

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Aline Maiara de Paula

Danila de Araújo Silva

**O IMPACTO DA PANDEMIA NO MERCADO DE TRABALHO:
Home Office e Teletrabalho**

**Taubaté – SP
2022**

Aline Maiara de Paula
Danila de Araújo Silva

**O IMPACTO DA PANDEMIA NO MERCADO DE TRABALHO:
Home Office e Teletrabalho**

Trabalho de Graduação, modalidade de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté para obtenção do Título de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientador (a): Prof. Me. Júlio Cesar Gonçalves

Taubaté – SP
2022

Aline Maiara de Paula
Danila de Araújo Silva

O IMPACTO DA PANDEMIA NO MERCADO DE TRABALHO: Home Office e Teletrabalho

Trabalho de Graduação, modalidade de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté para obtenção do Título de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientador (a): Prof. Me. Júlio Cesar Gonçalves

Data: _____

Resultado: _____

COMISSÃO JULGADORA

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU

P324i Paula, Aline Maiara de
O impacto da pandemia no mercado de trabalho : home office e teletrabalho.
/ Aline Maiara de Paula, Danila de Araújo Silva - 2022.
48f. : il.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de
Gestão e Negócios, Taubaté, 2022.

Orientação: Prof. Me. Júlio César Gonçalves, Departamento de Gestão e
Negócios.

1. Condições de trabalho - Mulheres. 2. Pandemia. 3. Home Office. 4.
Condição econômica. I. Silva, Danila de Araújo. II. Título.

CDD 331.4

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Me. Júlio Cesar Gonçalves pelo constante apoio, incentivo e críticas.

Aos Profs. Drs. das bancas, pelas importantes sugestões que muito acrescentaram na conclusão deste trabalho.

E as nossas famílias, pelo apoio incondicional por toda a nossa formação acadêmica.

"[...] o preparo do ambiente é a chave da educação e da cultura real da pessoa humana desde o seu nascimento." (MONTESSORI, 1965).

PAULA, Aline Maiara; SILVA, Danila de Araújo. **O IMPACTO DA PANDEMIA NO MERCADO DE TRABALHO: Home Office e Teletrabalho.** 2022. 47f Trabalho de Graduação, modalidade Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do Certificado do Título em Bacharel em Administração de Empresas, do Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté, Taubaté.

O mercado de trabalho tem demonstrado nos últimos anos ser bastante competitivo, exigente e necessitando de constantes aprimoramentos e desenvolvimento das pessoas, para se adequar às novas exigências, desafios profissionais e mudança que independem das ações individuais de cada pessoa. A inserção feminina no mercado de trabalho causou rápidas e profundas transformações nas economias pós-industrialização. Esta pesquisa tem como objetivo principal desenvolver uma pesquisa bibliográfica descritiva com foco no impacto da pandemia no mercado de trabalho, especificamente na atividade profissional em casa e de forma remota, abordando o gênero feminino dentro deste novo cenário. O estudo se deterá a uma revisão bibliográfica integrativa de artigos que retratem o cenário de trabalho remoto como forma de enfrentamento organização para a diminuição da propagação do vírus COVID-19, responsável por colocar todo o planeta em estado de pandemia. Além disso, como o gênero feminino se encontra perante a todas essas modificações. Dado a todos os assuntos expostos no presente estudo, percebe-se o quão vasto foram as extensões da pandemia, que forçaram a todos, não só a modificar seus estilos de vida, mas também todas as relações de trabalho foram modificadas. Devido ao advento da pandemia de COVID-19, muitas mudanças a nível foram obtidas, entre elas consta o trabalho remoto e o trabalho híbrido, dando margem a novas propostas e serviços para toda a sociedade. Espera-se que este trabalho possa contribuir para um melhor entendimento do contexto apresentado e que tanto as empresas quanto os profissionais possam ter um melhor desempenho do seu trabalho na atualidade.

Palavras-chave: Trabalho Remoto; Home Office. Mulher, Pandemia.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais vantagens do trabalho presencial.....	17
Quadro 2 – Dificuldades na retomada em formato presencial.....	18
Quadro 3 – Para o trabalhador: benefícios e riscos do teletrabalho.....	31
Quadro 4 – Para as organizações: benefícios e riscos do teletrabalho.....	32
Quadro 5 – Para a sociedade: benefícios e riscos do teletrabalho.....	33

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
1.1 Tema do trabalho.....	10
1.2 Objetivo do trabalho.....	10
1.2.1 Objetivo Geral.....	10
1.2.2 Objetivos Específicos.....	10
1.3 Problema.....	10
1.4 Relevância do Estudo.....	11
1.5 Delimitação do estudo.....	11
1.6 Metodologia.....	12
1.7 Organização do Trabalho.....	13
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	14
2.1 O QUE É UMA EMPRESA.....	15
2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO NO FORMATO PRESENCIAL.....	16
2.2.1 Relações de Trabalho no Contexto atual.....	18
3. TRABALHO E A PANDEMIA: NECESSIDADE DE MUDANÇA.....	26
3.1 Contexto da pandemia.....	26
4. MULHERES, TRABALHO E GÊNERO.....	33
4.1 DO FEMINISMO E DA FEMINILIDADE.....	35
5. CONSIDERAÇÃO FINAIS.....	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

1 INTRODUÇÃO

Em uma grande perspectiva, analisa-se a mudança estrutural que a sociedade a nível mundial passou, e continua passando, devido às extensões e proporções decorrentes da pandemia de Coronavírus (Covid-19). Paralelo a esta circunstância, visualiza-se um tempo anterior no qual, o mercado de trabalho, o setor econômico e financeiro, além do setor produtivo se manifestavam de uma forma mais acirrada, competitiva e autoritária. E a partir do surgimento deste contexto pandêmico, todos os âmbitos que envolvem a humanidade, precisaram passar por grandes reformulações. Fazendo principalmente, alguns cenários de comportamento mais estável se tornarem instáveis, outros mais inflexíveis e menos adaptáveis, à urgentemente moldar seus parâmetros.

