, não se verificaram passíveis de alterar a visão dos familistas sobre sua preferência pelo *home office*, em vista dos benefícios alcançados, especialmente, em relação ao maior convívio familiar.

4.2.6 Efeitos emocionais da pandemia

Resgatando-se Losekann e Mourão (2020), a adoção emergencial do *home office*, no contexto da pandemia de COVID-19, desafiou trabalhadores a equilibrar as demandas da jornada remunerada – cumprimento de metas e prazos – que passaram a concorrer com as demandas do lar, traduzidas no tempo de convívio familiar, tarefas domésticas, cuidados dos filhos e atividades escolares.

Os espaços se estreitaram e as jornadas se entrelaçaram. Condições diferentes no contexto doméstico e suporte organizacional impuseram desafios distintos à adoção do *home*

office por cada família. Permeando tudo isso, a grave crise sanitária avançava, contagiando pessoas e arrebatando vidas. Os 15 (quinze) dias iniciais de restrições tornaram-se meses de adaptações, readaptações, incertezas e inseguranças, os quais desencadearam sentimentos e reações inerentes àquele cenário pandêmico e suas decorrências.

Entendendo pela potencial relação entre o desenvolvimento de efeitos emocionais e a visão dos casais sobre a adoção do *home office* no contexto da pandemia de COVID-19, a presente Seção tem por objetivo analisar aquela relação, a partir da identificação de sentimentos, reações comportamentais e transtornos psíquicos porventura desenvolvidos pelos casais durante a pandemia, bem como sua vinculação ao contexto pandêmico ou à nova modalidade de trabalho.

Preliminarmente, faz-se necessário ressaltar que a atribuição dos efeitos emocionais a um contexto pandêmico ou à adoção do *home office*, não se verificou simples, uma vez que ambos se revelam deveras permeados, dificultando o estabelecimento de limites, a ponto de, por vezes, serem confundidos pelos próprios entrevistados.

A análise das entrevistas apontou que dentre os 9 (nove) casais, apenas o Casal06 não identificou sofrer qualquer efeito emocional. Não obstante o HCasal06 ressalte o ganho de peso, reitera que tal alteração vincula-se à ociosidade e menor gasto de energia, e não, em decorrência de possível ansiedade.

O Casal 02, o Casal04 e o Casal05 representam as famílias onde ambos, marido e esposa afirmaram haver sofrido os efeitos emocionais ocasionados pela pandemia e suas decorrências.

Referente aos outros 5 (cinco) casais, pelo menos um dos cônjuges ressentiu o desenvolvimento de alguma reação comportamental ao longo do período da pandemia. Dentre eles, 3 (três) mulheres (Casais 01, 07 e 09) e 2 (dois) homens (Casais 03 e 08).

Dentre os efeitos emocionais sofridos, destacam-se a ansiedade – vivenciada por 5 (cinco) entrevistados – e a insônia – sentida por 2 (dois) entrevistados –, além de outros efeitos, como: crise nervosa, aumento de consumo de comida (com ganho de peso) e bebida alcoólica, depressão e aumento da sensibilidade.

Conforme se extrai, o HCasal01 não enxergou haver sofrido efeitos emocionais, apenas a tensão inicial em se adaptar à nova realidade de não possuir mais horário de trabalho definido.

“Eu acho que foi mais o início, até entender, mesmo a empresa falando, até entender que, assim, ‘olha, se tem uma coisa que não dá mais controlar, é tempo’. [...] ‘vou fazer de 4 às 5 horas da tarde’, não, não vou fazer. É saber que, assim, eu tenho para fazer, que horas vou fazer?, ‘quando der!’, ‘hoje vai dar’, ‘em algum horário vai dar’. Isso foi a pior parte, assim, até não tive ansiedade, nada, porque tenho prazos e eu sei que dá para fazer no período que eu posso” (HCasal01, grifo nosso).

A MCasal01 declarou haver sofrido crises nervosas ao assimilar que as restrições impostas pela pandemia não durariam apenas 15 dias ou 1 mês, necessitando do suporte do HCasal01 para assimilar os aspectos positivos inerentes ao fato de passar a trabalhar de casa. Não obstante aquele entendimento, por ocasião da explicação das razões de suas crises nervosas, observa-se, também, guardar relação com a adoção do *home office*, materializado na presença da estrutura física de seu trabalho remunerado no centro de sua casa, antes, local de convivência familiar.

“Eu olhava para minha casa e eu só vi o computador, como se eu tivesse no trabalho 24 horas. Tanto, que eu tive que ter um laptop, que eu pudesse desmontar ele e guardar numa mochila no final de semana para eu não ver o meu trabalho dentro de casa, porque aquilo ali estava me fazendo muito mal, muito mal, muito mal. Mas, assim, com ajuda do HCasal01 foi... eu consegui ir levando. E aí, depois, eu acostumei” (MCasal01, grifo nosso).

O Casal02, por sua vez, externou o desenvolvimento de efeitos emocionais distintos, em que pese não o vinculem à adoção do *home office*, mas ao contexto pandêmico, decorrendo que ambos necessitaram de acompanhamento médico para enfrentar e superar aqueles efeitos.

“Eu comecei a beber mais whisky. Eu gostava muito de whisky. Bebia pouco [...] nesse tempo todo, bebi muito mais. Mas, assim, [...] não é de você estar em home office, é de você não poder sair. [...] você fica mais em casa e aí você lembra de discussões [...] você começa entrar em depressão, não depressão... triste, triste e, qual foi minha saída?... o meu plano de saúde me deu uma psicóloga em tela. [...] a gente fez vários trabalhos juntos, [...] e eu continuo até hoje com ela, [...] isso pra mim foi uma válvula de escape” (HCasal02, grifo nosso).

“Em relação ao home office, não. Em relação à pandemia, sim... ansiedade, crises, terapias, eu faço terapia até hoje, comecei em março. Mas, não tem relação com o home office, tem relação realmente com a pandemia, com a situação que a gente tá vivendo” (MCasal02, grifo nosso).

No tocante ao Casal03, o HCasal03 afirmou ter vivenciado a exponenciação do transtorno de ansiedade que já sofria, antes mesmo da adoção do *home office*, ao passo que sua esposa afirma não haver sentido tais efeitos emocionais.

“Então, eu tenho transtorno de ansiedade. [...] lógico, você só vê problema, você não vê solução, tua ansiedade vai na estratosfera. Graças a Deus, [...] há um ano que eu voltei a trabalhar em outra coisa, outra atividade, hoje eu já não tomo mais remédio ou quando tomo é porque eu realmente sinto que naquele dia eu tô mais ansioso, mas... basicamente nós tivemos uma mudança durante o home office, eu tive mais transtorno, eu tive bastante ansiedade” (HCasal03, grifo nosso).

Em relação ao Casal04, a MCasal04 declarou ter ficado mais sensível – o que não vinculou à adoção do *home office* –, enquanto o HCasal04 externou sofrer efeitos emocionais atinentes ao contexto pandêmico, já que salientou ser a experiência do *home office*, objetivo que almejava há tempos e razão de sentimentos positivos.

“Então, assim, coisas que de repente a gente não dava muita atenção, né, a esses detalhezinhos, assim, eu acho eu fiquei mais sensível nesse ponto, assim, de dar mais valor a isso, [...] a esses poucos momento que a gente tem oportunidade de ter e que às vezes a gente deixa passar por preguiça [...]” (MCasal04, grifo nosso).

“Não, assim, porque o home office sempre foi, na verdade, um sonho para mim né. Então, a ida pro home office, essa parte da pandemia, não foi uma coisa ruim. Foi uma parte boa. [...] Senti efeitos emocionais, mas não por causa do home office em si, mas por causa da loucura da pandemia... Tanto isso não aconteceu que o home office hoje eu... acho que eu não largo mais ele” (HCasal04, grifo nosso).

O Casal05 afirmou haver sofrido os efeitos emocionais associados à adoção do *home office* e ao contexto pandêmico (HCasal05), assim como, apenas ao contexto pandêmico (MCasal05). Os efeitos apresentaram-se de formas diferentes, mas ambos com a necessidade de acompanhamento profissional em vista do restabelecimento da saúde.

“100%. Alguns. Inclusive, passei a fazer uso de medicamentos controlados por conta disso. [...] Precisei porque, o meu nível de ansiedade aumentou muito e aí aumentou muito pra tudo. [...] A questão da vulnerabilidade humana de uma maneira geral, [...] Então se é um dia que eu sei que eu vou ter muitas reuniões, principalmente com a diretoria da empresa, é aquela ansiedade normal. [...] Mas se eu não tivesse com acompanhamento profissional, com certeza tava tendo picos de ansiedade, taquicardia, talvez, até, síndrome do Pânico” (HCasal05, grifo nosso).

“Sim, porque mexeu principalmente com a questão do horário do sono. Porque quando era só o trabalho externo, [...] e por mais que, por muitas vezes, eu fizesse hora extra, saísse do trabalho mais tarde, mas a gente mantinha uma rotina um pouco mais definida com a questão de horário [...]. E com a pandemia, isso desandou completamente. Eu não sei se foi a questão do momento em si, [...], ninguém sabia o que ia acontecer e isso mexeu muito com a questão emotiva [...]” (MCasal05, grifo nosso).

No tocante ao Casal06, a MCasal06 declarou não haver sofrido efeitos emocionais decorrentes da adoção do *home office*, já que ressaltou a experiência haver sido positiva, a ponto de optar por ela. O HCasal06, por sua vez, externou ter percebido não um efeito emocional, mas o aumento de peso, fruto da ociosidade do momento.

“Não. Falando exclusivamente do home office, não. Eu adorei. Se eu pudesse, eu trabalhava em home office. Assim, porque eu acho que eu rendi muito mais, tanto profissionalmente, como pessoalmente” (MCasal06, grifo nosso).

“[...] até pela ociosidade, você não tem o deslocamento, você não tem um gasto calórico tão grande, você ganha peso. [...] Agora, em relação à questão de ansiedade, em relação a mim não, porque eu não tava trabalhando dentro daquele regime de cobrança, então, eu tava até mais tranquilo” (HCasal06, grifo nosso).

O Casal07, apenas a MCasal07 afirmou haver sofrido de ansiedade. O HCasal07, que já adotava o *home office* antes da pandemia, declarou não haver percebido qualquer efeito emocional.

“É eu fiquei meio ansiosa, sim. Eu ficava pensando assim, as pessoas estão passando mal com medo de ir trabalhar por conta da pandemia, eu estava por causa do trabalho

mesmo. Era muita coisa e aquela sobrecarga, aquilo tudo, criança então eu fiquei um pouco ansiosa sim, me deu essa ansiedade sim. Mas, assim, depois, graças a Deus, passou. Foi só esse momento mesmo da pandemia e do excesso de trabalho” (MCasal07).

O Casal08, apenas o HCasal08 externou haver sofrido os efeitos emocionais da adoção do *home office*, não obstante tenha sofrido vários efeitos, demandando, inclusive, acompanhamento médico. Segundo a MCasal08, se não sofreu de ansiedade ou mesmo desenvolveu síndrome do pânico, atribui à possibilidade de se deslocar para a casa de sua mãe, onde contava com seu suporte para dividir as atividades da jornada doméstica, enquanto atendia as demandas de sua jornada remunerada.

“Eu tenho problema de ansiedade. Eu acho que a minha ansiedade foi, assim, explodiu. Engordei, comi do que eu queria comer. [...] Eu acho que a questão da insônia. Eu tive mais insônia. Eu já tinha um problema de dormir, mas não sei, eu acho que, eu tinha que tá trabalhando já, hora de acordar, então, eu ficava mais tenso e eu não sei a palavra, mas eu comecei a ficar mais desmotivado, não queria mais fazer exercício, mais sedentário. E eu não sei qual a palavra que encaixa, sem... meio prostrado, sem muita motivação. Desanimo. [...] A insônia, eu comecei a tratar pra tentar me policiar [...] cuidei da pressão, mas tô tentando voltar a fazer exercícios” (HCasal08, grifo nosso).

“Não. Não, porque assim, o período que eu fiquei 100% praticamente em casa, né, foi pouco. E desse pouco, a gente foi para Praia Seca e lá eu tinha uma vida normal. [...] eu acho que se a gente não desenvolveu nenhum tipo de transtorno de ansiedade, de pânico, foi porque a gente não tava vivenciando isso. Acho que, se eu tivesse ficado dentro do meu apartamento, trancada dentro do apartamento [...] eu acho que sim. [...] E assim, ‘mãe, hoje eu tenho reunião o dia inteiro’ [...] eu ficava tranquila, porque eu sabia que a minha mãe ia fazer almoço, ia dar almoço para as crianças, minha mãe ia lavar a louça, ia levar as crianças pra fazer alguma coisa” (MCasal08, grifo nosso).

Em relação ao Casal09, o HCasal09 declarou não haver sentido qualquer efeito emocional decorrente da adoção do *home office*. A MCasal09, por sua vez, afirmou haver sofrido de ansiedade, transformada no aumento de apetite e no consequente ganho de peso, demandando uma reorganização de sua rotina a fim de superar esse efeito emocional e sua consequência.

“No início, eu até engordei. Aí, quê que eu fiz? A partir de setembro, foi quando eu comecei... que minha rotina já estava organizada, foi quando eu comecei até fazer dieta e atividade física. Aí eu melhorei. [...] no início foi a ansiedade, que era da comida...[...] Mas, eu acho assim, essa atividade, fazer essa reeducação alimentar, me ajudou a não desenvolver, de repente, outros transtornos, né, ansiedade” (MCasal09, grifo nosso).

Em face do exposto, pode-se depreender que os efeitos emocionais outrora percebidos pelos entrevistados restam atribuídos a diferentes motivações, não sendo observada relação com o tipo de atividade profissional desempenhada pelos entrevistados. O Casal02, a MCasal04 e a MCasal05 afirmam aqueles efeitos como decorrentes exclusivamente da pandemia – das restrições, incertezas, medos de contágio e de perdas, dentre outros. As entrevistas de MCasal01 e o HCasal5 apontam para a vinculação dos efeitos emocionais tanto à pandemia, quanto à

adoção do *home office*. A MCasal07 e o HCasal08, por sua vez, entendem que as reações comportamentais vivenciadas decorrem da adoção do *home office* e, não, da pandemia e si. E por fim, conforme exposto inicialmente, o HCasal03 e a MCasal09 relatam efeitos cujos limites entre pandemia e *home office* verificam-se tão permeados que se tornam difíceis de serem separados de forma a atribuí-los a um ou ao outro.

No tocante à possível influência dos efeitos emocionais sofridos sobre a visão do *home office*, verifica-se que os dois casais (Casal02 e Casal05), onde ambos experimentaram as reações comportamentais, inclusive com necessidade de suporte profissional e medicamentoso, ambos reiteram a visão positiva sobre o *home office*, seja por não associarem tais efeitos àquela modalidade de trabalho (Casal02 e MCasal05), seja, por acreditar que os efeitos sofridos podem ser saneados com adequações da forma de trabalho e continuidade do acompanhamento médico (HCasal05)

O Casal01 e o Casal07, onde as esposas sofreram os efeitos, ambos reiteram a visão positiva do *home office*, por entenderem que tais reações já foram superadas com a adaptação à nova rotina.

No tocante ao Casal04 e ao Casal09, onde, igualmente, as mulheres foram alvo dos efeitos emocionais, ambas declaram o anseio de retornar ao modo presencial, não obstante tal desejo não se vincule ao efeito emocional sofrido, mas sim em razão de características de suas atividades profissionais.

Em relação aos casais onde os homens é quem foram acometidos pelos efeitos emocionais, verifica-se latente a associação entre os efeitos vivenciados e o anseio declarado pelo desejo em retornar ao modo presencial por parte do HCasal03, que também reitera não acreditar que sua atividade profissional seja viável na modalidade remota. De forma diferente, o HCasal08, mesmo representando o entrevistado a assimilar maior carga de efeitos emocionais, reafirma sua visão positiva sobre o *home office*, revelando não atribuir peso maior àquelas reações comportamentais do que as vantagens percebidas com a adoção do trabalho remoto.

4.2.7 A adoção emergencial do *home office* na pandemia

“[...] eu acho que o ponto central foi ‘oh, a gente vai experimentar à força o que a gente estava protelando há muito tempo’” (HCasal03).

Segundo Nilles (1997), um programa de implementação do *home office* deve ser precedido de acurado planejamento, que conjugue a seleção criteriosa dos profissionais participantes, seu treinamento e capacitação, o estabelecimento de ambiente e tecnologia

pertinentes, a definição das formas de acompanhamento das atividades e dos critérios de avaliação de desempenho, bem com o alinhamento de procedimentos mediante os resultados aferidos. Tal entendimento é corroborado na literatura por Steil e Barcia (2001), sob o que nominam ‘Estado de Prontidão Organizacional’.

Não obstante o exposto, resgatando-se Losekkann e Mourão (2020), diante das restrições impelidas pela pandemia de COVID-19, das medidas de distanciamento social impostas e da iminência em se refrear as formas de contágio, a adoção do *home office*, antes uma prática experienciada por algumas organizações, tornou-se uma urgência para todas.

Deve se ressaltar, que diante da premência de tempo pela adoção da nova modalidade de trabalho, verificou-se inexecutável o cumprimento de todo o planejamento prévio elencado pelas teorias. Majoritariamente, observou-se a adoção do *home office* em questão de dias, ainda assim, sem a mínima noção de quanto tempo perduraria aquela nova forma de trabalho.

A análise de conteúdo identificou que, conquanto alguns entrevistados apontem para a ‘maravilha’ de experimentar a nova forma de trabalho, bastaram alguns dias para que rapidamente percebessem que receber o trabalho em casa demandaria mais adaptações e adequações do que o imaginado, já que, conforme literatura, a eficácia do *home office* pode ser afetada por uma série de condicionantes, como a organização do espaço físico, a existência de outras pessoas na casa, a quantidade de dias em *home office*, a flexibilidade do trabalho, entre outras.

“Mas, no começo, quando chegou, era tudo muito ‘vai ser tranquilo, vai ser bom à beça!’”, depois foi assim, ‘é bom, mas tem que adaptar a casa para trabalhar, uma estrutura né, física. Mas, a gente conseguiu adaptar e isso foi rápido, ver essa necessidade, porque, começou a ver que tava ruim trabalhar com o laptop no colo” (HCasal01, grifo nosso).

“Logo no início, [...] para mim eram uns 15 dias. Então, eu tava como se eu tivesse de férias, né... de tarde tinha bolo, fazia um monte de comidinha... e aí, de repente, eu fui vendo que não era férias (risos), [...] Eu olhava para minha casa e eu só vi o computador, como se eu tivesse no trabalho 24 horas” (MCasal01, grifo nosso).

“É, não foi fácil, não foi fácil, porque a gente pensou que fosse uma semana, um mês. Então, quando a gente começou a ver que realmente era uma coisa que ia demorar, a gente teve que se organizar” (MCasal02, grifo nosso).

Nesse sentido, esta Categoria objetivou identificar como transcorreu a adoção do *home office* pelos casais entrevistados, a partir da análise, *a priori*, de dois contextos do Estado de Prontidão para o *home office* (STEIL; BARCIA, 2001) – o das Características Individuais e o Contexto Domiciliar – com vistas a identificar possível associação entre o estado de prontidão existente e a visão do *home office* adotado na pandemia.

Em que pese esta Categoria, a priori, tenha se dedicado a analisar apenas aqueles dois contextos, o conteúdo das entrevistas apontou para a relevância de se analisar, também, o Contexto das Funções, já que revelou possuir papel determinante sobre a visão de alguns entrevistados, a respeito da nova modalidade de trabalho, razão pela qual foi incluído e será retratado nesta análise.