Diante do mencionado, muitas outras podem ser comentadas. Modificação do ambiente de trabalho, isolamento de inúmeros dias em suspeita de contágio, acúmulo de funções profissionais com as de nível pessoal, aumento crescente de Síndrome de *Bournout*, depressão, transtornos de comportamento, ansiedade, entre outros. Porém, algumas situações mesmo anteriores ao período de pandemia, se fazem presente, e as vezes, até num cenário pior, como por exemplo, o aumento progressivo de casos de violência doméstica e as diferenças trabalhistas impostas a mulher, dado ao gênero. Passado disto, um dos cenários de destaque nesta pandemia, e que será ressaltado ao longo desta pesquisa, é o *Home Office* e o Teletrabalho: uma grande mudança no cenário trabalhista, que veio para ficar, e oferecer novas possibilidades.

O *Home Office* surgiu como uma opção diante do isolamento sistêmico que precisou ser realizado no período de *lockdown*, e o teletrabalho como uma nova realidade integrada ao *Home Office*, porém com suas regras e extensões sendo definidas conforme o avançar da pandemia, principalmente pela relação de interdependência. Até para poder determinar, se as relações de trabalho no período da pandemia, se manteriam no modo a distância, ou se retornaria para um modelo híbrido rumo ao retorno das atividades presenciais.

1.1 TEMA DO TRABALHO

O assunto principal no qual o presente estudo se baseará são as modificações no cenário trabalhista pós-período de pandemia, onde o *Home Office* e o teletrabalho obtiveram destaque nas relações de trabalho. Além disso, aprofundando mais sobre o tema do presente estudo, será abordado o cenário que a mulher, como funcionária/agente ativo em serviço se apresenta no cenário atual, suas implicações, limitações e avanços como gênero.

1.2 OBJETIVO DO TRABALHO

1.2.1 Objetivo Geral

Desenvolver uma pesquisa bibliográfica descritiva com foco em evidenciar o impacto da pandemia nas modalidades de trabalho home Office e Teletrabalho, e abordar o gênero feminino dentro deste novo cenário.

1.2.2 Objetivos Específicos

- 1) Evidenciar as organizações e relações de trabalho a nível presencial
- 2) Contextualizar o atual cenário do mercado de trabalho frente a pandemia
- 3) Analisar o gênero feminino perante o mercado e seus reflexos com o período pandêmico da COVID-19.

1.3 PROBLEMA

Existem produções acadêmicas para o contexto brasileiro que falem sobre as consequências do trabalho remoto para os colaboradores? Se sim quais são elas? E a respeito do gênero feminino? Quais suas limitações e extensões?

1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

Durante anos a mulher vem marcando a sociedade com sua perseverança a fim de conquistar seu lugar no mercado de trabalho. Lauschner (2011) relata que ela passou por grandes obstáculos, entretanto, atualmente, recompensada pelo esforço de décadas a mulher, teve seus direitos garantidos, tornando-se mais simples a sua inserção no mercado de trabalho, conseguindo fazer valer seus direitos diante da sociedade que até então fora dominada pela força masculina.

Isto é, ao longo da história, Lauschner (2011) cita que a mulher sempre enfrentou dificuldades ao se impor no mercado de trabalho, porém, aos poucos conseguiu conquistar seu espaço. Mas ainda sim existem ambientes organizacionais predominadas pelos homens e mesmo com essas dificuldades observa-se a crescente participação da figura feminina no mercado de trabalho com um aumento significativo da inserção da mulher na sociedade, seja para questões sociais ou de suas relações pessoais.

Isso vem demonstrar a relevância deste trabalho, ao demonstrar que a mulher em seu processo evolutivo deixou de ser reconhecida somente por atividades domésticas, como mãe e esposa dedicada, passando a ocupar uma posição de independente e ativa no mercado trabalho, devido sua grande participação no mercado, pois não há área que, dita propriamente masculina, não tenha sido invadida pela força da mulher.

1.5 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O estudo se deterá a uma revisão bibliográfica integrativa de artigos que retratem o cenário de trabalho remoto como forma de enfrentamento organização para a diminuição da propagação do vírus COVID-19, responsável por colocar todo o planeta em estado de pandemia. Além disso, como o gênero feminino se encontra perante a todas essas modificações.

Utilizou-se de abordagem qualitativa para a confecção do estudo e os critérios de busca utilizados foram: “trabalho remoto”, “home office”, “teletrabalho” e “pandemia”.

1.6 METODOLOGIA

Este trabalho trata-se de uma revisão bibliográfica descritiva, de forma integrativa, cuja definição é analisar pesquisas relevantes sobre um tema pertinente aos profissionais e aos pesquisadores para ampliação do conhecimento e da prática dos mesmos, visando uma melhoria ou simplesmente para fomentar mais estudos sobre o assunto. Esse método de pesquisa permite aos interessados aprofundar-se em uma única leitura, visto que tal pesquisa é capaz de sintetizar anos de pesquisa num único artigo (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

Elaborar uma pesquisa de revisão integrativa implica passar por algumas etapas definidas que garantem a amplitude concreta do levantamento bibliográfico. As etapas são as seguintes:

1. Determinar o problema de pesquisa, em outras palavras, o que se pretende conhecer sobre o tema (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).
2. Delimitar e estabelecer os critérios do tema de estudo que se deseja compreender. Faz-se importante definir claramente quais os critérios de inclusão e exclusão foi considerado para a escolha dos artigos (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).
3. Organizar e resumir os dados que se pretende trabalhar de tais estudos, visando prioritariamente os objetivos, a metodologia, os resultados e as principais conclusões de cada estudo (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

4. Analisar os estudos selecionados observando os resultados, independentemente se estão convergindo ou não em suas conclusões (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).
5. Interpretar os resultados obtidos e discutir os principais pontos da pesquisa, assim como, as conclusões advindas do estudo.
6. Por fim, sintetizar e apresentar todo o conhecimento abstraído da pesquisa geral (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

A revisão integrativa permite que o leitor reconheça os profissionais que mais investigam determinado assunto, separar o achado científico de opiniões e ideias, além de descrever o conhecimento no seu estado atual, promovendo impacto sobre a prática clínica.

Este método de pesquisa proporciona aos profissionais de saúde dados relevantes de um determinado assunto, em diferentes lugares e momentos, mantendo-os atualizados e facilitando as mudanças na prática clínica como consequência da pesquisa (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008, p. 763).

1.7 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Este trabalho está estruturado em 5 (cinco) capítulos.

No Capítulo 1, apresenta-se uma introdução abordando questões como a contextualização do atual cenário no mercado de trabalho e suas distribuições, além de tratar dos objetivos, da importância do tema, da delimitação do local onde o estudo foi desenvolvido, do Método e como está organizado o presente estudo.

O Capítulo 2 trata da revisão bibliográfica, necessária para fundamentar a pesquisa, acerca de temas como existem as organizações e empresas, conseqüentemente existe o trabalho, e as relações de trabalho de forma presencial.

O Capítulo 3 trata das mudanças nos formatos de trabalho com a pandemia, com ênfase no home office.

O Capítulo 4 trata-se do contexto do gênero feminino perante o mercado de trabalho e suas limitações perante o cenário pandêmico.

No Capítulo 5 foram realizadas as considerações finais e sugestões para futuros estudos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo serão apresentados estudos com base teórica em como existem as organizações, empresas, onde conseqüentemente existe o trabalho, e as relações de trabalho de forma presencial, no qual são utilizados para elucidar o tema proposto deste trabalho e seus respectivos objetivos, sendo realizado posteriormente a análise dos dados coletados.

Sendo assim, entende-se que pesquisas sobre a complexidade do mundo administrativo, servem de oportunidade para que se coloque a prova as teorias com os diversos problemas que as organizações enfrentam em todo percurso de sua existência.

Portanto, trata-se de uma forma de proporcionar que os estudos teóricos sejam aplicados no cotidiano de trabalho das pessoas e contribuir com a construção de conhecimento.

2.1 O QUE É UMA EMPRESA

De acordo com o doutrinador André Luiz Santa Cruz Ramos (2010): “empresa é uma atividade econômica organizada com a finalidade de fazer circular ou produzir bens ou serviços. Empresa é, portanto, atividade, algo abstrato.”

No entanto, Mendonça (2000, p. 561) conceitua empresa como sendo:

“A organização técnico-econômica que se propõe a produzir mediante a combinação dos diversos elementos, natureza, trabalho e capital, bens ou serviços destinados à troca (venda), com a esperança de realizar lucros, correndo os riscos por conta do empresário, isto é, daquele que reúne, coordena e dirige esses elementos sob sua responsabilidade”.
(MENDONÇA, 2000, p. 561)

2.1.2 Organizações

Nos dias atuais, com o processo de globalização, as organizações tornaram-se um componente tão importante para a sociedade e estão em toda parte, que seria estranho pensar no nosso modo de vida sem a sua presença.

As organizações passaram a desempenhar um papel cada vez mais importante na sociedade moderna, alavancando a economia de tal maneira que se tornou natural o aumento da sua complexidade e a sua expansão para diversos lugares do mundo todo.

Realizar estudos sobre a complexidade do sistema, onde o clima e a cultura contribuem como fator de impacto nas organizações e que estão relacionados ao principal elemento que as compõem, as pessoas, é uma possibilidade de entendermos melhor o assunto com perspectivas diferentes (MENDONÇA, 2000).

Para que isso ocorra de fato, as organizações devem atribuir aos seus colaboradores funções e cargos que estabeleça relação sócia eficaz para ambos.

Chiavenato (2014) diz que as organizações atuam em um ambiente dinâmico, mutável e competitivo, e que o comportamento organizacional estuda a influência dos indivíduos e grupos pertencentes a elas com o objetivo de entender as suas interações.

Para Robbins, Judge e Sobral (2011, p. 8) o "estudo sistemático estuda as relações entre as variáveis na tentativa de atribuir causas e efeitos e de basear conclusões em evidências científicas".

Embora as pessoas, muitas vezes, tomem suas decisões e ajam de acordo com sua vivência e intuição, levando a cometer diversos erros, o estudo do comportamento organizacional procura utilizar a abordagem sistêmica para reunir evidências, com o intuito de se obter previsões mais concretas do comportamento das pessoas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011).

2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO NO FORMATO PRESENCIAL

Devido ao trabalho de formato presencial ser até o presente momento, ainda a visão tradicional utilizada por grande parte da sociedade (TORPEY; HOGAN, 2016).

Ainda se carece de estudos que aprofundem suas extensões e ramificações em comparação com o surgimento dos novos modelos de trabalho, onde obrigou a sociedade a se atualizar de forma mais enérgica. Os quadros abaixo relacionam as principais vantagens e dificuldades do trabalho no formato presencial.