A iniciar por esse contexto, o das Funções, verificou-se que 3 (três) casais (Casais 01, 02 e 07) apresentam visão unânime sobre o caráter adaptável de suas atividades profissionais ao *home office*, declarando seu desejo pela permanência em tal modalidade de trabalho, mesmo que somente seja viabilizado pelas organizações o modelo híbrido. Este mesmo entendimento foi, ainda, corroborado pelo HCasal04 e pela MCasal06.

“[...] o meu trabalho possibilita essa flexibilidade de horário durante o dia, porque eu tenho prazos pra fazer que são de dias assim, os relatórios, as análises, até essa data [...] mesmo no presencial, [...] ele não tem como me entregar fisicamente o trabalho, só pode ser por e-mail, são planilhas. Então [...] ajudou muito porque é uma coisa que eu não preciso tá no dia a dia conversando com as pessoas” (HCasal01, grifo nosso).

“[...] você acessava de casa o seu computador pra fazer os trabalhos, todos os serviços e a parte de suporte técnico também, que foi o helpdesk, que teve que fornecer o WhatsApp [...], a gente forneceu endereços de e-mails pra poder as pessoas entrarem em contato, é... desbloqueio de senha... várias coisas que a gente conseguiu fazer de casa [...]” (MCasal02, grifo nosso).

“[...] todo o trabalho, eu não preciso tá na empresa pra exercer, porque eu trabalho tanto com a contabilidade quando com a parte de parametrização e administração do sistema integrado que eu uso, então, eu sempre trabalhei conectado também [...] o meu trabalho em si, independe do tempo tá bom, [...], se a equipe vai, se a equipe não vai... [...] eu trabalho em cima de prazos” (HCasal04, grifo nosso).

“Então, eu não senti nenhuma dificuldade dessa adaptação, de trazer pra casa, porque eu trabalho com sistemas, logava na VPN, logava nos sistemas, era como se eu estivesse na minha mesa de trabalho. Mas, a logística física, foi complicado [...] porque, eu não tinha estrutura preparada para isso” (MCasal06, grifo nosso).

“No começo foi meio assustador. [...] Apesar da sobrecarga e tal, eu gostava de estar perto do FCasal07. [...] depois eu não queria nem voltar na verdade. Se eu pudesse, eu ficava trabalhando em casa mesmo ou dia sim dois dias não, é bem, bem, bem legal assim” (MCasal7, grifo nosso).

O Casal05 e o Casal08 entendem que suas atividades profissionais possuem aderência ao modelo remoto, entretanto, corroboram a crença de que o grau de eficiência e alcance de resultados verifica-se majorado com a adoção do modo de *home office* híbrido, sendo parcialmente presencial e parcialmente remoto, a fim de se extrair os melhores benefícios de cada modalidade.

“Eu trabalho com organismo vivo, então, assim, eu tenho que olhar para o organismo e falar, esse organismo tá saudável pra tá entrando no meu experimento [...] Para mim,

*seria o sistema híbrido, mas sendo diário. Então, que fossem 4 horas presenciais no laboratório, e depois voltaria para casa e conseguiria essas 4 horas em casa. **Eu acho que assim funcionaria bem, porque eu teria a visão presencial que eu preciso ter diariamente, por que são experimentos diferentes acontecendo a cada dia***” (MCasal05, grifo nosso).

*“Então, pra mim, eu acho que foi bom, porém como tem que pensar de forma corporativa, eu acho que isolar totalmente não é bom, porque você acaba deixando de fazer os links necessários pra num futuro construir alguma coisa maior [...] **Eu acho que o híbrido, eu acho que seria o modelo de trabalho***” (HCasal08, grifo nosso).

O HCasal03 assevera que sua atividade profissional não se alinha ao modelo de trabalho remoto, reiterando pela total incompatibilidade entre ambos, o que é corroborado pela MCasal04 e pela MCasal09, além da MCasal02 – acerca da sua atuação como professora -, razão pela qual, todos apresentam a mesma visão negativa sobre a adoção do *home office*.

*“**Nenhuma, zero. Não, olha só, eu trabalho com festas, pessoas reunidas, como eu vou... vamos nos reunir, eu vou fazer tudo em home office. [...] o cara quer olhar, quer saber o tipo de material que vai ser usado...[...] Então, assim, esse tipo de segmento, não existe o home office***” (HCasal03, grifo nosso).

“[...] eu adorava trabalhar de casa, apesar de a minha função, eu não sei, eu acho que a escola tem que ser presencial, eu não me atualizei tanto a esse ponto de achar que a educação à distância seja, vai ser né, o futuro, porque não tem muito jeito, mas assim, é diferente a relação professor-aluno, eu acho que tem que ser presencial” (MCasal04, grifo nosso).

*“**Eu vejo muitos professores que até hoje têm muitas dificuldades de dar aula à distância e, assim, o meu sonho é dar aula à distância o resto da minha vida. [...] O ponto negativo que eu vejo - você olhar o aluno, tentando e tendo essa dificuldade e você não ter como ajudar mais, é muito difícil, dói, sabe?! Porque pro professor, ele quer ver o aluno superando as dificuldades, aprendendo, tirando as dúvidas... e no on-line é muito difícil, [...] Isso daí, pra mim, é o ponto negativo do home office. Na área educacional, principalmente***” (MCasal02, grifo nosso).

*“**O meu trabalho pra mim não adaptou, porque educar à distância não funciona. [...] Eu não vi resultado. Pra mim, o resultado é retorno dos alunos e não teve. Era assim, era frustrante porque a gente fazia, fazia e você não tinha o retorno de quem tinha que ter, que era das criança, por seu escola pública, pela dificuldade de acesso às ferramentas digitais [...]***” (MCasal09, grifo nosso).

A MCasal03, o HCasal06 e o HCasal09, por sua vez, revelam haver se adaptado ao *home office*, não vislumbrando suas atividades profissionais como incompatíveis com o trabalho remoto, em que pese, ambos denotem sua visão negativa sobre o *home office*, em decorrência de aspectos inerentes a outro Contexto, o das Características Individuais.

Considerando-se os aspectos referentes a esse outro Contexto, verificou-se a identificação de fatores facilitadores por quase totalidade dos entrevistados.

*“Assim, é... eu não esquento muito de estar lá no trabalho. Eu tô aqui no computador, tenho o meu e-mail, tenho WhatsApp, **eu consigo me comunicar rápido com todo mundo, então, isso para mim me ajudou bastante, eu não vi nenhuma dificuldade [...]***” (MCasal01, grifo nosso).

*“Eu sou organizado. [...] Então, eu acho que essa característica é ‘eu tenho que fazer, vou fazer, vamos embora’ [...] Então, você ter home office, você tem que ter **disciplina**, tem que ter **discernimento** e você tem que lembrar que você está trabalhando. [...] você tem que ter **responsabilidade** [...]” (HCasal02, grifo nosso).*

*“[...] essa característica de você **conseguir conciliar fazer várias coisas ao mesmo tempo** [...] a própria característica de ter uma **facilidade tecnológica**, porque eu sempre trabalhei com informática, desde sempre...[...].” (MCasal02, grifo nosso).*

*“[...] acho que a **comunicação** com outras... o **conhecimento** e a **comunicação** que eu tenho com outras pessoas dentro da empresa, acho que facilitou muito a questão do trabalho. E habilidade porque, eu não deixo nada, eu **não deixo acumular as coisas**, então eu acho que também, eu sou muito **organizada** [...]” (MCasal03, grifo nosso).*

*“Então, eu acho que, a maior característica que me facilitou ficar no home office pra ter essa aceitação da empresa é a **dedicação** e a **responsabilidade** com o trabalho” (HCasal04, grifo nosso).*

*“[...] Enfim, talvez o fato de ser **disciplinado**” (HCasal05, grifo nosso).*

*“Eu já sou uma pessoa bem **desenrolada tecnologicamente**, então eu acho que isso facilitou, [...] Então, com certeza, para mim, foi a questão desse aprendizado de tecnologia [...]” (MCasal05, grifo nosso).*

*“Olha... saber que tem que ser feito o que tem que ser feito, né. É a **responsabilidade**, é a **disciplina intelectual**, né” (HCasal06, grifo nosso).*

*“Ser mulher! (risos) É porque assim, eu já tô acostumada a **fazer várias coisas ao mesmo tempo**, então...” (MCasal06, grifo nosso).*

*“Então, eu acho que a questão de **buscar resultados** [...] eu acho que eu busco mais resultados quando eu tô em home office” (HCasal07, grifo nosso).*

*“Eu acho que é a **facilidade de adaptação** mesmo, né, tive essa facilidade e **organização**” (MCasal07, grifo nosso).*

*“Então, assim, é **foco, resiliência, disciplina**, acho que são as coisas que me ajudaram” (HCasal08, grifo nosso).*

*“Eu acho que ser **dinâmica**, né. Eu acho que eu sempre fui muito dinâmica. Então, eu sempre consegui fazer muitas coisas ao mesmo tempo. [...] Talvez o meu jeito muito extrovertido, né, muito **comunicativo**, [...], eu acho que isso também ajudou em relação à comunicação com os pais,[...]” (MCasal08, grifo nosso).*

*“Eu acho que a **organização**” (MCasal09, grifo nosso).*

*“Meu **bom humor**” (HCasal09, grifo nosso).*

Não obstante o exposto, observou-se que a identificação daqueles fatores facilitadores não se demonstrou determinante para a formação da visão dos entrevistados sobre a nova modalidade de trabalho. Tal fato é corroborado ao se identificar entrevistados declarando-se

possuidores de características facilitadoras, entretanto, cujas visões retratam-se enfaticamente contra o *home office*.

Em relação à análise quanto às deficiências dos fatores facilitadores, o número de respondentes reduziu consideravelmente e, igualmente, não revelou ligação com a visão dos entrevistados sobre o *home office*.

“Olha, dificuldade... mas mesmo essa questão da informática, foi muito difícil mesmo. [...] aí, com isso, ia gerando atraso no trabalho, né, porque a internet, muitas vezes, você dependia de internet, a internet caía, seu trabalho não andava, e aí, a rede da empresa caía toda hora, então isso foi uma coisa que dificultou bastante” (MCasal03, grifo nosso).

“Impaciência. Impaciência. Ai, desculpa... até por causa da minha ansiedade” (HCasal03, grifo nosso).

“A... eu acho que a... não na dificuldade de conhecer, mas de exercer a comunicação e a convivência em equipe, né... porque, estando em home office, às vezes, meu lado de ficar mais sozinho apurou mais ainda” (HCasal04, grifo nosso).

“[...] ser um cara muito cinestésico, de toque, de poder abraçar as pessoas, apertar a mão, aquela coisa, isso pra mim foi a parte mais difícil assim” (HCasal05, grifo nosso).

No que concerne ao Contexto Domiciliar, resgata-se Solís (2016), que salienta como implicação fundamental para a adoção do *home office*, a necessidade de se examinar os elementos relativos ao meio ambiente em que será realizado, em razão da possibilidade de exercer papel desfavorável na conciliação entre a vida familiar e profissional.

Nesse sentido, fruto da adoção emergencial do *home office*, observou-se que, apenas o HCasal07, que já atuava em modo remoto, possuía um escritório próprio em sua residência para realização de seu trabalho. Todos os demais entrevistados revelaram haver adaptado um escritório em algum cômodo da casa, com maior frequência, na sala de jantar, seguido do quarto do casal.

Verificou-se, ainda, grande preocupação com as condições ergonômicas de trabalho, a fim de se evitar o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Destaque-se que, não raras vezes, a adaptação da casa em vista de melhores condições para adoção do *home office* implicou em gastos assumidos pelos casais, sem que houvesse contrapartida por parte das empresas. Os entrevistados reiteram uma adaptação rápida e, não obstante, não se possuem as condições ideais, principalmente pela limitação espacial, entendem haver identificado a melhor forma de organização dentro dos limites possibilitados pelo ambiente.

E se for para sempre? Você tem que ter um local para sentar ali, confortável, igual era no trabalho. [...] Quando a gente começou a entender isso, aí eu entendi que onde a gente trabalhava não era legal, não tinha espaço. Não temos nenhuma cadeira diferente para isso, mas a posição, por exemplo, da mesa era muito escura...[...] E, nós mudamos isso e, [...] vai mudar o rack e a televisão pro outro lado... e o fio [que não chega lá? Então,

fizemos uma pequena obra aí... Mas, assim, como a casa pequena, a gente trabalhar na sala, tá adaptado pra melhor situação” (HCasal01), grifo nosso.

“Limpei a mesa da sala, botei o computador na mesa da sala e ponto. O escritório na sala” (HCasal02, grifo nosso).

“Aqui em casa, no home office, eu e o HCasal02. [...] a gente tem dois computadores, um notebook e um netbook menorzinho. A gente teve que se virar. A gente colocou tudo na sala. Nossa sala virou um escritório, né. Até hoje, a gente tira e bota, porque não tem um local apropriado pra isso, né, mas a gente teve que se adaptar dessa forma. E, sentar na cadeira da sala, que não é uma cadeira confortável, né... [...] e fio pra cá e fio pra lá, daqui a pouco vem a aula remota da FCasal02, tem que ter mais um...[...] então, assim, não foi fácil, mas a gente conseguiu se organizar” (MCasal02, grifo nosso).

“A gente teve que adaptar só mais a parte das crianças [...] eventualmente, eu já trabalhava de casa. Então, esse ambiente que eu uso para trabalhar, ele já existia. Eu não tive que adaptar. Então, só foi mais tempo, mas ele já existia. Lógico, assim, ele roubou um pedaço que era eventual e passo a ser fixo (risos). Então, essa parte da sala, da mesa, nunca mais voltou a ser o que era... (risos)” (HCasal04, grifo nosso).

“Então, assim, durante o dia eu não tinha muito material de trabalho... nesse ponto foi bom, porque a gente não precisou de mais um computador. Porque se fosse todo mundo junto, no mesmo horário, ia ser complicado, então, à noite, eu sempre tinha um computador livre pra mim” (MCasal04, grifo nosso).

“Eu tive uma dificuldade grande, porque o apartamento da gente é um apartamento pequeno [...] Então, não tinham cômodos pra gente poder fazer de home office...[...] eu acabei colocando meu próprio quarto, como sendo o meu cantinho de home office. E aí, isso traz alguns benefícios e alguns malefícios, né. O benefício é que se eu fecho a porta aqui agora, a FCasal05 respeita um pouco mais [...] mas, acaba que nessas jornadas mais longas de trabalho, acaba impactando inclusive na questão do sono da MCasal05, chega uma hora que ela quer deitar pra dormir, eu ainda estou trabalhando [...]” (HCasal05, grifo nosso).

“Então, isso foi bem complicado [...] a gente teve que mexer também a própria questão de organização, de arrumação mesmo em casa para gente conseguir criar um ambiente que conseguisse isolar o HCasal05 num cômodo, pra ele tá trabalhando – porque ele faz reunião o dia inteiro. A FCasal05 ter um ambiente, que acaba sendo a sala, né [...] e nesse mesmo ambiente normalmente ela tava aqui onde eu tô fazendo aula on-line, eu tava sentada do lado dela trabalhando. Então, mexeu, assim a gente teve que reorganizar tudo, tanto em termos de estrutura física, né, com... aumentar a capacidade de internet, aumentar o número de máquinas em casa, como foi uma questão de disposição realmente física, aquisição de móveis, enfim, mexeu, mexeu aí com a estrutura de forma geral. Um custo, né!” (MCasal05, grifo nosso).

“O trabalho não podia parar. Então, o telefone tinha que tocar pra gente e aí o telefone tocava qualquer hora. O telefone não tocava de 8 às 16h. [...] a gente trouxe o telefone do trabalho pra nossa casa, o sistema pra nossa casa e com isso, as crianças começaram a ter aula e eu não tinha computador pra todo mundo. Pô, somos 4. Eu não tenho 4 notebooks. [...] A gente ia se revezando. [...] então a gente foi tentando se ajustar” (MCasal06, grifo nosso).

“Quantas vezes durante as aulas, a MCasal056 ficava fazendo as coisas pelo celular e eu ficava também com o me celular fazendo por rede de WhatsApp, né. Aí, a documentação que eu tinha que fazer, que eu tinha que despachar, que eu tinha que

providenciar do dia, eu acabava fazendo quando? À noite. [...] Eu não me vi nessa situação de ter encontrado grande dificuldade pra implementar uma solução home office” (HCasal06, grifo nosso).

“É, [...] eu já tinha dado um laptop pra ela (esposa), a gente pegou o laptop dela pra ele (filho) poder assistir às aulas. Ai, como eu tenho um escritório separado, ele ficava na sala ou então na copa, ali, na cozinha, pra assistir aula.[...] eu abria meu escritório aqui e ficava ouvindo pra ver se ele tava respondendo, [...] E ele, tem que ficar o tempo todo ali, pra ele não perder o foco” (HCasal07, grifo nosso).

“Nos primeiros 4 meses, quando a gente migrou pra casa de praia, eu peguei um quarto da casa de praia e transformei em escritório. Mas, enquanto não foi transformado, eu fazia algumas interações na agência local. Mas em casa, principalmente, eu precisei ir pra um lugar que me deixasse isolado, que eu não ia conseguir trabalhar se fosse numa sala, aquele lugar que..., naquele primeiro momento. Não ia conseguir ter foco, eu ia me distrair. [...] Agora, mais a frente, eu já consigo ter essa, tá num ambiente, até porque é apartamento, né, ficar na sala e os demais, a gente controlar os acessos, né e os horários. Então, já não me atrapalha mais, eu já tô mais focado, já consegui me disciplinar mais” (HCasal08, grifo nosso).

“Eu não precisei porque o meu trabalho [...] A princípio era um computador, que era onde eu ali tinha as reuniões, eu fazia as reuniões com as funcionárias. WhatsApp, muito WhatsApp. Muito celular para manter contato com os pais e com os alunos. Então, em estrutura, eu não precisei modificar minha casa. Um laptop, que na sala utilizo e o celular que onde eu tava, fazendo. A mesma coisa quando fui pra Praia Seca” (MCasal08, grifo nosso).

“Assim que começou, eu comprei um computador novo. Tive que comprar um computador novo. Pro FCasal09, ele usava o mesmo computador, [...] a gente comprou Smart TV que era pra ele poder até assistir a aula, ter uma tela maior... e o HCasal09 trouxe o computador do trabalho dele pra casa. A gente também teve que comprar cadeira adaptada, porque a gente não tinha nada disso né? Mesa adaptada, isso tudo” (MCasal09, grifo nosso).

“Ai, eu tive que trazer a máquina do trabalho pra casa, montar essa geringonça toda aqui... foi complicado” (HCasal09, grifo nosso).

Este último contexto, apesar de provocar as maiores mudanças na estrutura e rotina dos casais, não se revelou como o mais determinante em suas visões sobre o *home office*. Os entrevistados salientam a adaptação física haver transcorrido rapidamente, e também a adaptação familiar.

Destaque-se o entendimento de HCasal05 e HCasal07 de que a possibilidade de se dispor de um lugar exclusivo – uma sala ou *Coworking* – para o *home office* proporcionaria melhores condições para delimitarem os espaços e os tempos dedicados ao trabalho e à família, uma vez que entendem que o fato de coabitarem o mesmo espaço, os dificulta a estabelecer tais limites, impelindo a uma majoração considerável de suas jornadas de trabalho remunerado.

“Eu acho que tudo que acontece de negativo no home office hoje, pelo menos no meu caso, ele é causado por mim mesmo. [...] Eu fico fora do horário de trabalho, porque fico com aquele sentimento ‘ah, tá todo mundo indo até depois do horário, eu vou também,

né'...[...] eu acho que, se você tem a possibilidade dentro da sua casa, você tem um espaço [...] então aqui é um ambiente que tem que ser respeitado, que ninguém deve interromper... eu acho que você consegue, inclusive, se disciplinar mais em termos carga horária [...] Se tiver a oportunidade de fazer isso separado, até, como tem alguns locais, 'há, eu tenho aqui o prédio, que o prédio tem o espaço de coworking', algo do tipo, eu acho que é saudável você ter isso" (HCasal05, grifo nosso).