Quadro 1- *Principais vantagens do trabalho presencial*

VANTAGENS
Redução de mal-entendidos: Ser capaz de ver os sinais de comunicação não-verbal um do outro nos ajuda a entender o que a outra pessoa está dizendo com mais facilidade.
Rapidez e eficiência: Equipes bem conectadas são 20 a 25% mais produtivas do que as desconectadas. Uma das melhores maneiras de promover essa conexão é através da comunicação face a face.
Aumento do engajamento: As reuniões de equipe em formato presencial são uma ótima maneira de criar um senso de comunidade. Eles também incentivam o envolvimento e a participação ativos de uma forma que os e-mails e as mensagens instantâneas não conseguem.
Aumento da confiança: A confiança é um componente crucial de qualquer equipe de sucesso. A interação face a face fortalece as conexões interpessoais entre os membros da equipe. Isso ajuda a estabelecer e construir confiança.
Horários de trabalho bem definidos: Facilita no qual as tarefas sejam realizadas até com maior pontualidade.
Socialização: Auxilia no desenvolvimento de habilidades socioemocionais aos colaboradores, além de fortalecer os valores da empresa.

Adaptado de Robbins, Judge e Sobral (2011)

Percebe-se inúmeros atributos ao modelo mais tradicional de trabalho, que é o formato presencial. Porém devido ao cenário da pandemia COVID-19, enxerga-se uma grande mudança devido ao hiato ocorrido. Sendo assim, abaixo consta algumas reflexões a respeito do retorno as atividades de trabalho, em espaços físicos das organizações.

Quadro 2 - *Dificuldades na retomada em formato presencial*

PRINCIPAIS ENFRENTAMENTOS NA RETOMADA DO TRABALHO PRESENCIAL
Adaptação a liderança humanizada: A liderança humanizada é necessária para mostrar o quanto os colaboradores são importantes e o centro do sucesso da empresa.
Enfrentamento de problemas como burnout: Na volta, a liderança deve ter cuidado com o ritmo de trabalho e delegação de atividades, considerando as diferenças entre o home office e o ambiente corporativo.
Reforço nas comunicações internas: Para evitar mal-entendidos, todos os comunicados devem ser ressaltados com veemência.

Adaptado de Donadel (2022)

Economia, demografia, tecnologia e outros fatores estão mudando a natureza e a organização do trabalho. Isso fica evidente nas mudanças dramáticas na composição e disponibilidade de empregos, por exemplo, muitos empregos estão sendo reformulados, enquanto outros são eliminados pelos avanços da tecnologia, fenômeno referido por alguns como “desemprego tecnológico” (BRYNJOLFSSON; MCAFEE, 2014).

Além disso, formas mais recentes de trabalho independente realizado por aqueles que solicitam empregos e clientes para gerar sua própria renda (DOKKO; MUMFORD, SCHANNZENBACH, 2015) estão gradualmente erodindo a prevalência de empregos permanentes.

2.2.1 Relações de Trabalho no Contexto atual

As mudanças no mercado de trabalho e o fluxo e refluxo da demanda ocupacional significam que alguns empregos e ocupações estão se expandindo, criando oportunidades para mais trabalhadores, enquanto outros estão em declínio.

Novas relações de emprego incluem trabalhadores autônomos, contratados independentes autônomos e aqueles empregados por outros que trabalham sob demanda (TORPEY; HOGAN, 2016).

O crescimento de novas formas de trabalho levou a consequências sociais e econômicas, intencionais e não intencionais, para trabalhadores, consumidores, empresas e outras partes interessadas na economia (ARANTES, 2022). Essas consequências incluem a ampliação da escolha, conveniência e valor de novas transações online para os consumidores e a maior autonomia e flexibilidade e, para alguns, precarização do trabalho para trabalhadores temporários e outros empregados na economia de plataforma.

2.2.2 Comportamentos de Consumidores e Trabalhadores

O comportamento de consumidores e trabalhadores possibilitou o crescimento de novos tipos de trabalho (DONADEL, 2022). Em relação aos consumidores, hoje eles estão mais dispostos a usar a Internet para adquirir bens e serviços “à vista”, impulsionando a expansão do comércio online e o declínio do varejo tradicional e das lojas de departamento. Além disso, os consumidores estão agora mais dispostos a pagar por acesso temporário ou compartilhar produtos, muitas vezes a um custo reduzido, em vez de possuí-los.

Em relação aos comportamentos dos trabalhadores, seja por escolha ou necessidade, mais pessoas hoje são autônomas ou engajadas em trabalhos baseados em projetos que, embora permitam horários de trabalho mais flexíveis, carecem da segurança de emprego de longo prazo dos empregos tradicionais. O trabalho autônomo e o trabalho independente são mais comuns hoje do que em qualquer momento do passado (TORPEY; HOGAN, 2016).

2.2.3 Financeirização da Indústria

A financeirização é um processo pelo qual as instituições financeiras e os mercados aumentam em tamanho e influência na economia. Provocado por inovações nos mercados de capitais (KOCHAN, 2011) e globalização (APPELBAUM, 2012), está mudando a natureza do capitalismo ao reorientar a prestação de contas para um *stakeholder*, o acionista. À medida que o mercado se torna o interesse dominante dentro das empresas, o *locus* de controle passa da produção ou das operações para as finanças.

2.2.4 Mudanças políticas, sociais e institucionais

De fato, talvez a mudança institucional mais significativa tenha ocorrido no mercado de trabalho. Um mercado de trabalho, segundo Osterman e Burton (2004), é constituído pela interação dinâmica de forças sociais, econômicas e políticas que determinam a forma como o trabalho é organizado e como os trabalhadores são tratados no trabalho.

Nos Estados Unidos, esse processo está em grande parte localizado dentro das empresas onde os acordos de negociação coletiva e outras políticas formais de emprego baseadas na empresa regulam a relação de emprego dos funcionários permanentes (ARANTES, 2022).

Agora, com o declínio dos sindicatos e o colapso dos processos de controle centralizado nas empresas, os funcionários têm muito menos voz sobre os termos e condições de seu emprego (DONADEL, 2022).

Além disso, com o crescimento dos acordos de trabalho temporário, os trabalhadores temporários não são mais empregados e os empregadores não são legalmente obrigados a aderir aos regulamentos trabalhistas em suas relações com essa parcela crescente da força de trabalho.

Osterman e Burton (2004) constataram que essas e outras mudanças na relação de trabalho têm sido acompanhadas por uma mudança na dimensão

normativa do mercado de trabalho. As atitudes e expectativas dos trabalhadores mudaram porque as empresas estão reescrevendo unilateralmente as regras de emprego. Essas tendências levantam questões de justiça e equidade no mercado de trabalho (ARANTES, 2022; DONADEL, 2022).

Kaufman (2013) observou que cada nação tem um conceito do que é justo nas relações de trabalho e que se esses valores forem violados, pressões sociais e políticas forçarão uma mudança nas regras. Adler (2016) concordou quando observou que o futuro do trabalho não será determinado pela tecnologia, mas pela regulamentação que irá reger o seu uso.

2.2.5 Novas Formas de Relação de Trabalho e Emprego

Um estudo recente do Fórum Econômico Mundial (2018) procurou trazer mais clareza às implicações desses antecedentes e outras tendências para os empregos e a natureza futura do trabalho.

O estudo elaborado aos líderes de Diretores de Recursos Humanos (RH) de grandes empresas multinacionais solicitou que identificassem como essas tendências influenciariam suas decisões de contratação e gestão de talentos nos próximos 5 anos.

O estudo descobriu que 50% dos líderes previram uma redução na força de trabalho em tempo integral em 75 milhões, a criação de até 133 milhões de novos empregos, ou um ganho líquido de 58 milhões. Esse crescimento, no entanto, será compensado por mudanças significativas na natureza, formato e permanência dos empregos (FIGUEIREDO *et al.*, 2021).

Por exemplo, os líderes de RH projetaram uma grande mudança na divisão do trabalho entre humanos e máquinas. As máquinas aumentarão suas contribuições em 57% assumindo novos papéis no raciocínio, tomada de decisões, funções administrativas e recuperação de informações (MENDONÇA, 2000; Fórum Econômico Mundial, 2018).

O trabalho torna-se mais complexo por essas tendências, exigindo colaboração simultânea entre muitas especialidades e profissões funcionais (ARANTES, 2022).

2.3 ERA DIGITAL

Nas últimas décadas, a digitalização invadiu todas as áreas da atividade humana, incluindo a inovação. O resultado da digitalização das ferramentas existentes para design e colaboração e a introdução de ferramentas digitais totalmente novas é uma mudança de inovação muito mais substantiva do que as gerações anteriores de ferramentas habilitadas (ARANTES, 2022).

A era digital afeta não apenas a qualidade da produção e a velocidade de sua geração, mas afeta o próprio trabalho de inovação, altera o conteúdo do trabalho, os padrões de colaboração, a autoridade de decisão, as configurações organizacionais, as estruturas de governança, os limites da empresa e, finalmente, ecossistemas inteiros (LIMA, 2022).

A transformação digital é a integração da tecnologia digital em todos os setores de uma empresa, alterando fundamentalmente a forma como você atua e agrega valor aos clientes. Tem impacto e benefícios nos modelos de negócios, nos processos operacionais e na experiência do cliente (DONADEL, 2022).

Além disso, quando a transformação digital se estendeu a todas as áreas de atividades empresariais, alguns setores têm a chance de se desenvolver com mais cenários no futuro em comparação com outros (ARANTES, 2022).

A economia global e a digitalização no comércio internacional estão crescendo em ritmo acelerado e o espaço digital está se tornando uma área-chave para o comércio global (LIMA, 2022)

A economia digital é baseada na tecnologia da informação. Ele se apresenta como uma nova forma de economia, que certamente deve representar uma das oportunidades de crescimento mais atraentes (FIGUEIREDO *et al.*, 2021).

O desenvolvimento da tecnologia digital hoje é valorizado como algo esperado, razão pela qual as tecnologias digitais entram em nossas vidas privadas e atividades empresariais para nos permitir realizar as atividades empresariais da melhor maneira possível.

Inovações no campo da tecnologia da informação, redes de computadores, telecomunicações e sistemas de transporte contribuíram para a ligação do mercado a todas as distâncias e um boom sem precedentes no movimento internacional de capitais, bens, serviços, pessoas, ideias e valores culturais (FIGUEIREDO *et al.*, 2021).

Nessas condições, a economia é chamada de imponderabilidade, informação, rede, digital, etc., o que, na opinião de muitos autores, gera o termo "nova economia". O nível de mudanças tecnológicas que caracterizam a economia global de hoje e a utilização cada vez maior de TI levaram a mudanças no ambiente econômico, forçando os sistemas de negócios a executarem mudanças. (DONADEL, 2022)

As formas tradicionais de negócio assumem novos contornos e formas, enquanto grande parte do negócio é transferida para a internet, onde continua a ser executado, mas de forma eletrônica, utilizando todas as vantagens proporcionadas pela rede e pelas novas tecnologias web (ARANTES, 2022).

Assim, os sistemas operacionais têm aproveitado novos recursos como a continuidade na implementação dos processos de negócios e agregando valor aos produtos e serviços oferecidos, proporcionando assim, aumento de produtividade, criação de novos valores de negócios e implantação de posições específicas no mercado (FIGUEIREDO *et al.*, 2021).