Em face do exposto, pode-se depreender que, 5 (cinco) casais (Casal01, Casal02, Casal05, Casal07 e Casal08) revelaram alcançar o Estado de Prontidão para implementação do *home office*, no que se refere aos Contextos analisados, o que refletiu na visão positiva desses casais sobre a adoção da nova modalidade de trabalho.

O Casal04 e o Casal06 retratam Estados de Prontidão diferentes entre os cônjuges, restando o HCasal04 e a MCasal06 prontos para a adoção do *home office*, enquanto a MCasal04 e o HCasal06 demonstram o não Estado de Prontidão, em vista da incompatibilidade funcional (MCasal04) e de perfil para o trabalho remoto (HCasal06).

O Casal03 e o Casal09, de forma adversa, denotam não vivenciar o Estado de Prontidão para o *home office*, seja por incompatibilidade inerente ao Contexto das Funções (HCasal03 e MCasal09), ao Contexto das Características Individuais (MCasal03 e HCasal09) ou mesmo do Contexto Domiciliar (MCasal03)

Entende-se, pois, pela relevância do planejamento prévio proposto por Nilles (1997) e Steil e Barcia (2001), ao passo que reste claro que nem todas as funções sejam passíveis de desempenho eficiente na modalidade remota, ou mesmo, nem todos os indivíduos possuam perfil adequado para aquele modelo de trabalho. O Contexto domiciliar, por sua vez, revelou-se o mais factível de ser adaptado, ainda que as condições estabelecidas não retratem o ideal proposto por aqueles autores.

4.2.8 O suporte organizacional na adoção do *home office*

Após análise do Estado de Prontidão para o *home office*, ou seja, do quão preparados os casais estavam para adotar a nova modalidade de trabalho e mesmo da adequabilidade de suas funções e perfis pessoais, esta Categoria objetivou identificar o tipo de suporte proporcionado pelas organizações para subsidiar a adoção do trabalho remoto, bem como possível associação entre o suporte recebido e a visão do *home office* adotado na pandemia.

Dentre os requisitos básicos a serem proporcionados pelas organizações, Goulart (2009) inclui: a disponibilização de equipamentos e dos recursos necessários à adoção do *home office*,

a divulgação das regras estabelecidas para o trabalho, a atualização dos contratos de trabalho e a manutenção da comunicação constante entre organização-trabalhador.

Conforme a adoção do *home office* analisada nesta pesquisa reste associada à situação emergencial, fruto do contexto pandêmico, não foi avaliada a questão da atualização dos contratos de trabalho, já que havia legislação específica amparando tal adoção emergencial. Em que pese o exposto, acredita-se pela relevância de se deixar registrado que a Lei 13.467/2017, que representa a Reforma Trabalhista, prevê a obrigatoriedade do registro da alteração da modalidade de trabalho em contrato individual de trabalho, o que necessitará ser observado pelas organizações optantes pela manutenção da nova modalidade de trabalho.

A análise do conteúdo das entrevistas apontou que o Casal01 espelha os adotantes com maior suporte organizacional recebido, já que ambos perceberam de suas Organizações de vinculação, não somente os equipamentos, mas também ajuda de custo para subsidiar as despesas inerentes à realização do *home office*. O Casal retratou, ainda, experienciar a comunicação organizacional e o estabelecimento das regras pelos empregadores, restando configurados o fornecimento pela organização, dos requisitos básicos para a implementação do *home office*.

Não obstante todo o suporte recebido, o HCasal01 não entende que o mesmo possua influência em sua visão sobre o *home office*. Para a MCasal01, entretanto, o suporte recebido é visto como fundamental ao desempenho de sua atividade remotamente, reiterando seu entendimento sobre a influência do suporte sobre sua visão.

“A empresa, ela forneceu um valor, [...] com uns três meses, ela forneceu um suporte pra que fosse comprado os itens e, o próprio computador é da empresa. Então, assim, é... levando em conta a mesa e a cadeira que é o que precisaria, além do computador que a empresa fornece, o valor que ela forneceu é suficiente” (HCasal01, grifo nosso).

“Sim, eles disponibilizaram todos o nosso material de trabalho - computador, a gente trouxe tudo para casa. Tudo que usava lá no trabalho veio para cá e eles dão uma ajuda de custo, né, mensal para a gente poder arcar com a internet, luz, essas coisas” (MCasal01, grifo nosso).

“A própria empresa entende isso, já fez várias recomendações sobre isso, sabe da situação de todo mundo, que cada um tá num horário e só reserva dois horários na semana pra reunião de equipe – um dia da semana à tarde, outro dia de manhã, onde as equipes se reúnem. O restante dos dias, sabe que é difícil e entrelaça assim, os horários se embolam [...]” (HCasal01, grifo nosso).

“É, eu acho que eu gostaria do home office de qualquer jeito [...]” (HCasal01, grifo nosso).

“[...] com esse suporte foi muito melhor [...] eu não tenho como trabalhar sem esse suporte que eles me deram. Porque eu trabalho com banco, então, eu não ia poder ficar

*no celular, por exemplo, entendeu? Então, por eles terem dado todo esse suporte, **me ajudou bastante**” (MCasal01, grifo nosso).*

O Casal02 externou que a MCasal02 teve disponibilizado pelas duas Organizações em que trabalha, o suporte material necessário, entretanto, assevera haver solicitado apenas o que necessitava. A MCasal02 afirmou, ainda, haver recebido uma ajuda de custo única para custeio de despesas correntes, por parte de uma das organizações onde trabalha, apesar de entender não ser o suficiente para arcar com todos os gastos dispendidos no período. O HCasal02, por sua vez, afirmou não necessitar de suporte, bem como não haver recebido. A MCasal02 acredita que os suportes recebidos atuaram de forma positiva sobre a visão do *home office*. Para o HCasal02, o fato de já possuir o suporte necessário à adoção do *home office* influenciou positivamente sua visão sobre aquela modalidade de trabalho.

*“Não, porque eu tinha tudo. Eu não cheguei a pedir. Eu sei que umas pessoas, eles emprestaram o laptop [...] então, assim, eu não cheguei a precisar, **não solicitei, dei meu jeito lá.**” (HCasal02, grifo nosso).*

*“Sim, eles, perguntaram se precisava da cadeira, [...] eles tinham poucos notebooks e forneceram para algumas pessoas, mas era muito pouco. [...] **Eu trouxe teclado pra casa, trouxe mouse,** [...] não cheguei a trazer, mas tinha suporte pra pé, [...] **tiveram outras pessoas que levaram, inclusive, o computador pra casa.** [...] **Todos os funcionários tiveram uma conta criada que pudesse acessar o seu computador da sua casa.** [...] e foi tudo muito rápido, sabe!? E eu acho que foi muito, é, nesse caso, a ‘organização’ forneceu muito rapidamente esses recursos para os funcionários [...]” (MCasal02, grifo nosso).*

*“A Secretaria de Educação do Rio de Janeiro, ela também ofereceu uma ajuda de custo, né. **Claro que não cobriu o valor que a gente gastou nesses quase dois anos de pandemia dando aula em casa, mas eles fizeram depósito único de R\$ 1.500,00 para todos os professores, diretores também, pra ajudar mesmo nesses custos de internet, computador.** [...] No meu caso, eu peguei um celular antigo, comprei um chip, por conta própria né, **para dar aula** para os alunos no telefone separado do meu particular, essas coisas, né. [...] a própria Secretaria de Educação, ela ofereceu uma plataforma para gente, né, que já foi Google for Education, Google Classroom, aliás, desculpa, já configurado, com os e-mails dos alunos” (MCasal02, grifo nosso).*

*“Com certeza, com certeza! **Eu tenho uma cadeira confortável para computador,** [...]. Eu posso ficar aqui 10 horas, tranquilo, que não dói a minha coluna, **eu tenho a minha internet, também é muito boa,** então, assim, isso tudo foi legal pra fazer meu home office” (HCasal02, grifo nosso).*

*“Até porque o **meu trabalho foi bastante compreensivo** [...] por exemplo, do mês passado pra cá, todo mundo voltou presencial. [...] eu teria que estar trabalhando de segunda a sexta. E aí, eu conversei com o meu gerente, expliquei a situação do colégio, que ainda tava uma semana sim, uma semana não...[...] e eles foram super compreensivos comigo” (MCasal02, grifo nosso).*

Em relação ao Casal03, o HCasal03, proprietário da empresa, afirmou possuir as condições necessárias à adoção do trabalho remoto, ressentindo-se de suporte governamental,

para o enfrentamento da crise. A MCasal03, por sua vez, declarou não haver recebido qualquer suporte, o que influenciou diretamente sua visão negativa sobre a adoção do trabalho remoto.

“[...] a nossa empresa... tem uma visão que nós temos de organização mundial [...] sistema de pagamento, sistema de planilhamento, tudo já tava em plataforma. A gente não precisava estar fisicamente no escritório para agirmos em qualquer situação. [...] Não, o Governo não deu... Para algumas empresas, eles liberaram alguns créditos. [...] Agora, pra grande massa, de casamento, 15 anos, formaturas, a gente não viu 1 real, a gente não viu 1 real. Também entendo que o governo não tem como dar dinheiro pra todo mundo” (HCasal03, grifo nosso).

“Foi horrível, porque a minha empresa, de maneira alguma ela me ajudou em nada. Ela não me deu suporte de computador, ela não me deu suporte financeiro, ela não me deu suporte de nada. Então, pra mim foi horrível, porque eu tive que me virar para colocar um escritório dentro de casa e conseguir trabalhar. [...] no primeiro ano, eu ia uma vez por semana ao trabalho. Então, não me deixava tão sobrecarregada, porque até muitas vezes, eu deixava para fazer o trabalho maior lá, porque lá eu tinha mais suporte, a internet era mais rápida, eu tinha impressão, tinha ‘n’ coisas lá que eu conseguia fazer. Hoje, eu já não tenho mais nada, hoje eu tô, realmente, 100%, não posso nem ir. Mas, assim, não foi uma experiência muito legal no início [...] até eu pegar o meu computador, me adaptar, trabalhar num laptop, que não era uma coisa fácil de trabalhar, então, assim, no começo foi muito difícil” (MCasal03, grifo nosso).

“Tenho certeza. Acho que se a empresa me desse algum tipo de suporte, eu acho que ficaria mais fácil” (MCasal03, grifo nosso).

O Casal04 e o Casal06 não receberam suportes das respectivas Organizações. Adotaram o *home office* com a estrutura que já possuíam. Acreditam que com o suporte, a adaptação seria melhor, mas não entendem pela ausência como influenciadora da visão do *home office*.

“Não, não. Não tive nenhum suporte da empresa não, porque, como eu já trabalha assim, né, na verdade...” (HCasal04, grifo nosso).

“Isso não... lógico que seria melhor a ajuda, mas em relação ao home office ser melhor ou pior, não está ligado diretamente ao suporte aqui pra casa né. Então, a conexão no trabalho é que faz a diferença... é, a única coisa que eu tive que fazer, eu melhorei um pouco, na verdade muito a internet daqui de casa [...]” (HCasal04, grifo nosso).

“Não, nenhum suporte, se vira nos 30. ‘Já todo te dando o dia pra ficar em casa, quer mais o quê?’ – a visão é essa” (HCasal06, grifo nosso).

“Eu não me senti prejudicado por isso, mas veja, é importante salientar o seguinte, a minha Instituição não forneceu a mim, mas a minha Instituição forneceu a outras pessoas. [...] porque todos os computadores portáteis, os notebooks que ela tinha, ela disponibilizou para as pessoas. [...] e ela permitiu também que eu acessasse sistema, que normalmente eu acesso no trabalho, da minha casa. Porque sem esse acesso, que é a VPN na verdade, não teria como ter acesso a essa plataforma de elaboração de documentos [...]” (HCasal06, grifo nosso).

“Não, não, porquê o único suporte que eles poderiam me dar era com equipamento. [...] mas assim, todo mundo tava precisando de equipamento, então, assim, eles também não estavam preparados. [...] Eles não chegaram pra mim e falaram ‘agora MCasal06, você vai trabalhar em home office e eu não vou te dar nada’. Não. Foi... de repente fecha tudo

e ‘olha, quer trabalhar em home office?’, ‘quer ficar em casa pra se prevenir?’, ‘mas você tem que trabalhar!’. Então, não, isso não afetou em nada” (MCasal06, grifo nosso).

Sobre o Casal05, verificou-se que o HCasal05 recebeu pequeno suporte, enquanto sua esposa, MCasal05 não recebera qualquer apoio da organização. Para ele, a ausência de suporte não alterou sua visão sobre a adoção do *home office*, mas sim sobre a organização que integra. Sua esposa, a MCasal05 salienta o entendimento da organização de que o ‘estar em *home office*’ já seria o grande benefício, corroborando o exposto pelo HCasal06, não obstante a mesma não concorde com aquele pensamento.

“Quando foi dito que ‘não, não, não! Vai ser home office por conta da pandemia’, aí eles deram uma ajuda de custo para aquisição de uma cadeira ergonômica.[...] Mas isso foi o único auxílio dado. Não houve nenhum suporte financeiro, não mudou nada. Apenas aumentou um pouco mais a cobrança, mas tirando isso, não rolou nada” (HCasal05, grifo nosso).

“100% de certeza. Não mudaria a minha maneira de pensar [...] eu acho que é uma obrigação da empresa, uma vez que você tá em home office, que você aumenta os teus custos, ela te dar o suporte. Então, só da empresa não dar isso, faz com que eu olhe a empresa de uma forma diferente, mas em termos de eu considerar se você recebe ou não recebe ajuda de custo, isso interfere no fato de você gostar ou não de home office, pra mim isso não interfere” (HCasal05, grifo nosso).

“Sim. Sim, porque, eu acho que assim... a empresa, ela já está tendo a questão de uma economia que seja com a questão de alimentação, a questão de transporte do funcionário e o fato de você ‘Ah, mas aí, a visão...’, eu percebia isso, né, que a visão que – era o que a gente ouvia, né da empresa - ‘ah, mas vocês estão fiando em casa’. Você tá ficando em casa, mas você está trabalhando. [...] eu acho que o mínimo de recurso, seria o que fosse, pagar um percentual da tua conta de internet, da tua conta de luz, o ceder uma máquina que fosse pra você estar trabalhando, entendeu?” (MCasal05, grifo nosso).

O Casal07 retrata a situação onde o HCasal07 já atuava em *home office*, não havendo necessidade de adaptação nesse sentido. Sua esposa, entretanto, a MCasal07, afirmou não haver recebido suporte, mas também não entende que esse fato implique alteração em sua visão sobre o *home office*.

O Casal08, ambos receberam o equipamento (computador), o que julgaram ser suficiente para a adoção do novo modelo de trabalho, não sendo revelada associação negativa ao *home office* em decorrência da não disponibilização de outros recursos.

“Não. Não. A única coisa que eu já tinha, era o computador. Internet por minha conta. Acho que assim, acho que foi uma troca. Nenhum corte de benefícios, nenhum corte. [...] Só manteve o computador que ele já te forneceu. Já tinha essa ferramenta que eu já usava. Eu só me adaptei a minha internet” (HCasal08, grifo nosso).

“Então, como era algo novo, eu acho que a gente não tinha parâmetro, que na verdade deveria ter, né. [...] Acho que o banco podia melhorar, mas o que eu precisava o básico pra continuar trabalhando, atender, eu tinha, ele me forneceu” (HCasal08, grifo nosso).

“A única coisa que a ‘Franquia’ disponibilizou foi, depois de alguns meses, eles disponibilizaram o Microsoft teams, que a gente pode utilizar para fazer reuniões e atendimentos aos pais, aos alunos, pelo teams” (MCasal08, grifo nosso).

Em relação ao Casal09, apenas o HCasal09 recebeu o suporte do equipamento. A MCasal09 afirma não haver recebido suporte para a adoção do *home office*, a não ser capacitação para emprego da ferramenta disponibilizada. Para a MCasal09, a ausência do suporte possui forte influência em sua visão negativa sobre o *home office*.

“Sim. Prestaram mais ou menos. Suporte on-line. Não é aquela maravilha. Como a gente faz muitos amigos no trabalho, às vezes a ajuda dos amigos acaba te ajudando a resolver os problemas, mas a empresa, às vezes deixa a desejar, um pouco [...] no meu caso, a minha empresa, ela tá deixando prorrogar bastante isso pra alguns setores, justamente por isso – a economia de energia, telefone, internet, cafezinho, limpeza em todo lugar, é muita economia pra empresa, por isso que tem setores que não tem nem previsão de voltar, lá, no meu caso” (HCasal09, grifo nosso).

“Pode sim, sim, porque na verdade, tinha que instrumentalizar o professor, a equipe, mas tinha que instrumentalizar o aluno também, né? ...todas as pessoas, todos os sujeitos envolvidos nisso aí tinham que ter tido suporte. E, também, não só dá ferramenta, mas também de usar a ferramenta, de formação. Tivemos formações? Tivemos, mas não eram formações suficientes pra atender a demanda da gente” (MCasal09, grifo nosso).

Conforme se extrai, à exceção do HCasal07 (que já possuía seu escritório), verifica-se que dentre os demais entrevistados (17 pessoas), apenas 6 (seis) receberam suporte de equipamentos físicos, sendo que três deles, apenas um equipamento (computador ou cadeira). Em termos de casais, apenas o Casal01 contou o suporte organizacional para ambos os cônjuges.

O mesmo resultado se estendeu ao suporte em termos de custeio (ajuda de custo), onde dentre todos os entrevistados, apenas 3 (três) gozaram de tal benefício, sendo que apenas 1 (uma) na forma de custeio mensal, já que os outros 2 (dois) receberam uma quota única.

Não obstante o número de entrevistados a assumirem pessoalmente os custos com a adaptação da casa para receber o trabalho, equipamentos, despesas mensais (luz, internet, telefone, entre outros) em face da adoção do *home office*, apenas 6 (seis) entrevistados declararam acreditar que a disponibilização ou não dos suportes influenciou suas visões sobre o *home office*, sendo apenas um associado à visão negativa da nova modalidade de trabalho.

Importante ressaltar, ainda, as percepções divergentes dos entrevistados sobre os suportes disponibilizados, as quais se traduzem desde em uma ‘ajuda’, passando por uma ‘obrigação’ – já que entendem que as Organizações também se beneficiaram com redução de outras despesas –, até mesmo à identificação de que as organizações entendem a ‘permissão’ para o *home office* como um prêmio, razão pela qual não necessitariam contribuir com os

suportes para sua implementação. Não obstante tais entendimentos não retratem o condão de influenciar a visão sobre o *home office*, resta claro que influenciou a visão daqueles entrevistados a respeito da postura das Organizações.

4.2.9 A limitação dos suportes de terceiros na pandemia

A análise desta categoria tem por fito identificar os impactos da suspensão do suporte de terceiros sobre a rotina familiar, bem como a existência de possível influência daquela suspensão sobre a visão do *home office* adotado na pandemia.

Conforme relatado na Seção referente à Categoria 02, a adoção da delegação de parcela da jornada não remunerada – cuidados com o lar e com a família – foi materializada de forma unânime no conteúdo das entrevistas.

De todos os casais entrevistados, apenas o Casal07 não contava com a delegação dos serviços de limpeza da casa, por ocasião da adoção do *home office*. Todos os demais casais mantinham o suporte de diaristas que atuavam na frequência entre uma vez por semana e uma vez ao mês nas residências dos casais.

Dentre os 8 (oito) casais que contavam com a delegação dos serviços de limpeza, 6 (seis) tiveram o suporte suspenso, ainda que não por todo o período em que estiveram em *home office*. Apenas o Casal03 e o Casal06 não suspenderam o suporte de terceiros.

Os casais que adotaram o Modelo de Parceria e tiveram o suporte suspenso (Casal01 e Casal02), passaram a dividir as atividades outrora delegadas.

“É, mudou que a limpeza agora, a gente continua trabalhando. [...] eu fiquei com a parte da alimentação e a MCasal01 ficou com a parte da limpeza da casa” (HCasal01, grifo nosso).

“Mas isso foi... a principal mudança para mim, foi o almoço, fazer o almoço todo dia. [...] Ah, e finais de semana tem que fazer faxina com a MCasal02. [...] A, grifo nosso h, eu amo fazer faxina? Não, mas eu sei como limpar e eu se tiver que fazer eu faço” (HCasal02).

Conforme a MCasal04, as atividades antes delegadas à diarista foram majoritariamente conciliadas por ela, com alguma distribuição entre os demais membros da família.

“E, em relação a casa assim, como eu trabalhava a noite, não atrapalhou muito [...]” (MCasal04, grifo nosso).

“Acho que sim, a gente conseguiu se organizar bem. Assim, aí, todo mundo ajudava, né, cada um tinha umas tarefas fixas, até pra dar valor mesmo, né...[...] sim, teve sim, bem de má vontade de algumas partes, mas sim (risos)” (MCasal04, grifo nosso).

O Casal05, que também contava com o suporte de familiar para a atividade, em razão do aumento da demanda do trabalho doméstico, passou a vivenciar a conciliação pela MCasal05, de parte das atividades domésticas, dividindo-as com sua mãe.

“Mudou, porque eu passei a participar um pouco mais de determinadas coisas que eu não conseguia fazer. Então, ajudar a limpar, ajudar a cozinhar, principalmente cuidar da FCasal05 e lhe dar com a questão da criança em casa também [...] A minha mãe ainda continuou sendo a principal pessoa que fazia as tarefas da casa, mas eu passei a ajudar sim, mexeu bastante” (MCasal05, grifo nosso).

O Casal08 e o Casal09, que tiveram o suporte suspenso, assim como o Casal07, que não dispunha de suporte para a limpeza, todos vivenciaram a conciliação das atividades do lar que antes eram delegadas, como um processo de continuidade ao Modelo de Conciliação adotado antes do *home office*.

“Bem complicado, né, porque, a minha empregada, a gente teve que dar férias. Então, eu tive que lavar, passar, cozinhar, trabalhar, tudo dentro de casa e, ainda, com o HCasal08 dentro de casa. Sendo que o HCasal08 dentro de casa é a mesma coisa que nada” (MCasal08, grifo nosso).

“Eu senti que minha casa também ficou mais organizada, apesar de ter que misturar as rotinas, né? Porque quando você tá naquela rotina de chegar no final do dia e ainda ter que fazer as coisas, você vai fazendo mais ou menos. Mas, como eu tava em casa, então minha casa era mais organizada. Eu conseguia manter uma organização melhor, apesar de estar trabalhando também” (MCasal09, grifo nosso).

No tocante à delegação do cuidado dos filhos, todos os casais com filhos de até 10 anos de idade contavam com algum suporte de terceiros, seja atribuindo o cuidado à creche (Casal01), escola integral (Casais 02, 03, 06, 09), cuidadora na residência (Casal07) ou parente, - residente na casa ou nas proximidades – (Casal05 e Casal08). Embora o Casal04, cujos filhos são maiores de 10 anos, não contasse com a delegação sistemática de parcela do cuidado dos filhos, afirmou possuir a disponibilidade de suporte de parente próximo, sempre que necessário.

Com o advento da pandemia de COVID-19 e o fechamento das escolas, bem como das medidas de distanciamento social, os casais que contavam com o suporte de creche e escola integral necessitaram assimilar os cuidados dos filhos, impulsionando, conforme já fora relatado, a adoção do Modelo de Parceria, especialmente em relação ao cuidado dos filhos (Casais 1, 02, 03 e 09).

“Porque, embora estivesse muito bem, assim, de estarmos todos aqui em casa, mas aí tinha o trabalho, mais as aulas dela on-line, que a gente tinha que parar parte da tarde para poder auxiliar ela na aula, nos trabalhinhos que a professora passava” (MCasal01, grifo nosso).

“...na parte da tarde, quando ela tava em casa, eu, a gente fazia a parte da tarde junto o trabalho, eu a MCasal02 e a FCasal02, o trabalho da escola” (HCasal01, grifo nosso).

“[...] então a grande mudança que teve, na minha opinião, com o home office, com a pandemia, foi o almoço, porque antes eu almoçava na rua, então essa foi, na minha opinião, a grande mudança. Ah, ser pai e professor ao mesmo tempo também” (HCasal02, grifo nosso).

“Ficou tudo misturado, porque, por exemplo, os dias que a FCasal02 tava estudando em casa, a gente ficava na mesa da sala, eu num computador e ela no outro, do lado. Então, enquanto eu tava respondendo um e-mail aqui do trabalho, ela tava me chamando pra ver alguma coisa, e eu saía daqui e ia pra lá” (MCasal02, grifo nosso).

“Então, assim, banho em FCasal03, dava... comida, sentava na mesa com ele, mas estudo mesmo, mais MCasal03, que tem mais paciência” (HCasal03, grifo nosso).

“[...] e assim, também, no primeiro ano de pandemia eu tinha que também olhar FCasal03, eu tinha escola, eu tinha... o trabalho, a escola e a casa, então eu tinha que ir alternando um pouco isso. Enquanto, o HCasal03 dentro de casa, ele me ajudava a fazer as coisas de casa, um pouco e, escola nada, escola era só eu” (MCasal03, grifo nosso).

“Pra mim, isso não mudou muito não, por que essa rotina que eu tinha do dia a dia com o FCasal09 não me atrapalhou muito não, continuo... consegui... consigo fazer tudo que eu fazia com ele, essa parte de tomar conta dele, de brincar com ele, de levar pro futebol, isso aí eu consegui administrar bem, não me atrapalhou muito não” (HCasal09, grifo nosso).

“Durante o home office esse horário ficou meio bagunçado, porque eu começava fazendo uma parte do trabalho, aí ia fazer trabalho de casa, né?... fazer almoço, porque tava todo mundo em casa. Aí depois, eu tinha o FCasal09, que eu tinha que dar atenção também, pra fazer as atividades da escola e aí voltava pra minha rotina de trabalho de novo” (MCasal09, grifo nosso).

O Casal06, que contava com a delegação para a escola integral, foi o único em que tais atividades foram conciliadas exclusivamente pela MCasal06. Essa assimilação, por sua vez, acarretou sobrecarga física e emocional à MCasal06, o que não fora suficiente para alterar sua visão positiva sobre a adoção do *home office*, já que se declara priorizada da carreira de ‘Mãe’.

“Foi bem conturbado, porque se já não bastasse a demanda muito maior de trabalho, as crianças em casa com o home schooling. O FCasal06 não se adaptou. Ele não conseguia ver aula, não conseguia assistir, não conseguia se alfabetizar. [...] e isso me dava uma agonia [...] isso e telefone tocando, tendo que trabalhar, então, foi assim, uma loucura. [...] Tinha dias que tava mais estressada, tinha dias que tava com tranquilidade, mas foram dias de altos e baixos, né, porque, foi difícil” (MCasal06, grifo nosso).

O Casal07, que possuía cuidadora para o filho na residência, igualmente migrou para o Modelo de Parceria, no que se refere ao cuidado do filho, já que limitou o suporte da cuidadora a momentos de excepcionalidade, quando ambos não possuíam condições de ajustar as demandas da jornada remunerada ao atendimento da demanda da jornada doméstica.

“Mas assim, assim, às vezes eu falava ‘HCasal07, depois do almoço eu preciso ver um negócio assim, alguma coisa do trabalho’, ele falava ‘então tá’, então agora ele trocava comigo. Ele ficava um pouquinho com o FCasal07” (MCasal07, grifo nosso).

“Às vezes, nós dois, quando pegava nós dois mesmo trabalhando e às vezes ainda tinha uma aula de manhã, que eles tinham que assistir, as crianças, e aí, às vezes eu tava no computador e ele no tablet ou no celular e eu resolvendo as coisas do meu trabalho e ele fazendo trabalho de escola ou vídeo, [...] mas mesmo assim, a gente se revezava, mas era uma doideira” (MCasal07, grifo nosso).

“Mas teve um ponto bom nesse lado da pandemia, que eu pude ensinar o FCasal07, tive esse período, tanto que eu ensinei ele a ler com letra maiúscula, né, e quando ele chegou lá no 1º ano, ele já sabia já, ler alguma coisa” (HCasal07, grifo nosso).

Os casais que contavam com suporte de familiar para o cuidado dos filhos menores de 10 anos revelaram não haver tido suspensão daquele suporte, não obstante, com o advento da adoção das aulas remotas pelas escolas, tais atividades de acompanhamento das aulas à distância tenham sido compartilhadas pelas mães (MCasal05 e MCasal08) e quando necessário, pelos pais (HCasal05).

“Eu já acordava limpando, fazendo, cozinhando, lavando, arrumando casa, cuidando de filho e tentando botar para on-line, botar para estudar...” (MCasal08, grifo nosso).

“A gente teve que reajustar bastante coisa, [...] o cenário não ia mudar, então, pera aí, vamos tentar arrumar a casa e cada um tentar funcionando ali naquele papel, né, [...] a questão de quem vai fazer o quê ‘olha, hoje eu assisto aula com ela’, aí amanhã eu tenho que ir de manhã, era a vovó que assistia aula com ela e aí tinha o dia que aí o pai conseguia, e assim você ia redesenhando tudo aquilo ali e fazendo coisa acontecer” (MCasal05, grifo nosso).

O Casal04 que não contava com a delegação do cuidado dos filhos, já que essa rotina era conciliada pela MCasal04, não vislumbrou alteração em sua rotina, não obstante o HCasal04 destaque haver experimentado certa aproximação do convívio familiar, notadamente, no acompanhamento e suporte das atividades escolares das filhas.

“E eu posso dizer que na pandemia isso tenha dado um salto sei lá, pra 50%, porque embora eu tivesse trabalhando aqui, para, vai ajudar ali no trabalho de casa, uma dúvida do colégio, bate papo. A presença aumentou” (HCasal04, grifo nosso).

Conforme se extrai, a suspensão desses suportes impactou a absorção das atividades inerentes à jornada de trabalho doméstica, pela maioria dos casais entrevistados, fazendo com que por vezes, passassem a enxergar tal trabalho de forma diferenciada, ao passo que salientou que todas essas atividades também integram o rol do ‘trabalho’, que demandam tempo, entrega, abdicação de outras atividades, e que muitas vezes passam despercebidos, de forma invisível aos olhos de muitos.

“[...] tirando agora, que eu tenho que fazer comida de vez em quando, mas assim, também, acho que não seja nada assim... oh, sobrenatural. É um trabalho a mais, não deixa de ser... toma tempo...[...] Você acaba perdendo um tempo que você acaba tendo que compensar depois, no trabalho, fazendo o que você tem que fazer, mas fazer o quê? Estamos assim agora” (HCasal09, grifo nosso).

O conteúdo das entrevistas revela, ainda, a importância atribuída ao fato de haverem adotado o *home office* para que pudessem assimilar essa rotina que outrora era delegada. De igual forma, há a declaração de alguns entrevistados sobre os benefícios trazidos com a adoção do *home office* nesse momento de suspensão de suportes, os quais não seriam possíveis em outra modalidade de trabalho ou em outra situação, particularmente, na aproximação à rotina dos filhos e no convívio familiar (realização de refeições em família), o que, quando ocorria, restava limitado aos finais de semana.

“E eu e a MCasal01, a gente faz todas as refeições juntos. Então, assim, é uma coisa que, era só no final de semana” (HCasal01, grifo nosso).

“[...] a escola entrava on-line na parte da tarde, então a gente tinha que tá, eu não trabalhava naquele horário também porque ia participar ali, não era muito tempo [...], então eu participei, eu vi o que ela aprendia, eu vi como ela aprendia, vi o tempo que ela aprendia, porque eu não vejo isso agora, nem via antes, as dificuldades, tudo mais e, e sem home office não teria como. É... impossível” (HCasal01, grifo nosso).

“[...] foi uma experiência enriquecedora para mim, eu acho e que fortaleceu mais, até, como família, de a gente ter diálogos que provavelmente, a gente não teria, porque eu não teria percebido os detalhezinhas da personalidade de um e de outro e que no convívio mesmo, de 24 horas por dia, a gente vai percebendo” (MCasal04, grifo nosso).

“De família, eu acho que a família estar presente, a presença é importante, [...] Então, a gente poder tá mais junto, sabendo como é mais você, o seu dia a dia e enxergar uma coisa que eu não tava enxergando sua e poder te ajudar, fora do trabalho, depois... discutindo em família” (HCasal08, grifo nosso).

A reorganização familiar impelida pela suspensão do suporte de terceiros e assimilada majoritariamente pelos integrantes da pesquisa, revela uma influência positiva sobre a visão do *home office*, conforme já descortinado na análise referente à Categoria 02. Todos os entrevistados apontam como positiva a aproximação dos filhos/família, seja pela oportunidade de atuar mais efetivamente em suas rotinas, seja pelo simples fato de estarem próximos e poder trocar palavras, sentimentos, momentos rápidos de convivência familiar – o que, segundo os entrevistados, somente foi viabilizado pela adoção do *home office* no contexto dessa suspensão dos suportes.

Há, ainda, os casais, cuja experiência entendem por tão positiva, que almejam, sendo mantidas as condições de trabalho em *home office*, não mais voltar a delegar as atividades de cuidado dos filhos, para que todo o convívio e relacionamento estreitados não sejam mais perdidos (Casal01, Casal02 e Casal07).

Destarte se faz destacar que, corroborando a literatura sobre a nova paternidade (NOGUEIRA, 2009; FERNANDES, 2017), verifica-se uma aproximação maior dos homens às atividades domésticas relacionadas aos cuidados dos filhos, o que se demonstra agradável e

reconfortante perto da distância antes vivenciada, especialmente pelas longas horas em que permaneciam no trabalho e em deslocamentos. Entretanto, também é reiterado o entendimento de que a participação dos homens tende a diminuir quando as atividades se referem aos cuidados com a casa, que em sua maioria, permanecem sendo conciliados pelas mulheres.

4.2.10 Benefícios e desafios do *home office* na pandemia

“[...] em qualquer situação, na pior situação possível, é melhor do que é a melhor situação possível no presencial” (HCasal01).

A literatura sobre os benefícios e desafios da adoção do *home office*, também conhecidos como as vantagens e desvantagens daquele modelo de trabalho, revela extenso arcabouço teórico, tanto no que se refere aos resultados trazidos aos trabalhadores, quanto para as organizações e mesmo para a sociedade.

Resgatando-se a análise da Categoria 08, que abordou a influência do suporte organizacional na visão do *home office*, alguns entrevistados já retratavam os benefícios observados em favor das organizações, especialmente, na redução de custos e despesas.

Esta Seção, entretanto, tem por objetivo identificar os benefícios percebidos e os desafios vivenciados pelos casais, a partir da adoção do *home office* no contexto da pandemia de COVID-19, a fim de identificar possível inclinação para adoção do *home office* após saneamento da pandemia, bem como os aspectos vinculantes, ou seja, os resultados com maior grau de influência sobre aquela decisão.

Desta forma, resgatando-se a consolidação de benefícios apresentada por Leite, Lemos e Schineider (2019), a qual os escalona em tópicos – deslocamento, pessoal, profissional e desenvolvimento - observou-se que todos os casais vislumbraram vantagens com a adoção do *home office*, ainda que não em todas aquelas dimensões. As vantagens mais reiteradas vinculam-se ao deslocamento e à dimensão pessoal. Em que pese o exposto, verificou-se que, mesmo com a identificação de vantagens, nem todos os casais entendem que os benefícios superem as fragilidades (escalonadas em pessoal e profissional) ressentidas, sendo por vezes a visão do casal divergente sobre tais aspectos.

Para o Casal01 e o Casal02, as vantagens superam as desvantagens, influenciando a visão positiva dos Casais sobre o *home office*. No tocante às desvantagens, tanto a MCasal01, quanto o HCasal02 não vislumbraram nenhuma, ao passo que o HCasal01 e a MCasal02 ressaltaram a mesma fragilidade, a redução do convívio social.

“[...] a **comunicação** muito melhor, o **trabalho flui muito mais do jeito que é hoje do que antes** [...] Agora não tem daqui a pouco o fulano chega, então, a qualquer momento você

quer falar com alguém, você envia mensagem, como se fosse um WhatsApp e a resposta sempre vem” (HCasal01, grifo nosso).

“Pelo **deslocamento**, a distância da minha casa para o trabalho, a quantidade de transportes que eu pego, o tempo de deslocamento, **em qualquer situação, na pior situação possível, é melhor do que é a melhor situação possível no presencial**” (HCasal01, grifo nosso).

“Ah, vantagem de **saúde**, porque o fato de dormir melhor, **é, não ter o estresse no deslocamento** do transporte. [...] a **qualidade de vida é muito melhor, perto da família muito mais tempo**, [...] a gente faz todas as refeições juntos. [...] com essa facilidade de conseguir trabalhar os horários, dá pra fazer **atividade física** no horário que a academia está mais vazia, [...]. Então, você fica melhor para trabalhar também. Resolver problemas que, às vezes, eu preciso ir numa loja, mas durante expediente que todas as lojas estão abertas, você tá dentro do escritório. Então, assim, **é, o tempo em casa, qualidade de vida, em geral, muito, muito melhor**” (HCasal01, grifo nosso).

“O **deslocamento**, é... eu tenho uma **qualidade de vida** hoje, assim, totalmente diferente do que eu tinha antes. **Eu consigo fazer atividade física, eu consigo participar da missa diária, eu consigo ir levar e buscar minha filha na escola. Quando eu tenho que resolver alguma coisa durante a semana, não preciso esperar o final de semana para poder resolver, eu consigo fazer durante o dia. Então, para mim, assim, não ter contato com algumas pessoas no meu trabalho (risos) [...]**” (MCasal01, grifo nosso).

“**Não gastar tempo no trânsito. Mas a gente fala tempo do trânsito, mas assim, não é só tempo de trânsito. Você acorda, [...] toma sua xícara de café e você já começa a trabalhar... ligou o computador, você já tá no teu trabalho [...] e quando você desliga, você desliga, um segundo depois você pode estar fazendo o que você quer fazer. Isso que é maneiro**” (HCasal02, grifo nosso).

“A vantagem de estar em home office é **estar em casa, [...] você estar em contato, [...] eu gosto de arrumar a casa, [...] então, assim, você ter tempo pra fazer essas coisas e dividir, ‘ah, agora eu vou fazer isso e daqui a pouco, quando tiver tudo limpo, agora eu vou trabalhar, agora eu vou pegar as coisas da escola’... essa pra mim é uma das principais vantagens, é de estar em casa e de estar em contato com a família, estar perto da família, fisicamente [...] a gente acompanhar o crescimento também da FCasal02 nesse tempo, né, de alfabetização, que é tão importante...[...]** **Eu acho que o home office proporciona isso para as famílias – estar mais próximo da educação dos filhos**” (MCasal02, grifo nosso).

“**Desvantagem é mais de não ter o contato com a equipe do trabalho, de vez em quando bater um papo, ver a pessoa, conversar alguma coisa, jogar conversa fora. Mas, não que isso atrapalhe o trabalho. [...] Então, assim, eu não consigo ver uma desvantagem, a não ser, bater papo com o pessoal, jogar conversa fora no cafezinho (risos), só isso**” (HCasal01, grifo nosso).