A economia digital tem quatro impactos principais na economia global de hoje. Ele cria um novo conteúdo ou valor de uso de produtos e serviços que não existiam antes.

2.4 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E NEGÓCIOS MODERNOS

O conceito de economia digital combina investimento e desenvolvimento tecnológico, por um lado, e crescimento econômico, por outro. Deve-se reconhecer a relação entre a quantidade, a intensidade e a dinâmica em que uma influência ou causa o outro, o que na verdade representa o maior desafio para os envolvidos nas projeções de desenvolvimento econômico.

As tecnologias de informação e comunicação (TIC) atuais estão em constante progresso e sua aplicação no mundo dos negócios deixou uma marca nos negócios modernos na história recente. O constante crescimento digital contribui para a convergência das formas tradicionais de operações de negócios internacionais, por um lado, e a tecnologia da informação, por outro (ARANTES, 2022).

Cada vez mais participantes do mundo dos negócios estão tentando tirar proveito das tecnologias digitais; muitos negócios são considerados subdesenvolvidos em termos digitais, o que os limita na direção das atividades empresariais modernas (RIECHER-RÖSSLER, 2022).

Pesquisas mostram que a economia digital, que inclui artes digitais e capital digital, representa mais de 22% dos negócios modernos globais. Assim, fica evidente que as opções digitais e seu impacto nos negócios modernos não têm sido suficientemente utilizados (FIGUEIREDO *et al.*, 2021).

Portanto, o mundo dos negócios tem que se engajar mais rápido no assunto. As enormes mudanças que surgiram no mundo dos negócios enviaram um sinal às empresas de tecnologia, sendo o sinal chave que o usuário deve estar no centro de seus interesses e que deve se adaptar e se adequar às suas necessidades, lembrando aqueles que se adaptaram lentamente e, portanto, entrou na zona de perda, mas também naqueles que foram mais abertos e assim aumentaram o número de seus clientes.

Considerando todos os processos que ocorrem nessa área, é necessário entender o método de como investir no que faz a economia digital afetar o crescimento do PIB e em que medida essa ocorrência ocorre (FIGUEIREDO *et al.*, 2021).

2.5 A NOVA ORDEM ECONÔMICA E OS NEGÓCIOS CONTEMPORÂNEOS

Esta é considerada uma ideia revolucionária que se transformou na forma econômica atual que se infiltra em todos os processos econômicos e sociais e que precisa ser falada, escrita e considerada sob múltiplos pontos de vista.

O desenvolvimento da economia provoca mudanças significativas que devido a esse fato ocorrem na demanda e na oferta. Uma das referidas influências anunciadas é vista como uma relação entre as economias tradicional e digital.

Os estrategistas digitais concordam com o fato de que a economia digital tem o principal impacto nas atividades empresariais modernas, criando conteúdo totalmente novo ou usabilidade de produtos e serviços que não existiam antes.

Há uma influência destrutiva dos aspectos digitais das atividades empresariais contemporâneas/modernas que colocam em risco os modelos tradicionais de negócios ao impor novas regras de negócios.

A próxima grande influência da economia digital, que funciona como uma melhoria dos conteúdos já existentes, está numa relação simbiótica com as atividades empresariais tradicionais e afeta complementarmente o seu crescimento e desenvolvimento.

Uma inovação muito importante diz respeito à nova forma como as pessoas se comunicam umas com as outras. O rápido desenvolvimento da informação, bem como das tecnologias de (tele)comunicação, em que se baseia essencialmente a infraestrutura da economia digital, transformou grandemente a forma de comunicação cotidiana.

De acordo com os dados da Comissão Europeia, graças ao desenvolvimento dinâmico do mercado de aplicações digitais móveis, os EUA criaram, nos últimos cinco anos, cerca de 500 000 novas ofertas de emprego/locais de trabalho/vagas de emprego.

3. TRABALHO E A PANDEMIA: NECESSIDADE DE MUDANÇA PARA O HOME OFFICE

3.1 CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19

O Coronavírus ainda é de tirar o fôlego, não só dos infectados, mas também de muitos outros no sentido fisiológico e psicológico. Muitos nos serviços de saúde ainda lutam contra o vírus, alguns também lutam por decisões políticas baseadas em evidências.

Estresse, ansiedade e sintomas depressivos aumentaram nas sociedades, especialmente nos grupos vulneráveis, incluindo pessoas com problemas mentais pré-existentes, jovens, solitários, morando sozinhos ou trabalhando em empresas afetadas e com problemas financeiros e – acima de tudo — profissionais de saúde, especialmente aqueles em terapia intensiva ou em contato com (potenciais) pacientes com Covid-19. E deve-se perceber que são principalmente as mulheres, que sofreram e estão sofrendo com essa pandemia.

Assim, a pandemia parece aumentar muitas desigualdades de gênero. Muitas vezes, pode-se ver uma reação à distribuição clássica de papéis de gênero com mulheres em home office não apenas desempenhando suas funções de escritório, mas também cuidando dos filhos e de sua educação em casa, da casa e dos familiares e vizinhos doentes ou idosos.

Ao ficarem trancadas em casa, muitas mulheres sofriam com o aumento da violência conjugal com possibilidades reduzidas de encontrar ajuda, pois os serviços e as casas para mulheres agredidas estavam frequentemente fechados.

As mulheres grávidas em muitos lugares às vezes tinham apenas poucas consultas com seus ginecologistas, as aulas de preparação para o parto eram canceladas e os pais muitas vezes não podiam comparecer ao parto ou à unidade de cuidados neonatais. As unidades mãe-bebê para mães com doenças mentais foram fechadas em muitos lugares.