“(Risos) **Eu não vejo nenhuma (risos), nenhuma desvantagem. Pra mim, se ficar assim o resto da vida, vai ser melhor**” (MCasal01, grifo nosso).

“**Nenhuma, nenhuma. Porque o lance que eu falei para você que me deixou chateado de você tem que pensar no almoço, você já está no home office, está tranquilo... pra mim, tá ótimo. Eu prefiro ficar comendo em casa, eu cozinhando, eu fiz umas coisas, eu gostaria muito do home office eu e a MCasal02 juntos... agora tá híbrido**” (HCasal02, grifo nosso).

“O convívio social é o ponto negativo que eu acho, [...] você tá no seu trabalho, você tá com seus amigos, você vai almoçar, você tem uma pausa pra o almoço. Você almoça, você conversa, você interage, ali, fisicamente com seus amigos de trabalho. No caso dos professores, você tá em contato direto com os alunos. Você vê, ali, a dificuldade, você ajuda ali, né... e no remoto isso é muito complicado” (MCasal02, grifo nosso).

O Casal03, declaradamente desfavorável ao *home office*, apresentou entendimentos diferentes. Para o HCasal03, não há qualquer vantagem na adoção do trabalho remoto, especialmente, por entender que o contexto de sua função não se revela compatível com o *home office*, conforme analisado na Categoria 07. A MCasal03, entretanto, mesmo com sua visão desfavorável, identificou vantagens com a adoção do *home office*, as quais não se revelaram suficientes para reverter aquela visão. No tocante às desvantagens, para HCasal03, são imensuráveis, enquanto a MCasal03 reiterou além da perda da sociabilidade, a dificuldade de participação em geração de ideias.

“Vantagem... você tá em casa e fazer o seu horário de home office. Lá eu começava às 8 horas, aqui, eu posso começar 9, terminar às 6 horas, eu posso estender um pouco mais... a questão da liberdade de você pode fazer coisas, de você agitar coisas, agilidade de você conseguir resolver as coisas de casa e proximidade com a família, mesmo” (MCasal03, grifo nosso).

“Desvantagens... eu acho que você perde totalmente a sociabilidade com as pessoas do seu trabalho, você perde contato...[...] eu perdi totalmente aquela questão de você trocar ideias, né, dentro do trabalho, né, porque quando você tem um problema, né, e quando você troca uma ideia com outro analista, sempre surge uma resolução mais fácil e isso a gente perdeu totalmente” (MCasal03, grifo nosso).

Para o HCasal04, as vantagens com a adoção do *home office* são inúmeras. O entrevistado ressalta seu anseio anterior à pandemia, pela adoção de tal modalidade de trabalho, em razão do que não vislumbra qualquer desvantagem que possa superar os benefícios identificados. A MCasal04, mesmo entendendo pela não adequação de sua atividade profissional ao *home office*, salientou as vantagens experimentadas com o trabalho remoto, entretanto destacou como desvantagem a dificuldade de conciliação das jornadas de trabalho.

“A primeira delas, sem discussão alguma, é a convivência com a família, essa é a maior vantagem de todas, disparada. Assim, era uma coisa que eu já almejava antes, chegar o momento de eu ter uma conferência em casa, uma convivência doméstica maior. Sempre me fiz buscar esse tipo de trabalho. E a outra, o deslocamento de casa pro trabalho. São as duas mais gritantes. O deslocamento até o trabalho e a convivência em casa... trocar a convivência do trabalho pela convivência e casa” (HCasal04, grifo nosso).

“[...] a qualidade de vida em si, também melhorou muito [...] a facilidade de você ter certas vivências que no trabalho não dá... por exemplo, [...] você pode estar de chinelo [...] Horário de almoço [...] você pode ter a qualidade de fazer alguma coisa que tem limitações no trabalho... [...] você pega pra tirar meia hora de sono [...] eu tenho a facilidade de tomar um banho... então, eu acho que essas facilidades que não existem no ambiente de trabalho foi um ganho muito grande pro home office, né. A minha experiência, eu posso dizer que foi só coisa boa, tanto que eu não quero voltar mais

(risos.). Se pudesse, nunca mais voltaria pra empresa (risos). E uma outra coisa [...] ganho de estudo também, né... ” (HCasal04, grifo nosso).

*“Eu acho que de **ter mais tempo** mesmo, assim, **com as meninas**, né, eu falo assim, na fase que elas estão, **de estar mais presente nos estudos, de ver o dia a dia da escola**, como é, o tipo de aula, como elas interagem, eu acho que isso foi legal” (MCasal04, grifo nosso).*

*“**Tem?**... (risos)... brincadeira, assim, isso era tanto uma coisa que eu queria que **eu não consigo ver uma desvantagem gritante**, eu só vi vantagem, entendeu!? [...] **Pode até... assim... a convivência com as pessoas** que a gente gosta de estar do trabalho, mas... **as vantagens superam** em tanto que as desvantagens ficam meio em segundo plano, nem ficam gritando no ouvido” (HCasal04, grifo nosso).*

*“**Desvantagem... eu acho que pra gente mulher...**[...] eu acho que a desvantagem foi mais essa, de **organizar o horário mesmo**, de ficar bem misturado, de não ter aquele horário pra sentar e trabalhar. [...] eu acho que eu me cansei mais nesse sentido, né, a cabeça trabalhou mais...” (MCasal04, grifo nosso).*

Para o Casal05 e o Casal07, que também identificaram vantagens, bem como as associaram à visão favorável ao *home office*, os benefícios revelaram priorizações diferenciadas, sendo para os homens os maiores benefícios atribuídos ao deslocamento e à dimensão profissional, enquanto que para as mulheres, as vantagens verificaram-se predominantemente alinhadas à dimensão pessoal.

*“o home office pra mim, faz com que eu consiga **otimizar mais o meu tempo**, eu com certeza sou mais **produtivo**, estando em **home office**, porque eu não perco tanto tempo em deslocamento, né [...] Eu sou **100% a favor do home office**. Eu acho que o home office é muito benéfico, tanto para a empresa, quanto para as famílias [...] Acho que realmente a questão **otimização do tempo**, né. Você não perde tanto tempo, você consegue realmente ser mais produtivo” (HCasal05, grifo nosso).*

*“Pra mim, a **principal delas foi conseguir participar de forma um pouco mais presente da rotina da casa**, coisa que eu não participava nunca, só nos períodos de férias e coisas do tipo que a gente acabava participando disso. [...] E, aqui em casa, nós percebemos que houve uma **aproximação das pessoas da família** [...] Então, eu acho que a questão da **rotina familiar pra gente foi um presente**, de certa forma, poder participar disso, que a gente não tinha e a questão da aproximação também foi muito importante” (MCasal05, grifo nosso).*

*“É questão de **obter resultados**, né. Eu acho que eu ganho muito com isso” (HCasal07, grifo nosso).*

*“[...] é **qualidade de vida**, porque eu, por exemplo, 5:30 da manhã para ir trabalhar. Eu já estando aqui no meu trabalho, né, eu **acordava mais tarde**. A mesma coisa na saída, o tempo que você gosta das 2 horas, eu trabalhava na Barra da Tijuca, **então eu já tô aqui... então você ganhou o quê? Qualidade de vida**” (MCasal07, grifo nosso).*

No tocante às desvantagens, o HCasal07, que já atuava em *home office*, não apontou qualquer desvantagem, ao passo que o HCasal05, salientou a perda do convívio social e seu impacto sobre sua criatividade. De parte das mulheres, a MCasal05 atribuiu as desvantagens ao

conteúdo de seu cargo, enquanto a MCasal07 corroborou a desvantagem apontada pela MCasal04, acerca da conciliação das jornadas de trabalho.

*“[...] é o fato de **conviver com outras pessoas**. Isso daí, **impactou inclusive, a minha criatividade**. Mexeu comigo de uma forma, que eu tô me sentindo mais produtivo, do ponto de vista operacional, mas menos produtivo, do ponto de vista da criatividade. Eu acho que isso impactou diretamente na minha criatividade”* (HCasal05, grifo nosso).

“A desvantagem pra mim é pelo da minha área de trabalho ser laboratório, é algo que você demanda experimentação o tempo inteiro” [...] Então, o fato de não estar lá, de não poder ter esse olhar no momento do desenvolver do trabalho, isso impactou”. (MCasal05, grifo nosso).

*“[...] acho que a dificuldade mais é você tá em casa, mas não poder fazer as coisas de casa, assim, às vezes por causa do trabalho, né. Por exemplo, eu na empresa tenho ticket refeição aí é ir ali e comer. Aí, em casa, você tem que fazer. Então, assim, **isso me dificultou um pouco, organizar isso tudo, comida, comida pro FCasal07, trabalhar, senti um pouco dessa dificuldade**”* (MCasal07, grifo nosso).

O HCasal06, mesmo reiterando sua preferência pelo modelo presencial, não se furtou destacar as vantagens percebidas com a adoção do *home office*, bem como a sobreposição das vantagens, sobre as desvantagens, o que não se revelou suficiente para alterar sua preferência pelo modo presencial. Para a MCasal06, os benefícios mais destacados, vincularam-se às dimensões deslocamento e pessoal, enquanto os desafios restaram associados à dimensão pessoal, mais precisamente, a invasão do espaço familiar pelo trabalho, não sendo este último suficiente para alterar sua visão favorável ao trabalho remoto.

*“Então, **deslocamento, proximidade com a família e flexibilidade de tempo**, acho que essas três aí são as mais visuais aí que eu posso considerar”* (HCasal06, grifo nosso).

*“Ah, as vantagens, claro. Se eu pudesse, não é meu intento, não escolheria trabalhar em home office. Mas, em home office, você pode ter flexibilidade de horário, você trabalhar sem o desgaste emocional do deslocamento, você poder trabalhar perto da sua família, eu acho que são coisas mais importantes, porque a questão do controle de equipe, você vai fazer alguma gestão ali [...] e essa questão também de você obter tempestivamente uma informação também pode ser ajustada, mas **os benefícios são maiores [...]**”* (HCasal06, grifo nosso).

*“Eu acho que a vantagem foi essa, a **locomoção**, não precisar sair, **ficar mais próximo deles, conhecer a rotina deles**, eles conhecerem um pouco... hoje eu acho que eles entendem melhor quando eu falo meu trabalho... [...] então, isso foi legal”* (MCasal06, grifo nosso).

*“Não. Prefiro ter minha rotina normal de trabalho. [...] o home office te dá até muito mais trabalho. Você tem que parar pra fazer almoço. Vai fazer que horas o almoço? Você tá trabalhando. Tem horário normal. Ou então, [...] **você tá realizando uma atividade, telefone toca, é teu chefe. Tem que parar pra fazer. Você acaba não tendo concentração. Acho que a efetividade não fica muito boa**. Aquela pessoa teria que trabalhar muito bem com isso. [...] eu não consigo, prefiro ter minha rotina ali [...] Uma outra coisa também que é importante salientar é que ele te **afasta do convívio social** das pessoas. [...] **você***

deixa de ter acesso às pessoas, você não tem aquele contato, né, o ser social” (HCasal06, grifo nosso).

“É o acúmulo de tudo né, porque você não tem hora, porque eles acham que porque você tá em casa... ‘ah, mas ela tá em casa, ela olha o sistema’, ‘ela tá em casa’. [...]Acho que essa é a desvantagem, de você tá sempre ‘disponível’” (MCasal06, grifo nosso).

Para o HCasal08, a adoção do *home office* proporcionou um misto de vantagens, que se estende por todas as dimensões. Para a MCasal08, embora tenha ressaltado vantagens associadas à dimensão pessoal, entende que, para a sua atividade profissional, o modelo remoto não propicia os melhores resultados aos seus clientes, os alunos. No tocante às desvantagens, ambos as relacionaram à dimensão profissional, mais precisamente, às suas atividades laborativas.

“O deslocamento. Não fazer deslocamento. Eu acho que é tanto da preservação, de você não precisar deslocar, quando da geração de eficiência que você acaba tendo [...] Familiar, a proximidade com os filhos, que aí eu acabo reconquistando uma coisa que era uma ausência muito grande pelo dia a dia de trabalho fora de casa [...] como a comida de casa, não preciso pegar ônibus, produzo muito mais do que se eu tivesse lá, porque eu não tenho ninguém enchendo meu saco, me distraindo, [conversas informais]” (HCasal08, grifo nosso).

“Ah eu sinto, né, fiquei lá, quase morando em Praia Seca. Imagina [...] trabalhava de biquíni, [...] cozinhava de biquíni, quando tinha um atendimento, botava uma blusa e fazia o atendimento, ia caminhar na lagoa. [...] Lógico que a gente sabe que com o que eu trabalho, presencial, anos luz na frente. Você tá ali acompanhando o aluno de perto, vendo ali a evolução, mas se pudesse ser on-line Forever, eu acho que eu topava (risos)” (MCasal08, grifo nosso).

“O network né, você não estar presente com outras pessoas, você não estar trocando informação. [...] quando você sai do trabalho, você também tá deixando de ter oportunidades, você não tá criando outros links...” (HCasal08, grifo nosso).

“Então, enxergo em relação aos alunos, né. É isso que eu digo, a visão que você tem do aluno no on-line não é o real, né [...]Por isso que eu tô dizendo, se a evolução fosse a mesma, seria Forever” (HCasal08, grifo nosso).

O Casal09 não correlacionou qualquer vantagem ao lado profissional, mas tão somente ao lado pessoal, o que se revelou consoante à preferência de ambos pelo modelo presencial. No que tange às desvantagens, as percepções se inverteram, ambos salientaram as desvantagens para o lado profissional, corroborando a visão desfavorável já relatada.

“Eu acho só, a única questão foi o fato de manter a casa mais organizada. Agora de resto, o meu trabalho, mesmo, nenhuma vantagem” (MCasal09, grifo nosso).

“Trabalhar de short e chinelo... é a única vantagem, né... e ouvir música, enquanto trabalho” (HCasal09, grifo nosso).

“É, a falta de retorno dos alunos... ver que a aprendizagem foi zero na escola pública, que nós trabalhamos muito e não tivemos esse retorno [...]” (MCasal09, grifo nosso).

“Desvantagem tem bastante... você não ter mais o contato visual com os seus amigos, você não vê a rua... esse fato de não ir pra rua me deixa assim, realmente, me sinto meio que prisioneiro, porque minha cabeça funciona muito melhor vindo o mundo a minha volta, [...] Aí, não tem’ tudo isso” (HCasal09, grifo nosso).

Conforme se extrai, dentre as vantagens mais reiteradas, destaca-se a aproximação familiar, salientada por 8 (oito) dentre os 9 (nove) casais entrevistados, corroborando a literatura correlata ao tema sobre o condão dessa modalidade de trabalho em beneficiar o convívio familiar e amenizar os conflitos familiares.

Àquela vantagem somam-se a flexibilidade de horários, a melhor conciliação das jornadas de trabalho, o ganho de efetividade no trabalho remunerado, com melhoria de desempenho e resultados, os quais, majoritariamente, decorrem do tempo economizado com os deslocamentos. Verificou-se que o deslocamento em si consiste em um benefício capaz de articular a assimilação de muitos outros, revelando não ser a ‘supressão do deslocamento’ a grande vantagem, mas o que se faz com o tempo economizado com aqueles deslocamentos.

No tocante às desvantagens, a perda de convívio social, que por vezes fora associada à impactos na criatividade, revelou-se o maior desafio sofrido pelos entrevistados. Mister se faz destacar que, não obstante aquela desvantagem já seja reiterada pela literatura, não se pode desconsiderar que o contexto *sui generis* em que o *home office* fora adotado, também impusera limitações ao convívio social, inclusive, com familiares, o que pode ter acentuado aquela percepção.

Outra observação relevante se refere à conciliação das jornadas de trabalho, que fora apontada tanto como benefício – por sua facilitação –, como desafio – pela sobrecarga gerada. Em todas as condições, foram retratadas por mulheres, reiterando a prevalência daquele modelo de conciliação, bem como a literatura que assevera ser as condições ambientais e familiares importantes influenciadores dos resultados passíveis de serem alcançados com o *home office*.

Por fim, observou-se que, os casais com entendimento de que os benefícios experimentados superam os desafios sofridos, reiteram a visão positiva e favorável ao *home office* (Casal01, Casal02, Casal05, Casal07 e Casal08), assim como outros entrevistados que não compartilham do mesmo entendimento que seus cônjuges (HCasal04 e MCasal06). Para os casais em que as desvantagens superam as vantagens, observou-se a manifestação desfavorável e negativa sobre o *home office* (Casal03 e Casal09). Para a MCasal04 e o HCasal06, em que pese salientem o peso maior das vantagens sobre as desvantagens, ambos declaram sua preferência ao modelo presencial: ela, por questões de adequação à sua atividade profissional; enquanto ele, por entender que o *home office* impactou a perda de efetividade de seu trabalho.

4.3 Outras Análises possíveis a partir dos dados coletados

A análise do conteúdo das entrevistas salientou outros aspectos relevantes observados pelos entrevistados, os quais, por não guardarem correspondência mediata ao tema deste estudo não foram transformadas em ‘categorias emergentes’. Não obstante o exposto, considerando-se a importância daquelas temáticas, os mesmos serão abordados nesta seção, como sugestões para pesquisas futuras.

4.3.1 Os efeitos sobre o relacionamento conjugal

Observou-se um número considerável de casais a destacar o quanto a parceria – aqui traduzida no bom relacionamento entre os cônjuges – foi fundamental para a superação das adversidades decorrentes do contexto pandêmico: sejam relativas às limitações de liberdade, distanciamento de familiares e amigos, medos de contágio e perdas; seja no tocante à experimentação do *home office* simultâneo, paralelamente à adoção do ensino remoto pelos filhos e suspensão de suporte de terceiros.

“A gente tem que entender que as pessoas que estão ao nosso lado estão pra nos dar força, nos guiar, às vezes, a gente tá pensando tudo errado e tem uma pessoa pra te dar um parâmetro. [...] Se você não confiar na pessoa que está ao seu lado pra te ajudar, pra ser suas pernas também, pra conduzir ali no caminho, cara, eu acho que aí, você tá vendo uma pessoa do seu lado que não é seu companheiro, sua companheira, é um estranho” (HCasal03, grifo nosso).

“Eu tive, eu tive umas crises, eu fiquei muito nervosa. HCasal01 me ajudou muito, assim. Ele tentava me mostrar o lado bom, né?” (MCasal01, grifo nosso).

“A gente tinha que se virar nos 30 e tinha que ser parceiro, porque se não for parceiro, o negócio desanda de vez...[...] aí, você tem que ser parceiro, tem que tá junto pra superar as dificuldades, entendeu [...]” (HCasal03, grifo nosso).

Outros casais destacaram, ainda, o quanto o mesmo contexto pandêmico, suas restrições e adaptações (*home office*, ensino remoto e suspensão de suporte) contribuíram para a aproximação familiar e melhoria dos relacionamentos entre cônjuges e destes com os filhos. Atribuem aquela melhoria à possibilidade de conhecerem com maior profundidade os próprios membros da família, seus traços de personalidade, facilidades, dificuldades, que antes não lhes era possibilitado em razão do vasto tempo que permaneciam (os casais) distantes do convívio familiar.

“Assim, dar prioridade à família. [...] foi um momento muito assim, de estar em família, de entender, de voltar à mesa, né, conversar coisas que muitas das vezes você não tinha tempo por conta do trabalho, [...] foi um tempo que todo mundo veio pra dentro de casa e vivenciou esse momento, eu pelo menos, vivenciei esse momento mais em família, de ter mais tempo pra minha família, pro meu filho [...]” (MCasal07, grifo nosso).

“[...] foi uma experiência enriquecedora para mim, eu acho e que fortaleceu mais, até, como família, de a gente ter diálogos que provavelmente, a gente não teria, porque eu não teria percebido os detalhezinhas da personalidade de um e de outro e que no convívio mesmo, de 24 horas por dia, a gente vai percebendo[...]” (MCasal04, grifo nosso).

Cabe ressaltar que além de casais a destacarem a relevância do bom relacionamento com o cônjuge para a superação das dificuldades, também houve quem declarasse conhecer outros casais que não vivenciaram a mesma experiência, inclusive mencionando dificuldades nos relacionamentos.

“[...] eu falei também da importância que foi eu poder estar ensinando meu filho, da importância do diálogo, apesar que parece que algumas famílias aí, infelizmente, não foi muito bem. Infelizmente, não sei porque, mas tem gente que não gosta de conversar” (HCasal07, grifo nosso).

Considerando-se o exposto, verificou-se o quanto o contexto pandêmico e suas decorrências, as quais incluem a adoção do *home office*, provocaram efeitos diferenciados ao relacionamento conjugal e familiar. Acreditando-se pela relevância de se aprofundar este tema, seja a nível de conhecimento acadêmico, seja a nível organizacional, sugere-se como possibilidade de pesquisas posteriores, o aprofundamento dessa temática.

4.3.2 Os efeitos emocionais sobre as crianças

Resgatando-se a literatura (LOSEKANN; MOURÃO, 2020; ABBAD; LEGENTIL, 2020) que já relatava uma série de efeitos emocionais (reações comportamentais e transtornos psíquicos) atribuídos ao período pandêmico, a análise de conteúdo desta pesquisa apontou que, não apenas os casais – os quais constituem os trabalhadores, que eram alvos das pesquisas empreendidas por aqueles autores –, mas também as crianças e principalmente elas, sofreram com o desenvolvimento daqueles efeitos emocionais.

Não obstante os filhos não constituíssem sujeitos desta pesquisa, observou-se que as reações comportamentais e transtornos sofridos pelos filhos não passaram ilesos aos pais, mas provocaram o desenvolvimento de outros sentimentos e reações nos pais, os quais naturalmente possuem o potencial de influenciar a experiência e a visão dos casais, conforme se expõem:

“[...]Jo que nós percebemos com a Filha é que ela teve um impacto direto na questão de personalidade. Ela ficou mais reclusa, ela ficou mais deprimida, ela desenvolveu tique

nervoso, mas eu acho que assim, foi um cenário que a gente viu muito comum entre outras crianças, né” (MCasal05, grifo nosso).

“Eu digo que a pandemia foi difícil pra todo mundo, mas para as crianças, foi muito mais difícil, porque eles saíram da escola num dia e a gente chegou pra eles e falou assim ‘olha, a partir de agora, você não vai mais pra escola’ [...]. Eles ficaram reclusos mesmo. [...] Foi muito difícil pra eles. E quando é muito difícil pra eles, é muito difícil pra gente também” (MCasal06, grifo nosso).

“Eu acho que ele, coitadinho, eu acho que ele sofreu mais do que eu, na verdade. A criança sofre mais. [...] Pra criança é bem mais sofrido, eu acho que, bem mais do que pro adulto. Adulto tem que tentar fortalecer a cabeça e ir levando. Já a criança não entende nada – ‘por que de uma hora pra outra, tudo mudou?’. E ele no início, ficava perguntando pra gente ‘quando isso vai acabar?’, como se a gente soubesse” (HCasal09, grifo nosso).

“No início, a minha preocupação maior era até mais com o Filho, dessa ausência dele na escola. Minha preocupação maior era essa, entendeu? Do que pudesse causar pra ele, essa afastamento da escola, esse convívio com as outras crianças” (MCasal09, grifo nosso).

Acredita-se, portanto, pela relevância do aprofundamento dessa temática, em razão do altíssimo número, para não dizer da quase totalidade das crianças que foram atingidas pelas mesmas restrições de convívio social e liberdades, bem como, pela emergência em se tratar aqueles efeitos em busca da recuperação e restauração daquelas crianças à vida.

4.3.3 Os efeitos sobre os indivíduos

A adoção do *home office* no contexto da pandemia da COVID-19, conforme asseverado ao longo desta pesquisa, transcorreu de forma abrupta e não planejada para a maioria dos trabalhadores, onde estão incluídos os casais sujeitos deste estudo.

A análise de conteúdo apontou que muitos entrevistados imergiram nessa nova modalidade de trabalho, realizando adaptações e readaptações, alterando rotinas de vida, de trabalho e espaços do lar, entretanto, sem que em qualquer momento tivessem a oportunidade de refletir sobre essa experiência.

Nesse sentido, foi apontado por alguns entrevistados, o entendimento de que esta pesquisa contribuiu para que os mesmos pudessem refletir sobre a forma que vivenciaram toda as aquelas mudanças, sobre o que foi positivo ou não, sobre oportunidades perdidas e oportunidades de melhoria, conforme se extrai:

“Mas foi um prazer. É bom que me faz pensar em algumas coisas que de repente eu não tinha prestado atenção ainda, o ganho foi mútuo” (HCasal04, grifo nosso).

“E de repente, eu me vi falando várias coisas para você, né, recordando de situações que foram vividas, né, então, assim, foi uma sensação bem interessante, porque na verdade eu me vi narrando uma história onde eu era a personagem principal e eu não tinha noção do quanto eu tinha feito, apesar de saber tudo que tinha sido feito, né, a gente não para pra pensar em como foi. [...] Então, assim, foi bem interessante o pós entrevista, porque eu vi como as coisas aconteceram, e eu revivi. [...] A gente viveu, se adaptou, mudou, reinventou, em frações, assim, de dias, horas e deu tudo certo na medida do possível, nós conseguimos sobreviver” (MCasal06, grifo nosso).

“Eu quero te agradecer, porque eu acho que é legal, que a gente acaba fazendo uma reflexão, que a gente não parou pra fazer, né. Acaba te forçando a fazer assim, coisas que eu acabei falando aqui e ‘cara, como eu não dei valor, né, como que foi bom’. Precisou você puxar o link pra gente falar aqui né e que eu acho que é super importante mesmo. No momento que você tá fazendo um estudo desse, você tá, tendo pessoas com vivências diferentes, casos diferentes, que a gente pode tá aprendendo” (HCasal08, grifo nosso).

Acredita-se que os relatos acima expostos corroboram a relevância da realização de pesquisas como esta, que para além de buscar contribuir para o robustecimento do arcabouço teórico sobre os temas outrora abordados, revela seu potencial para subsidiar a reflexão por parte dos sujeitos da pesquisa, de forma que, sendo-lhes propiciada a opção pela escolha do modo de trabalho a ser adotado após o saneamento da pandemia, possam-na fazê-la com maior consciência e segurança, após análise de uma série de aspectos envolvidos em tal decisão.

4.4 Considerações da pesquisa para as organizações

A análise dos resultados desta pesquisa aponta para a prevalência da visão positiva do *home office* por parte dos casais que o experienciaram no contexto pandêmico. Entretanto, tal fato não retrata que a adoção ao trabalho remoto haja ocorrido sem transtornos ou mesmo decorrências indesejadas, não obstante, passíveis de solução.

Conforme Losekkan e Mourão (2020), o *home office* já se revelava uma prática ou modelo de trabalho adotado por muitas empresas, bem como ansiado por outras. Entretanto, o contexto da pandemia da COVID-19 impeliu que esta forma de trabalho se tornasse a principal solução à continuidade das atividades de muitas organizações, bem como a principal forma de manutenção do emprego e da renda de milhões de trabalhadores.

Consonante ao retratado nesta pesquisa, os dados acima foram corroborados na Pesquisa *home office* Brasil 2020 (SOBRATT, 2021), que revelou não somente o aumento substancial de empresas a adotar o *home office*, mas também o grande percentual de organizações inclinadas a manter tal forma de trabalho mesmo após o saneamento da pandemia.

Nesse sentido, acredita-se pela necessidade de realização de um mapeamento de todo o processo de adoção emergencial do *home office*, o qual incluía, dentre outras, a análise das etapas de sua implementação, das consequências causadas aos atores envolvidos (especialmente organização e trabalhadores) e dos impactos nos resultados daqueles mesmos atores.

Em face do exposto, bem como fruto das análises ora empreendidas, acredita-se pela relevância de que aquele mapeamento seja sucedido das necessárias reformulações ou ajustamentos, para a obtenção dos melhores resultados, que se traduzam numa relação do tipo ‘ganha-ganha’, para organizações e trabalhadores e, no contexto desta pesquisa, para os casais de dupla jornada.

Como forma de contribuição ao mapeamento do processo de adoção emergencial do *home office* e possíveis reformulações do modelo de trabalho adotado, apresenta-se a seguir, a proposta deste estudo, a partir de 5 (cinco) estágios:

1. *Identificação do estado da arte* – levantamento das condições de trabalho de todos os funcionários:

- Modelo de trabalho adotado por cada funcionário (*home office*, híbrido ou presencial);
- Adequação da função ao modelo adotado;
- Adequação do ambiente doméstico para recepção do *home office*);
- Adequação do trabalhador para atuar em *home office*/híbrido;
- Capacitação da gestão para gerenciar trabalhadores em *home office*/híbrido;
- Adequação do modelo de trabalho às demandas familiares.

2. *Feedback do processo* – levantamento dos pontos fortes e fracos da adoção do *home office*, para as organizações e para os trabalhadores.

3. *Análise da prontidão organizacional* – análise de cada um dos contextos da prontidão organizacional (organizacional, das funções, das características individuais e domiciliar).

4. *Identificação das oportunidades melhoria* – levantamento das oportunidades de otimização do processo de adoção e gestão do *home office*/híbrido implementado.

5. *Implementação de medidas reparadoras/otimizadoras* – adoção das medidas necessárias em solução às oportunidades de melhoria porventura identificadas, em razão da adoção emergencial e não planejada do *home office*, conforme cada uma das seguintes perspectivas:

- *Perspectiva organizacional*: revisão das políticas organizacionais e de gestão de pessoas; regularização dos contratos de trabalho; e capacitação da gerência para atuar remotamente e gerenciar os funcionários em modo remoto (fixação de objetivos e

metas factíveis, formas de controle e avaliação de desempenho, motivação e liderança à distância).

- *Perspectiva das funções*: identificação das funções compatíveis com o *home office* e/ou modelo híbrido, ou restabelecimento do modo presencial às funções não adaptáveis.
- *Perspectiva dos indivíduos*: análise do perfil dos trabalhadores para o trabalho remoto; capacitação para o trabalho em *home office*; e estabelecimento de programas para o desenvolvimento de competências para o trabalho remoto.
- *Perspectiva do ambiente de home office*: fornecimento do suporte necessário à realização do *home office* (adequação ergonômica do ambiente, equipamentos de TIC e custeio de despesas correntes).
- *Perspectiva familiar*: adequação das condições de trabalho (flexibilidade de local e horário) ao contexto familiar, a fim de permitir o alinhamento entre as demandas ‘trabalho’ e ‘família’, com vistas à obtenção das maiores vantagens observadas pelos indivíduos a partir da adoção do *home office*.
- *Perspectiva do ambiente psicológico*: acompanhamento profissional (psicólogos, psiquiatras e terapeutas) dos trabalhadores, em suporte aos efeitos emocionais sofridos com a pandemia e com a adoção emergencial do *home office*.
- *Perspectiva das comunicações*: otimização dos canais de comunicação que viabilizem o trabalho remoto; estabelecimento de encontros virtuais e/ou presenciais que permitam a minimização dos efeitos indesejados do *home office*, especialmente da perda de convívio social.

Conforme se depreende, a proposta acima elencada constitui-se de um rol de sugestões decorrentes das observações e conclusões propiciadas pela presente pesquisa, a partir do estudo da visão de casais de dupla jornada sobre o *home office*. Esta proposta, portanto, não tem a pretensão de sua aplicação generalizada a todos os sujeitos adotantes do *home office* ou mesmo a todos os tipos de organização, mas sim, uma singela contribuição com as organizações que vislumbrem a necessidade de adaptações ou melhorias ao *home office* implementado emergencialmente e, que desejem contar com a contribuição de pesquisas produzidas pela academia, onde esta se inclui.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve por objetivo analisar a visão dos casais de dupla jornada sobre a experiência do *home office* adotado no contexto da pandemia da COVID-19. Para tanto, buscou-se identificar os impactos da nova modalidade de trabalho sobre as formas de conciliação do tempo entre ‘trabalho’ e ‘família’ adotadas pelos casais, assim como sobre as prioridades entre aquelas dimensões. No que se refere ao *home office* em si, empenhou-se na apreensão do processo de adaptação dos casais à nova modalidade de trabalho, incluindo a identificação do suporte organizacional prestado para sua adoção, tudo, a fim de se atingir o objeto proposto.

Nesse sentido, foi empreendida uma pesquisa de campo que contou com a participação de 9 (nove) casais (18 sujeitos), onde ambos os cônjuges atuaram em *home office* de forma simultânea, durante o período pandêmico. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, cujos tópicos restavam correlacionados às categorias extraídas da revisão de literatura realizada, sendo os dados obtidos submetidos ao método da análise de conteúdo.

Apesar de não haverem sido estabelecidos critérios restritivos em relação à idade, nível de escolaridade ou renda, o *corpus* desta pesquisa restou configurado por casais de classe média, em sua maioria com formação de nível superior e faixa etária entre os 40 e 50 anos de idade, todos moradores da cidade do Rio de Janeiro – RJ.

Resgatando-se os objetivos intermediários estabelecidos como suporte ao alcance dos propósitos desta pesquisa, pôde-se constatar que a experiência do *home office* no contexto da pandemia impulsionou a alteração do modelo de conciliação entre a vida familiar e profissional pela maioria dos casais.

Em relação aos casais que adotaram o modelo de parceria, principalmente quanto à parcela do trabalho doméstico referente ao cuidado dos filhos, depreende-se que a adoção do *home office* atuou para desinvisibilizar uma série de trabalhos que anteriormente não eram percebidos ou mesmo reconhecidos como trabalho e que passaram a ser compartilhados por alguns cônjuges.

Constatou-se que a migração para o modelo de parceria foi motivada, principalmente, pela suspensão do suporte de terceiros. Conforme constatado, todos os casais adotavam alguma forma de delegação da jornada não remunerada, o que no contexto das restrições impostas pela pandemia, impactou na necessidade de assimilação dessas tarefas pelos casais, tanto em relação aos cuidados com a casa, quanto relativamente ao cuidado dos filhos.

Em que pese aquela parcela dos casais tenha experimentado a mudança da forma de conciliação para um padrão mais igualitário de divisão das jornadas de trabalho, este fato não se revelou prevalente. Para a maior parte dos casais, a aludida parceria, quando experienciada, fora adotada pelo homem apenas no que diz respeito ao cuidado dos filhos, restando a maior parte do trabalho doméstico assimilado exclusivamente pelas mulheres.

Nesse sentido, verificou-se a associação à visão favorável ao *home office* pelos casais que experimentaram de forma mais acentuada a ‘desconstrução social’ da dicotomia ‘*homens provedores, mulheres cuidadoras*’, retratando os casais cujas esposas tiveram suas jornadas remuneradas exponenciadas a partir da adoção do *home office*, ocasião em que os homens ocuparam os espaços deixados e compartilharam ou mesmo assumiram, quando necessário, a responsabilidade pela realização das atividades domésticas, incluindo cuidados com a casa e com os filhos, cumulativamente às demandas da jornada remunerada.

A visão favorável ao trabalho remoto foi percebida, também, quando atribuída aos casais onde foi adotado ou mantido o modelo de conciliação (onde a mulher concilia a jornada doméstica). Constatou-se que os homens desses casais experienciaram melhor desempenho profissional, o qual foi atribuído a maior dedicação à jornada remunerada. Para eles, o *home office* viabilizou frutos positivos tanto na esfera do trabalho quanto na esfera familiar, ao passo que puderam experienciar a participação na vida dos filhos, corroborando sua visão positiva do novo modelo de trabalho.

Para as mulheres daqueles casais, atribui-se a visão favorável ao *home office*, ao fato desse modelo de trabalho haver propiciado melhor equilíbrio no atendimento das demandas referentes às duas jornadas de trabalho, já que a participação masculina não se estendeu às demais atividades da jornada doméstica, a qual permaneceu sob o julgo das mulheres, que por vezes assimilaram, simultaneamente, o aumento da jornada remunerada e também da jornada não remunerada.

Considerando-se os impactos da adoção do *home office* sobre as prioridades dos casais em relação aos dois eixos tidos como organizadores da vida – a família e o trabalho –, pode-se depreender que a aproximação daquelas duas dimensões, que passaram a conviver sob o mesmo teto, promoveu a possibilidade de os casais repensarem suas prioridades e ainda, da parte de alguns, as repriorizarem.

Desta forma, constatou-se a associação da visão positiva do *home office* aos casais que identificaram na adoção da nova forma de trabalho a possibilidade de vivenciar de forma mais intensa e satisfatória as suas prioridades.

Nesse sentido, atribui-se a visão favorável do *home office* aos casais que enxergaram na nova modalidade de trabalho, a oportunidade de melhor equilibrar a divisão do tempo entre o trabalho e a família, bem como de melhor equilibrar as jornadas de trabalho entre os cônjuges. Essa visão foi associada aos casais que priorizaram a família e por aqueles que buscaram o equilíbrio entre a dedicação às duas dimensões – trabalho e família.

Analogamente, entende-se pela visão positiva do *home office* pelos priorizadores da carreira. Para estes, a nova forma de trabalho viabilizou o incremento de seu desempenho profissional, sendo mantida a aproximação familiar propiciada pela nova forma de trabalho, já que, pelas extensas cargas horárias cumpridas em modelo presencial, aquele convívio era inviabilizado.

A mesma visão favorável foi referendada pelos casais cujos cônjuges demonstraram priorizações diferentes, especialmente, quando a priorização dos homens foi pela carreira, enquanto que a da mulher foi pela família. Não obstante ambos apresentem visão positiva sobre a adoção do *home office*, revelam-se nítidas as discrepâncias dos motivadores de tal visão.

Para esses casais, a visão favorável do *home office* restou associada aos homens, quando da percepção do aumento da eficiência profissional, traduzida em aumento de produtividade e melhores resultados. A visão favorável por parte das mulheres, vinculou-se à possibilidade de conciliarem as demandas da família ao mesmo tempo em que desenvolvem suas carreiras profissionais. Averiguou-se que, mesmo sobrecarregadas, vislumbram no *home office* a possibilidade de aumentar seu tempo dedicado à família, especialmente aos filhos, minimizando sentimentos de ‘culpa’ pelo tempo dedicado ao trabalho profissional.

Outro aspecto percebido em relação às dimensões ‘trabalho’ e ‘família’ alude à relação entre a adoção do *home office* e o conflito trabalho-família. Nesse contexto, o presente estudo apontou que a visão dos casais sobre o *home office* não se revelou influenciada pelo caráter emergencial ou involuntário de sua adoção. De modo adverso, constatou-se que os benefícios auferidos com a adoção do trabalho remoto, com destaque para o tempo economizado nos deslocamentos, atuaram para amenizar os conflitos já experimentados pelos casais.

Conforme se depreende, também, novas formas de conflito desenvolvidas pelos casais a partir da adoção do *home office* não foram atribuídas ao novo modelo de trabalho em si, mas sim à forma como os próprios indivíduos exerceram suas atividades profissionais a partir da adoção do trabalho remoto, sendo destacada a perda do limite de tempo dedicado à jornada profissional.