Também como profissionais, as mulheres são geralmente as principais cuidadoras das pessoas afetadas, por exemplo, como enfermeiras em hospitais ou lares de idosos. Eles trabalham desproporcionalmente mais como professores ou no setor de serviços com maior estresse e risco de infecção, sentindo-se ansiosos não apenas por si mesmos, mas também por suas famílias.

E deve-se lembrar que muitas mulheres em todo o mundo com trabalho informal e voluntárias, que não recebem nenhuma compensação e, portanto, muitas vezes precisam trabalhar em condições perigosas.

As precauções contra a pandemia de Covid-19 estão agora promovendo novas formas de trabalho. A pandemia de Covid-19 iniciou-se numa era em que o teletrabalho já era amplamente praticado. Temos apenas uma visão limitada de como o teletrabalho afeta o equilíbrio entre vida profissional e pessoal das mulheres.

A pandemia mudou a vida social em todos os aspectos. Na maioria dos países, a educação a distância começou em simultâneo com a mudança para o teletrabalho, juntamente com bloqueios e regulamentos de distanciamento social. Embora o equilíbrio entre vida e trabalho de homens e mulheres seja afetado pelo teletrabalho seja um tema bem estudado na literatura acadêmica (HOLLOWAY, 2007; HUWS *ET AL.*, 1996; SILVER, 1993; SULLIVAN; LEWIS, 2001), como o bloqueio pandêmico medidas que afetam esse equilíbrio permanece bastante incerto.

Os teletrabalhadores são obrigados a trabalhar em casa dentro do isolamento social. Nesse novo ambiente, aumentaram as obrigações de cuidar dos filhos em casa e do trabalho doméstico.

O aumento da carga de trabalho doméstica e da prestação de cuidados deve-se em parte à diminuição das oportunidades de terceirização e em parte à urgência de muitas tarefas domésticas, pois as crianças são obrigadas a ficar em casa sob as medidas de pandemia.

A questão de como as mulheres casadas com filhos são afetadas por esses novos arranjos surge, levando em conta os papéis de gênero na divisão das tarefas domésticas.

3.1.1 Pandemia e teletrabalho

Houve vários surtos de pandemia desde o século passado, como *H1N1*, *H1N5*, *vírus Zika*, *HIV*, *SARS* e *MERS*. A última pandemia, Covid-19, começou no final de 2019 e teve efeitos globais sem precedentes em 2020, quando este artigo foi escrito. As precauções para este surto têm importantes resultados educacionais, ocupacionais, familiares e públicos.

As precauções incluem a mudança da educação escolar para a educação a distância, trabalho no local para trabalhar em casa, medidas de isolamento social, toque de recolher nacional para faixas etárias específicas (18 e abaixo, 65 e acima).

Essas regulamentações levariam a que todos os trabalhos de cuidado e afazeres fossem realizados na esfera domiciliar isolada. Ainda não se sabe como exatamente essas tarefas e trabalhos são realizados por homens e mulheres de uma família durante esse isolamento.

Pesquisas sobre crise econômica mostram que em fases tão extraordinárias, a terceirização de tarefas domésticas e de cuidados, tradicionalmente percebidas como responsabilidades das mulheres, diminuiu consideravelmente, aumentando assim a carga de trabalho das mulheres (FLORO *et al.*, 2009; SEGUINO, 2009).

Estudos com foco nas situações extraordinárias que surgem devido às pandemias também descobriram que as práticas de isolamento têm efeitos mais graves nas mulheres (DAVIES; BENNETT, 2016; HARMAN, 2016).

Davies e Bennett (2016) mostraram que as mulheres tiveram problemas mais graves do que os homens, devido ao acesso limitado aos serviços de saúde e à privação social e econômica durante as epidemias de Zika e Ebola. Harman (2016) determinou que os sistemas familiares dependiam dos esforços domésticos invisíveis das mulheres durante a crise do Ebola.

As questões apontadas pelas pesquisas anteriores sobre epidemias dão uma pista sobre o que podemos esperar vivenciar na atual pandemia de Covid-19. No entanto, ao contrário das epidemias de Zika e Ebola, a pandemia de Covid-19 afetou o mundo desenvolvido tão seriamente quanto o resto do mundo e atingiu as classes médias e as famílias da classe trabalhadora em muitos países.

3.2 TELETRABALHO

Analisando o contexto das literaturas atuais sobre o assunto, pode-se definir o teletrabalho como um formato de trabalho, sendo realizado a distância.

Segundo Magatti e Takagi (2022) apud Brasil (2017): “Anteriormente a crise pandêmica no Brasil, a legislação brasileira foi acrescida de um capítulo exclusivo chamado "Do Teletrabalho" na Consolidação das Leis do Trabalho, através da Lei 13.467/2017”.

Porém Brito e Melo reafirmam: “nomenclaturas como trabalho remoto, a distância, home office ou portátil, são algumas das variações pelas quais muitos brasileiros conhecem e também realizam teletrabalho, com confusa regulamentação existente na legislação nacional trabalhista”.

Arantes (2022) ressalta:

“Como sinal de modernização e da sua cada vez maior acessibilidade, a evolução das tecnologias de informação e comunicação e a dispersão da internet têm levado a um crescimento acentuado do teletrabalho no seio das organizações, nos últimos anos. A pandemia da covid-19, por sua vez, fez com que esse crescimento fosse ainda mais acentuado.” (ARANTES, 2022)

De acordo com dados da PNAD referente a Covid-19, aproximadamente 7,8 milhões de pessoas realizam trabalhos remoto neste período de pandemia (COSTA, 2021).