A respeito da adaptação dos casais ao *home office*, acredita-se não ser a adequação do ambiente doméstico o grande influenciador da visão dos casais sobre a nova forma de trabalho,

já que mesmo os que não dispuseram de suporte organizacional, ou ainda os que necessitaram empreender grandes alterações em seus lares para receber seus trabalhos, reiteraram a visão favorável ao *home office*, por acreditarem que aquele processo de adaptação já fora superado.

Cabe ressaltar que nenhum dos sujeitos entrevistados nesta pesquisa sofreu redução salarial, conforme autorizado pela Medida Provisória Nº 1.045, de 27 de abril de 2021. Não obstante aquele fato, faz-se relevante destacar que a maior parte dos casais não recebeu suporte das organizações a que estavam vinculados para a transformação de seus lares em escritórios. Conforme se depreende, maioritariamente os custos foram assimilados pelos casais. Mesmo diante dos fatos narrados, constatou-se que a ausência de suporte não influenciou a visão dos casais sobre a adoção do *home office*, não obstante tenha influenciado a visão dos casais sobre as próprias organizações.

Averiguou-se, ainda, o entendimento da não adaptação do trabalho (função) e dos indivíduos (características individuais) ao *home office*, por pequena parcela dos entrevistados. Apesar de número reduzido de participantes, constatou-se pela primazia daqueles fatores sobre a determinação da visão dos entrevistados a respeito do novo modelo de trabalho.

Esse achado revelou que, independentemente de qualquer outra vantagem ou benefício percebidos, a inadequação do trabalho (função), ou ainda, do próprio indivíduo ao *trabalho remoto*, revelaram-se como as condições *sine qua non* à determinação da visão dos casais sobre o *home office*, restando portanto, serem esses entrevistados (casais) os representantes declarados da visão desfavorável ao *home office*.

Ainda no contexto da adaptação dos casais ao *home office*, foi analisado possível desenvolvimento de efeitos emocionais a partir da adoção do trabalho remoto. Nesse sentido, constatou-se que a maioria dos casais desenvolveu alguma forma de efeito emocional. Não obstante aquele fato, a vinculação daqueles transtornos emocionais ao *home office* ou à pandemia restou dificultada em razão do quão tênue sejam seus limites.

Conquanto ao exposto, analogamente à adaptação dos casais às mudanças no ambiente doméstico para receber o trabalho remoto, depreende-se que os cônjuges igualmente superaram aqueles transtornos ou mesmo os mantêm controlados, não sendo entendida influência desses efeitos sobre a visão do *home office*.

Acerca das vantagens associadas pelos casais à adoção do *home office*, duas delas destacaram-se, ao passo que denotaram ser a origem de outras vantagens: o ‘deslocamento’ e a ‘flexibilidade do horário de trabalho’.

Sobre a vantagem do ‘deslocamento’, pode-se depreender seu desmembramento em vista de dois sentidos. O primeiro, refere-se ao estresse, desgaste e custos poupados com os

deslocamentos. O segundo, inerente ao tempo economizado nos deslocamentos, revela não ser necessariamente a ‘economia do tempo’ a grande vantagem do *home office*, mas o que se faz com o tempo economizado.

Dentre as diversas aplicações desse tempo, constatou-se: o aumento da carga de trabalho remunerado, aumento de eficiência e produtividade no trabalho, dedicação ao maior convívio familiar, maior dedicação à jornada doméstica (cuidados da casa e dos filhos), entre outros. O tempo economizado foi associado, ainda, à outra vantagem, o ganho de qualidade de vida (propiciado pela realização de atividades físicas, rotinas religiosas, estudos, bem como entretenimento).

Em relação à flexibilização da jornada de trabalho, apesar de apontada como vantagem, revelou produzir efeitos distintos. Para alguns, refletiu uma melhor conciliação da jornada não remunerada e na redução do conflito trabalho-família, já que as demandas da jornada doméstica, que somente eram viabilizadas aos finais de semana, passaram a ser atendidas ao longo da semana.

Para outros, a flexibilidade de horários impeliu um autocontrole severo, fazendo com que estendessem grandemente a carga de horário remunerada, dedicando pouco ou nenhum tempo à jornada remunerada, o que fora observado como gerador de conflitos e prejudicial à qualidade de vida.

Conforme se depreende a partir daquelas vantagens primárias, foram destacados outros benefícios reiterados pela maioria dos casais: a aproximação familiar, a facilitação da conciliação entre as jornadas de trabalho e o aumento da produtividade com melhoria de desempenho e resultados.

No que se refere às desvantagens, a perda de convívio social, por vezes associada a impactos na criatividade, foi percebida como o maior desafio para alguns casais. Importante salientar o contexto *sui generis* mediante o qual o *home office* fora adotado pelos casais, o qual, em face das restrições promulgadas, impusera, igualmente, limitações ao convívio em sociedade, inclusive, com entes familiares, o que pode ter acentuado aquela percepção.

Neste ínterim, depreende-se que a visão favorável ao *home office* foi associada aos casais (além de outros cônjuges cuja visão não fora equânime) com entendimento de que os benefícios experimentados superaram os desafios sofridos com a adoção do trabalho remoto. Em sentido análogo, a manifestação desfavorável ao *home office* foi vinculada aos casais que afirmaram pela preponderância das desvantagens sofridas sobre as vantagens percebidas.

Por fim e não menos importante, reitera-se que a compreensão da experiência da adoção do *home office* pelos cônjuges, individualmente, revelou-se fundamental para a extração destas

conclusões. Conforme já abordado, a visão positiva ou negativa atribuída ao casal não necessariamente revelou-se referendada pelas mesmas motivações.

Em face de todo o exposto, pode-se depreender que a visão dos casais de dupla jornada sobre a adoção do *home office* não se configura unânime, sendo observados casais notadamente favoráveis, bem como o oposto, incluindo, ainda, casais com visão divergente entre os cônjuges.

Parafraseando-se Rocha-Coutinho (2004), acredita-se pelo potencial do *home office* propiciar as bases para que a ‘Cinderela’, transformada na ‘Mulher Maravilha’, ao passar a integrar o rol dos casais de dupla jornada, experimente a realidade da família dos ‘Incríveis’, onde cada um exerça os seus papéis e todos atuem juntos para obter os melhores resultados nas duas jornadas.

Resgatando-se o contexto inerente a esta pesquisa, bem como em decorrência do prolongamento da pandemia de COVID-19, verificou-se que à semelhança de alguns participantes deste estudo, um acentuado número de organizações já se definiu pela manutenção do *home office* como nova modalidade de trabalho para seus funcionários. Para alguns, o retorno ao modelo presencial fora totalmente descartado. Para outros, o modo híbrido foi proposto como a nova forma de trabalho.

Nesse sentido, espera-se que este estudo fomente a reflexão por parte dos gestores a quem são atribuídos o desenvolvimento das políticas organizacionais e governamentais, em vista da consideração do perfil da nova sociedade, onde homens e mulheres, casais com dupla jornada, encontram-se inseridos no mercado de trabalho e, para que desfrutem das condições que os permitam conjugar ambas jornadas de forma harmoniosa e produtiva.

Estima-se, ainda, que esta pesquisa possa colaborar com a construção do conhecimento atinente aos temas outrora abordados, seja com relação ao arcabouço teórico sobre os casais de dupla jornada, seja a respeito da adoção emergencial do *home office*, ou mesmo na construção de outros conhecimentos.

Como proposta para estudos futuros, alvitra-se pela ampliação do alcance desta pesquisa, a partir da adoção de uma abordagem quantitativa, que permita corroborar os resultados outrora alcançados, bem como a propositura de um possível modelo conceitual de *home office* para casais de dupla jornada.

Sugere-se, ainda, a realização de pesquisa análoga que venha considerar a interseccionalidade raça/classe social/gênero, o que não foi viabilizado nesta pesquisa em razão do tempo, entretanto, entendido como de grande relevância social, acadêmica e organizacional.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, G. S.; LEGENTIL, J. Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia da COVID-19. **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**, Porto Alegre, p. 45-58, 2020.

AGÊNCIA BRASIL. Empresas adotam *home office* por conta do coronavírus. In: **agenciabrasil.ebc.com.br**. Rio de Janeiro, 7 mar. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-counta-do-coronavirus>. Acesso em: 9 jul. 2020.

ANTUNES, R. Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, R. *et al.* **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

AQUINO, E. M. L. *et al.* Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. *Ciência & saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 25, supl. 1, p. 2423-2446, Jun 2020.

ARAÚJO, C. A. **Bibliometria: evolução histórica e questões atuais**. Em *Questão*, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun., 2006.

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 15, n. 3, p. 511-533, 2017.

ASHFORTH, B.E.; KREINER, G.E.; FUGATE, M. Tudo em um dia de trabalho: limites e transições de micro funções. *A Academia de Management Review*, 25, 472-491, 2000. DOI: 10.2307/259305.

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. *Snowball* (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: X Congresso Nacional de Educação - Educere. Curitiba, 2011.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

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, p. 71-91, 2010.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende, out. 2014.

BÉLANGER, F.; COLLINS, R. *Identifying candidates for successful telecommuting outcomes*. TELECOMMUTING'96. Proceedings University of Georgia, 1996.

BERLATO, H. *The dual Career process in the brazilian perspective: Unraveling typologies*. *Revista de Administração*, v. 50, n. 4, p. 507-522. 2015.

BERLATO, H.; CORREA, K. F. Uma reformulação no modelo conceitual sobre *dual career* para análise no âmbito organizacional: revelando novas vertentes. *Brazilian Business Review*, v. 14, n. 2, pp. 225-246, 2017.

BERLATO, H.; FERNANDES, T.; MANTOVANI, D. M. N. Casais dual career e suas inclinações frente a relação trabalho e família: uma visão sobre o cenário brasileiro. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 17, n. 3, p. 495-508, 26 mar. 2019.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. *Revista Economia & Gestão*, 2-3(4-5), 106-127, 2003.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Consolidação das Leis Trabalhistas. *Diário Oficial da União*, Brasília, 16 dez. 2011. Seção 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 10 jun. 2020.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 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* 2017; 14 jul.

_____. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**), e dá outras providências. *Diário Oficial da União* 2020; 22 mar; Edição extra – L.

_____. Ministério da Saúde. Sobre a doença: O que é o COVID-19. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>. Acesso em: 9 jul. 2020.

BREDIN, A. *The virtual office survival handbook*. New York, John Wiley & Sons, 1996.

BRIK, M. S.; BRIK, A. *Trabalho portátil: produtividade, economia e qualidade de vida no home office* das empresas. Curitiba: 2013.

BRUSCHINI, C. *et al.* Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline. (Org.). *O progresso das mulheres no Brasil 2003-2010*. Rio de Janeiro: CEPIA, 2011.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas. **Mulher e Trabalho**, [s. l.], v. 2, ed. 95-105, 2002.

CAPONE, S. M. I.; DE SOUZA, I. G. L. Maternidade e carreira durante a pandemia da Covid-19: O papel das organizações na visão das mulheres-mães. **XIII Congresso de Administração Sociedade e Inovação**, Rio de Janeiro, maio. 2021.

CARVALHO, R. O. Sociedade, mulher e profissão. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 27-44, maio 2016. ISSN 2178-9010. Disponível em: <<https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/396>>. Acesso em: 9 mar. 2021. doi: <https://doi.org/10.7769/gesec.v7i1.396>.

CASTELLS, M. O poder da identidade. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CERIBELI, H. B.; SILVA, E. R. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 116-139, 2017.

CHERPAS, C. C. *Dual-career families: Terminology, typologies, and work and family issues*. Journal of Counseling and Development, vol. 63, p. 616-620, jun. 1985.

CHIARETTO, S.; CABRAL, J. R.; RESENDE, L. B. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, v. 3, n. 2, p. 71-86, 2018.

CIFARELLI, R. A.; SOUZA, M. A. T. A implantação do teletrabalho apoiado na responsabilidade social corporativa: um estudo de caso em empresa de tecnologia. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, v. 1, n. 2, p. 69-83, 2016.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL). **Relatório Especial COVID-19 Nº 9: A autonomia econômica das mulheres na recuperação sustentável e com igualdade**. Disponível em: <La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad | Publicación | Comisión Económica para América Latina y el Caribe (cepal.org)>. Acesso em: 8 mar 2021.

COSTA, D. V. F.; NASCIMENTO, R. P. Um olhar vívido para o sentido do trabalho. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, v. 6, p. 182-209, 2019.

COSTA, I. S. A. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, p. 462-474, 2013.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007

_____, J. Projeto de pesquisa. Métodos qualitativo, quantitativo e misto. Editora Artmed, Porto Alegre: 2010.

DUXBURY, L.; LYONS, S.; HIGGINS, C. *Dual-Income Families in the New Millenium: Reconceptualizing Family Type*. *Advances in Developing Human Resources*, vol. 9, nº 4, p. 472-486, November, 2007

EUROPEAN COMISSION. *Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe*. ECATT fina report 2000. Bruxelas: IST, 2000.

EUROPEAN TELEWORK ONLINE (ETO). Disponível em <https://www.academia.edu/1105125/Status_Report_on_European_Telework_TELEWORK_98>. Acesso em: 8 jul 2021.

FALKENBERG, M., MONACHELLO, L. *Dual-Career and Dual-Income Families: Do They have Different*. *Journal of Business Ethics*, 9, ABI/INFORM Global p. 339-351, Apr/May 1990.

FERNANDES, D. R. N. A divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada: um estudo sobre homens e mulheres que vivenciam a cultura do alto desempenho. Rio

de Janeiro. Tese de Doutorado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade do Grande Rio, UNIGRANRIO, Rio de Janeiro, 2017.

FERREIRA, M. C.; FALCÃO, J. T. R. Trabalho em contexto de pandemia, saúde mental e qualidade de vida no trabalho: diretrizes essenciais. **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**, Porto Alegre, p. 23-34, 2020.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

GAJENDRAN, R. S.; HARRISON, D. A. *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*, Journal of Applied Psychology, Vol. 92, 6, pp. 1524-1541, 2007.

GALEAZZI, I. M. S.; GARCIA, L.; DRIEMEIER, M. M.; DE TONI, M.; KRELING, N. H.; FOLLADOR, P. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. **Mulher e Trabalho**, [s. l.], v. 3, p. 9-35, 2003.

GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280, 19 jul. 2018.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GILBERT, L. A.; RACHLIN, V. *Mental health and psychological functioning of dual-career families*. **The Counseling Psychologist**, v. 15(1), p. 7-49, 1987.

GOULART J. O. Alternativa de trabalho flexível. 1a ed. Brasília: Senac, 2009, 229p.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. *Sources of conflict between work and family roles*. The Academy of Management Review, v. 10, n. 1, p. 76-88, jan., 1985.

HALL, D. T. *Careers in and out of organizations*. London: Sage, 2002.

HALL, D. T., HALL, F. S. *Stress and the two-career couple*. In: *Current concerns in occupational stress*. COOPER, C. L.; PAYNE, R. (eds.), New York, 1980.

HAU, F.; TODESCAT, M. *Teleworking in the perception of teleworkers and their managers: advantages and disadvantages in a case study*. NAVUS – Revista de Gestão e Tecnologia, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do 'home office' em empresas de tecnologia da informação. **Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

HILL, E. J.; FERRIS, M.; MÄRTINSON, V. *Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 63, 2, pp. 220-241, 2003.

HIRATA, H. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. Sociologias (UFRGS. Impresso), v. 21, 2009.

_____. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. Caderno CRH, v. 24, n. 01, p. 15-22. 2011.

_____. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. Friedrich Ebert Stiftung Brasil, n.7, 2015.

_____. Conhecimento e ação política: Divisão sexual do trabalho e teorias da interseccionalidade. Gênero, Sexualidade e Direitos Humanos: Perspectivas Multidisciplinares, [s. l.], Initia Via, 97-111, 2017.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, p.595-609, set./dez. 2007.

HOCHSCHILD, A. R. *The second shift. Working families and revolution at ome*. United States of America: Penguin Books, 2012.

HUNT, J. G; HUNT, L. L. *Dual-career families: Vanguard of the future or residue of the past? In: Two paychecks: Life in dual-earner families*. ALDOUS, J. (ed.), p. 41-60, Beverly Hills: Sage Publications, 1982.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019 (PNAD Contínua/2019), 2020. Disponível em: < Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua | IBGE> Acesso em: 8 mar 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Retrato das desigualdades de Gênero e Raça**, 2015. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html>. Acesso em: 27, ago. 2020.

INSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do brasil e suas ações afirmativas: pesquisa 2010. Disponível em: <4Perfil-Social-Racial-e-de-Gênero-das-500-Maiores-Empresas-do-Brasil-e-suas-Ações-Afirmativas-Pesquisa-2010.pdf (ethos.org.br)> Acesso em: 8 mar. 2021.

MARX, K. O capital: crítica da economia política. Civilização Brasileira, v. 1, Rio de Janeiro, 1971.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena (Org.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009.

KOSSEK, E.; LAUTSCH, B. A.; EATON, S. *Telecommuting, control and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness*. Journal of Vocational Behavior, 68, 347-67, 2006.

KOSSEK, E. E.; LAUTSCH, B. A. *CEO of me: Creating a life that works in the flexible job age*. Philadelphia, PA: Wharton School Publishing/Pearson, 2008.

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

LAMOND, D.; DANIELS, K.; STANDEN, P. *Defining telework: What is it Exactly? In JACKSON, P.; der WIELEN, J. (orgs) Second International Workshop on Telework "Building Actions on Ideas"*. Tilburg: Work and Organizational Research Centre/ Brunel University, 1997.

LANGE, A. A.; GOMES, G.; PARISOTTO, I. R. S. *Work-life balance no contexto empresarial durante a pandemia do COVID-19: o estado da arte*. XIII Congresso de Administração Sociedade e Inovação, Rio de Janeiro, maio. 2021.

LAPIERRE, L. M. *et al. Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals*. Journal of Organizational Behavior, [s. l.], 2015.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C.; SCHNEIDER, W. A. *Teletrabalho: Uma revisão integrativa da literatura Internacional*. Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão, v. 17, n. 3, p. 186-209, 2019.

LEMO, 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*. RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 60, n. 6, p. 388-399, 23 dez. 2020.

LIZOTE, S. A. *et al. home office em tempos de pandemia: um estudo em empresas de prestação de serviços contábeis*. XIII Congresso de Administração Sociedade e Inovação, Rio de Janeiro, maio. 2021.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. *Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office*. Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020.

MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z. *Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil*. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 62, 2019.

NASCIMENTO, G. A. F.; VILLAS BÔAS, R. V. *Proteção da mulher: direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade*. Conpendi Law Review, v. 1, n. 6 (III Encontro de Internacionalização do COMPENDEI - Madrid), p. 156-172, 2015.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P. *A Divisão entre Trabalho, Família e Organizações para Casais de Dupla Jornada (Two-Job Couples): Notas para um Debate sobre o Caso Brasileiro*. Economia e Gestão, v. 17, p. 1, 2017.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P.; FELIX JR, M. S.; SILVA, F. A.; ANDRADE, R. O. B. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *CADERNOS EBAPE.BR* (FGV), v. 16, p. 318-330, 2018.

NEWS BRASIL. Os mapas que mostram o avanço do coronavírus pelo mundo. *In: BBC.com*. [S. l.], 25 fev. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51614703>. Acesso em: 9 jul. 2020.

NILLES, J. *Fazendo do teletrabalho uma realidade*. São Paulo: Futura, 1997.

NOGUEIRA, C. M. As trabalhadoras do *telemarketing*: uma nova divisão sexual do trabalho? *In: ANTUNES, R. et al. Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

NOGUEIRA, C. M.; PASSOS, R. G. A divisão sociossexual e racial do trabalho no cenário do COVID-19: considerações a partir de Heleieth Saffioti. *Caderno CRH*, [s. l.], v. 33, 2020.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. M. da. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *Revista de Administração e Inovação*, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inc. Soc.*, Brasília, DF, v. 5 n. 1, p.68-77, jul./dez. 2011. Disponível em: . Acesso em: 22 jun. 2017.

ONU MULHERES. **ONU Mulheres sugere nove ações que toda pessoa pode fazer na resposta à Covid-19 e eliminar a desigualdade de gênero dentro de casa**, 2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-sugere-nove-acoes-que-toda-pessoa-pode-fazer-na-resposta-a-covid-19-e-eliminar-a-desigualdade-de-genero-dentro-de-casa/>. Acesso em: 2, set. 2020.

ORDOÑEZ, D. B. *Sobre subjetividad y (tele) trabajo. Una revisión crítica (About subjectivity and tele(work). A critical review)*, *Revista de estudios sociales*, 44, pp. 181-196, 2012.

PERLIN, G.; DINIZ, G. Casais que trabalham e são felizes: Mito ou Realidade. *Psic. Clin.*, v. 17, n. 2, p. 15-29. 2005.

POGREBIN, L. C. *Getting yours*. New York: Avon, 1975.

RAMOS, M. M.; NICOLI, P. A. G. Os fundamentos sexistas da regulação do trabalho e a marginalidade jurídica do cuidado. *Gênero, Sexualidade e Direitos Humanos: perspectivas multidisciplinares*, [s. l.], *Initia Via*, p. 123-145, 2017.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. *Dual-career families re-examined: New integrations of work and family*. New York, Harper & Row 1976.

ROCHA, C. T. M. DA; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 16, n. 1, p. 152-162, 13 mar. 2018.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Dos contos de fadas aos super-heróis: mulheres e homens brasileiros reconfiguram identidades. *Psicologia Clínica*, 12 (2), 65-82, 2000.

_____. Novas Opções, Antigos Dilemas: Mulher, Família, Carreira e Relacionamento no Brasil. *Temas em Psicologia da SBP*, v. 12, n. 1, p. 2-17. 2004.

RODRIGUES, A. C. A. *et al.* Trabalhadoras na pandemia: Múltiplas realidades, múltiplos vínculos. **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**, Porto Alegre, p. 1-15, 2020.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. A. Autonomy and information work: telework. *Dados*, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

RUWER, L. M. E.; KLEINOWSKI, A. L.; GIRARD, M. Percepções dos profissionais sobre a adaptação ao *home office* compulsório na pandemia COVID-19. **XIII Congresso de Administração Sociedade e Inovação**, Rio de Janeiro, maio. 2021.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 12, n. 33, p. 39-49, jun. 2005.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. del P. B. Metodologia de Pesquisa. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

_____. Metodologia de Pesquisa. 5ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, H. B. Casa e carreira: Qual o preço da escolha? Um estudo sobre os prós e contras na relação do casal contemporâneo brasileiro. In: XXXVII Anais do Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro: 2013.

SANTOS, H. B. O processo de *dual career family*: Um estudo sobre os impactos e implicações na vida do casal. – São Paulo. Tese de Doutorado em Administração do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2011.

_____, H. B. O processo de *dual career family* sob a ótica brasileira: Desvendando tipologias. In: XXXVI Anais do Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro: 2012.

SANTOS, H. B.; CASADO, T. O fenômeno *dual career*: Um estudo sobre suas características em casais brasileiros. In: III Anais do ENGPR, Paraíba: 2011a.

_____. O tradicional reconfigurado: a proposta de um modelo para casais de dupla carreira. In: XXXV Anais do Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro: 2011b.

SANTOS, Y. G. Para onde vamos?: Divisão sexual do trabalho e interseccionalidade como reveladoras das antigas e novas formas de desigualdade social e discriminação. *Gênero, Sexualidade e Direitos Humanos: Perspectivas Multidisciplinares*, [s. l.], Initia Via, 112-122, 2017.

SARTI, C. A. O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. In: *Revista Estudos Feministas*, vol.12 n.2, Florianópolis May/Aug. 2004.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES [SOBRATT]. **Resultado da Pesquisa *home office* 2020**. Disponível em: < <https://sapconsultoria.com.br/wp-content/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf>>. Acesso em: 8 mar 2021.

_____. Teletrabalho e as relações trabalhistas. In: **www.sobratt.org.br**. [S. l.], 30 nov. 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/30112016-teletrabalho-e-as-relacoes-trabalhistas/>. Acesso em: 9 jul. 2020.

SOLÍS, M. *Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance*. European Journal of Management and Business Economics, v. 26, n. 1, p. 21- 34, 2017.

SOUSA, L. P. D.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década . **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/119119>. Acesso em: 12 mar. 2021.

STANDING, G. O precariado: a nova classe perigosa; tradução Cristina Antunes. 1. ed. 1. reimp, Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica. Compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração, Brasil*, v. 32, n.3, p. 62-69, 1997.

STEIL, A. V.; BARCIA, R. M. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. **Revista de Administração da USP**, v. 36, n.1, p.74-84, 2001.

SULLIVAN, C. *Remote working and work-life balance*, in MICHALOS, A.; PHILLIPS, R.; RAHTZ, D.; GOETHE, G.; LEE, D.; CAMFIELD, L. (Eds), *Work and Quality of Life*, Springer, Berlin, pp. 275-2012.

TEYKAL, C. M; ROCHA-COUTINHO, M. L. O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. *Psico*, v. 38, n. 3, p. 262-268. 2007.

THÉBAUD, F. *La Primera Guerra Mundial: ¿la era de la mujer o el triunfo de la diferencia sexual?* In: DUBY, G.; PERROT, M. (Org.) *Historia de las mujeres en occidente*. (Galmarini, Marco Aurelio, Trad.). Madrid: Santillana, S. A., 1993.

VENTURIELLO, M. P. *El cuidado de los hijos: Dominios femeninos-dominios masculinos*. In: LÓPEZ, E.; FINDLING, L. (Coordinadoras). *Maternidades, Paternidades, Trabajo y Salud. Transformaciones o Retos?* Buenos Aires: Biblos editorial, 2012.

VERGARA, S. C. *Metodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

VIEIRA, A. *et al*. As perspectivas do *home office* pós-pandemia na percepção do empregado: um estudo de campo. **XIII Congresso de Administração Sociedade e Inovação**, Rio de Janeiro, maio. 2021.

VOYDANOFF, P. “*Work demands and work-to-family and family-to-work conflict direct and indirect relationships*”, *Journal of Family Issues*, Vol. 26 No. 6, pp. 707-726, 2005.

WILCOX-MATTHEW, L.; MINNOR, C. W. *The dual career couple: Concerns, benefits, and counseling implications*. **Jornal of Counseling & Development**, v. 68, 194-198, 1989.

WILKES, R. B.; FROLICK, M. N.; URWILER, R. *Critical issues in developing successful telework programs*. *Journal of Systems Management*, v.45, n.7, 1994

ZAULI, A. *et al.* Reflexões sobre diversidade e gênero [recurso eletrônico]. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013. 40 p. (Série ações de cidadania; n. 19) ISBN 978-85-402-0157-6.

APÊNDICE A
ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA (COM CATEGORIAS)

PROJETO DE DISSERTAÇÃO

**O HOME OFFICE NA PANDEMIA DO COVID-19: UMA ANÁLISE DA
EXPERIÊNCIA DE CASAIS DE DUPLA JORNADA**

1) Contato inicial

- Apresentação da pesquisadora (formação, instituição de vinculação);
- Explicação da finalidade da visita ou encontro;
- Apresentação dos objetivos da pesquisa;
- Conscientização da importância da participação dos entrevistados;
- Leitura e esclarecimentos sobre o termo de consentimento;
- Assegurar o sigilo da identidade pessoal e familiar.

2) Coleta dos dados de identificação

- Nome:
- Data e local de nascimento:
- Tempo de relacionamento com o cônjuge/companheiro:
- Possui filhos? Quantos? Idade? Idosos no lar?
- Formação acadêmica:
- Tempo de vinculação à organização onde trabalha/trabalhou em *home office*:
- Nível de renda, em salários mínimos (SM):
() Até 2 SM () 2 a 4 SM () 4 a 10 SM () 10 a 20 SM () Acima de 20 SM
- Por quanto tempo atuou em *home office* na pandemia:
- Por quanto tempo atuou em *home office* na pandemia simultaneamente à atuação do cônjuge:

3) Dados da entrevista

- Data e local da entrevista:
- Hora de início e término:

4) Questões da entrevista

Categorias	Roteiro da Entrevista	Aspectos a serem observados
<p>1. A divisão sexual do trabalho</p> <p>5. Tipologia de dupla carreira</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qual a sua carga horária de trabalho? Você costuma trabalhar além desse horário? ▪ Qual o papel do seu trabalho para você e para sua família? 	<p>1.1. Existe diferença entre a carga horária de trabalho remunerado do casal?</p> <p>1.2. Há o entendimento de que o trabalho de um é mais importante do que o do outro?</p> <p>1.3. E de que o salário de um complementa o do outro?</p> <p>1.4. Analisar possível influência da divisão sexual do trabalho sobre a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.</p>

		5.1 Identificar a tipologia de dupla carreira assimilada pelos casais entrevistados.
3. Terminologias de família com dupla jornada de trabalho 5. Tipologia de dupla carreira	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Você trabalha porque gosta do que faz e porque te realiza, ou porque você precisa do salário e dos benefícios que ele te proporciona? ▪ Em algum momento durante a pandemia, você pensou a possibilidade de parar de trabalhar para se dedicar aos cuidados da casa e/ou da família? 	3.1 Identificar a terminologia de família de dupla jornada assimilada pelos casais entrevistados. 3.2 Identificar possível associação entre o tipo de família de dupla jornada e a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
2. Modelos de vínculo social e relações entre a vida familiar e profissional 9. A limitação dos suportes de terceiros na pandemia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quem é responsável pelo trabalho doméstico na casa (cuidados com a casa e com os filhos/idosos, se houver)? ▪ Você consegue calcular quanto tempo (horas) do dia você se dedica ao trabalho doméstico, dividido entre os cuidados com a casa e com os filhos/idosos (se for o caso)? ▪ E como é essa rotina? Você pode me narrar um dia comum da rotina? ▪ Você conta com alguma ajuda para realização do trabalho doméstico (incluindo os cuidados da casa e dos filhos/idosos)? ▪ E como ficou essa rotina com a adoção do <i>home office</i> na pandemia? ▪ Em relação à organização familiar, você acredita que a adoção do <i>home office</i> foi positiva? ▪ Em relação à suspensão dos suportes de terceiros, você acredita que a adoção do <i>home office</i> contribuiu de alguma forma para a organização familiar? 	5.2 Identificar possível associação entre a tipologia de dupla carreira e a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia. 2.1 Quanto tempo marido e mulher se dedicam às atividades do lar e aos cuidados dos filhos? 2.2 Que trabalhos são realizados por um e por outro nas atividades domésticas e no cuidado dos filhos? 2.3 Essa rotina foi afetada com a adoção do <i>home office</i> ? Se positivo, o que mudou? 2.4 Identificar em que modelo de vínculo social os casais entrevistados se enquadram para compreender as relações entre vida familiar e profissional. 2.5 Identificar possível associação dos modelos de vínculo social adotados sobre a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia. 9.1 Identificar os impactos da suspensão do suporte de terceiros sobre a rotina familiar. 9.2 Identificar possível influência da suspensão do suporte de terceiros sobre a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
4. Conflito trabalho-família	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Você observa algum conflito entre o trabalho e a família? De alguma forma você percebe que um interfere no outro? Poderia falar um pouco sobre isso? ▪ Você acredita que a adoção do <i>home office</i> ajudou a amenizar ou resolver esses conflitos? Como? 	4.1 Identificar possível ocorrência do conflito trabalho-família e suas formas, em decorrência da adoção do <i>home office</i> na pandemia. 4.2 Identificar possíveis atenuantes do conflito trabalho-família, se identificado. 4.3 Analisar possível influência das formas de conflito trabalho-família e atenuantes identificadas sobre a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.
6. Efeitos emocionais da pandemia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobre os efeitos emocionais provocados pela pandemia, você percebeu algum impacto na sua saúde? (Exemplos: medos, desenvolvimento de novos comportamentos ou vícios, desenvolvimento de algum distúrbio que tenha suscitado uma ajuda profissional) ▪ E você acredita que a sua atuação em <i>home office</i>, contribuiu de alguma forma 	6.1 Identificar sentimentos, reações comportamentais e transtornos psíquicos vivenciados na pandemia, bem como possível influência sobre a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.

	para desenvolver ou minimizar aqueles sentimentos/distúrbios?	
7. A adoção emergencial do <i>home office</i> na pandemia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agora vamos falar do <i>home office</i> em si.... Um belo dia, bateram a sua porta e você foi atender. E quando abriu, viu que era o ‘trabalho’ chegando de mala e cuia e sem data para ir embora. ▪ Você poderia compartilhar como foi essa experiência de adotar o <i>home office</i> durante a pandemia da COVID-19? Como foi a adaptação da casa para receber o trabalho? ▪ E sobre o papel da organização... a empresa forneceu algum suporte para a realização do <i>home office</i>? Que suporte? ▪ Você acredita que a existência/ausência de suporte para adoção do <i>home office</i> influenciam a sua visão sobre essa experiência? ▪ Que características pessoais/habilidades você acredita possuir e que facilitaram a adoção do <i>home office</i>? ▪ E que características pessoais e/ou limitações você acredita que dificultaram a adoção do <i>home office</i>? ▪ Você acredita que a existência/ausência dessas características/habilidades para adoção do <i>home office</i> influenciam a sua visão sobre essa experiência? 	<p>7.1 Identificar como transcorreu a adoção do <i>home office</i> pelos casais entrevistados.</p> <p>7.2 Identificar o estado de prontidão para o <i>home office</i>, a partir da análise de dois contextos: das características individuais e o contexto familiar (presença de aspectos facilitadores).</p> <p>7.3 Identificar possível associação entre o estado de prontidão existente e a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.</p>
8. O suporte organizacional para adoção do <i>home office</i>		<p>8.1 Identificar se os casais receberam suporte das organizações para adoção do <i>home office</i> e caso positivo, que suporte foi recebido.</p> <p>8.2 Identificar possível associação entre o suporte recebido e a visão do <i>home office</i> adotado na pandemia.</p>
10. Benefícios e desafios do <i>home office</i> na pandemia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que benefícios/vantagens você atribuiu à adoção do <i>home office</i>? ▪ Que desafios/desvantagens você atribuiu à adoção do <i>home office</i>? ▪ Entre vantagens e desvantagens, quem tem o maior peso sobre sua visão do <i>home office</i>? 	<p>10.1 Identificar os benefícios percebidos pelos casais a partir da adoção do <i>home office</i> na pandemia.</p> <p>10.2 Identificar os desafios vivenciados pelos casais a partir da adoção do <i>home office</i> na pandemia.</p> <p>10.3 Identificar a tendência de adoção do <i>home office</i> após a pandemia e aspectos vinculantes.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para encerrar, poderia descrever o que seria o ideal para sua rotina ‘trabalho/família’ após a pandemia? 	

5) Agradecimentos e finalização.

APÊNDICE B
ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA (SEM CATEGORIAS)

PROJETO DE DISSERTAÇÃO

**O HOME OFFICE NA PANDEMIA DO COVID-19: UMA ANÁLISE DA
EXPERIÊNCIA DE CASAIS DE DUPLA JORNADA**

1) Contato inicial

- Apresentação da pesquisadora (formação, instituição de vinculação);
- Explicação da finalidade da visita ou encontro;
- Apresentação dos objetivos da pesquisa;
- Conscientização da importância da participação dos entrevistados;
- Leitura e esclarecimentos sobre o termo de consentimento;
- Assegurar o sigilo da identidade pessoal e familiar.

2) Coleta dos dados de identificação

- Nome:
- Data e local de nascimento:
- Tempo de relacionamento com o cônjuge/companheiro:
- Possui filhos? Quantos? Idade? Idosos no lar?
- Formação acadêmica:
- Tempo de vinculação à organização onde trabalha/trabalhou em *home office*:
- Nível de renda, em salários mínimos (SM):
() Até 2 SM () 2 a 4 SM () 4 a 10 SM () 10 a 20 SM () Acima de 20 SM
- Por quanto tempo atuou em *home office* na pandemia:
- Por quanto tempo atuou em *home office* na pandemia simultaneamente à atuação do cônjuge:

3) Dados da entrevista

- Data e local da entrevista:
- Hora de início e término:

4) Questões da entrevista

Roteiro da Entrevista

1. Qual a sua carga horária de trabalho? Você costuma trabalhar além desse horário?
2. Qual o papel do seu trabalho para você e para sua família?
3. Você trabalha porque gosta do que faz e porque te realiza, ou porque você precisa do salário e dos benefícios que ele te proporciona?
4. Em algum momento durante a pandemia, você pensou a possibilidade de parar de trabalhar para se dedicar aos cuidados da casa e/ou da família?
5. Quem é responsável pelo trabalho doméstico na casa (cuidados com a casa e com os filhos/idosos, se houver)?
6. Você consegue calcular quanto tempo (horas) do dia você se dedica ao trabalho doméstico, dividido entre os cuidados com a casa e com os filhos/idosos (se for o caso)?
7. E como é essa rotina? Você pode me narrar um dia comum da rotina?
8. Você conta com alguma ajuda para realização do trabalho doméstico (incluindo os cuidados da casa e dos filhos/idosos)?
9. E como ficou essa rotina com a adoção do *home office* na pandemia?

10. Em relação à organização familiar, você acredita que a adoção do *home office* foi positiva?
11. Em relação à suspensão dos suportes de terceiros, você acredita que a adoção do *home office* contribuiu de alguma forma para a organização familiar?
12. Você observa algum conflito entre o trabalho e a família? De alguma forma você percebe que um interfere no outro? Poderia falar um pouco sobre isso?
13. Você acredita que a adoção do *home office* ajudou a amenizar ou resolver esses conflitos? Como?
14. Sobre os efeitos emocionais provocados pela pandemia, você percebeu algum impacto na sua saúde? (Exemplos: medos, desenvolvimento de novos comportamentos ou vícios, desenvolvimento de algum distúrbio que tenha suscitado uma ajuda profissional)
15. E você acredita que a sua atuação em *home office*, contribuiu de alguma forma para desenvolver ou minimizar aqueles sentimentos/distúrbios?
16. Agora vamos falar do *home office* em si.... Um belo dia, bateram a sua porta e você foi atender. E quando abriu, viu que era o ‘trabalho’ chegando de mala e cuia e sem data para ir embora.
17. Você poderia compartilhar como foi essa experiência de adotar o *home office* durante a pandemia da COVID-19? Como foi a adaptação da casa para receber o trabalho?
18. E sobre o papel da organização... a empresa forneceu algum suporte para a realização do *home office*? Que suporte?
19. Você acredita que a existência/ausência de suporte para adoção do *home office* influenciam a sua visão sobre essa experiência?
20. Que características pessoais/habilidades você acredita possuir e que facilitaram a adoção do *home office*?
21. E que características pessoais e/ou limitações você acredita que dificultaram a adoção do *home office*?
22. Você acredita que a existência/ausência dessas características/habilidades para adoção do *home office* influenciam a sua visão sobre essa experiência?
23. Que benefícios/vantagens você atribuiu à adoção do *home office*?
24. Que desafios/desvantagens você atribuiu à adoção do *home office*?
25. Entre vantagens e desvantagens, quem tem o maior peso sobre sua visão do *home office*?
26. Para encerrar, poderia descrever o que seria o ideal para sua rotina ‘trabalho/família’ após a pandemia?

5) Agradecimentos e finalização.