Sousa (2022, p. 243) reitera:

“Inicialmente, salienta-se que não há um único termo apto a referenciar o trabalho realizado fora das dependências do empregador, por meio da utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Nesse sentido, expressões como teletrabalho, trabalho remoto, trabalho em domicílio e trabalho à distância são frequentemente encontradas na literatura, ora como sinônimas, ora como representativas de categorias distintas, a depender do marco teórico e da metodologia que cada autor utiliza.” (SOUSA, 2022, P. 243)

Acredita-se que essa modalidade de trabalho pode ser importante, pois um ambiente produtivo e com profissionais satisfeitos gera motivação para desenvolver um trabalho, prestando assim, um serviço de qualidade e com quantidade (CONNELL, 2004).

O quadro 3 evidencia fatores benéficos e possíveis riscos para o trabalhador ao aderir o teletrabalho.

Quadro 3 - *Para o trabalhador: Benefícios e Riscos do Teletrabalho*

Benefícios	Riscos
Horários flexíveis	Isolamento
Aumento da autonomia	Limitação para ascensão na vida profissional
Aumento de concentração	Ergonomia não favorável
Redução de risco a doenças	Aumento da demanda de horários e serviços
Redução de gastos referente ao	Cenário familiar desgastante

trabalho presencial (tempo de deslocamento ao serviço, forma de deslocamento, vestimentas, entre outros...)

Adaptado de Figueiredo *et al.* (2021)

A respeito do teletrabalho, a Organização Internacional do Trabalho em 2020, evidenciou o aceite de inúmeros profissionais com este novo modelo de trabalho, visando diminuir as possibilidades de contrair o vírus no período de pandemia (LIMA, 2022).

Comentando-se a respeito da ausência do trabalhador, que é um grande risco para o mesmo. O não comparecimento dos funcionários no trabalho, absenteísmo, pode ser prejudicial para a organização, de forma que quando alguém decide não trabalhar determinado dia ou falta por motivos de saúde, por exemplo, parte do processo produtivo pode ser interrompido, acarretando custos com a substituição do funcionário e decisões importantes necessitam de espera para serem tomadas.

Já o quadro 4, ressalta os reflexos do teletrabalho perante as organizações:

Quadro 4 - *Para as organizações: Benefícios e Riscos do Teletrabalho*

Benefícios	Riscos
Progressão na produtividade	Limitação na fiscalização dos serviços
Redução de custos do local onde reside a empresa	Dificuldade no acompanhamento a distância
Diminuição da infraestrutura da empresa	Fase de seleção e recrutamento se torna mais dificultada
Aumento da flexibilidade para as organizações	Fragilidade na segurança de informação
Serviços podem ser descentralizados	Aumento da demanda sobre o empregado

Adaptado de Figueiredo *et al.* (2021)

Um grande fator de impacto positivo, tem como destaque a produtividade. A mesma se contextualiza de forma importante para as organizações, pois envolve a habilidade das pessoas presentes no ambiente organizacional em saber realizar o seu trabalho de forma eficiente e eficaz, a fim de atingir os resultados planejados com o menor custo possível.

Os custos com recrutamento, seleção e treinamento para contratação de novos funcionários são relativamente altos, por isso, altos índices de rotatividades nas organizações podem ser muito prejudicial, visto que além de custos financeiros a empresa perde parte do seu capital intelectual com a saída dos funcionários, necessitando encontrar o mais rápido possível outro funcionário que tenha qualificações suficientes para substituí-lo (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011).

Soares, Alves e Junior (2021) comentam que: percebe-se que, o teletrabalho se encaixou neste novo cenário, além disso o teletrabalho tem como pressuposto a ausência física do empregado na organização, porém presente”.

E no quadro 5, encontra-se aspectos positivos e negativos para a sociedade diante da adesão ao teletrabalho.

Quadro 5 - *Para a sociedade: Benefícios e Riscos do Teletrabalho*

Benefícios	Riscos
Nova possibilidade de vínculo empregatício aos portadores de necessidades especiais	Ausência/falta de fiscalização das condições de exercícios profissional do trabalhador
Diminuição de custos com transporte	Impactos domiciliares (aumento da utilização de recursos a nível pessoal do empregado)
Redução de trânsito em grandes centros	
Responsabilidade social perante aos desafios da pandemia	

Aumento da demanda de serviços digitais	
---	--

Adaptado de Figueiredo *et al.* (2021)

Donadel (2022) apud Morgan (2004): o conceito de trabalho flexível pode assumir diferentes tipos de sentido, dentre eles: locais flexíveis, horários flexíveis ou contratos flexíveis. Ainda, conforme esse autor, ao realizar a combinação dos 3 inúmeros arranjos tem-se o que poderia ser denominado de teletrabalho. Com isso, entende-se que o mesmo se apresenta como um formato contrário ao mais visto pela sociedade, que é a visão mais tradicionalista (FIGUEIREDO *et al.*, 2021).

Atualmente, existem 5 tipos de teletrabalho: em domicílio; em escritórios-satélite; em telecentros; móvel (fora do domicílio); informal ou teletrabalho misto (DONADEL, 2022).

4 MULHERES, TRABALHO E GÊNERO

Ao se referir ao sexo e ao gênero, é de extrema relevância que seja feita a definição adequada destes conceitos, considerando que são confundidos frequentemente.

Segundo a concepção de Stearns (2007), o sexo está no contexto das diferenças biológicas entre homem e mulher, os seus aparelhos reprodutores, as suas funções diferenciadas resultantes de seus hormônios.

Já o gênero segundo Stearns (2007), diz respeito às relações sociais que não são iguais de poder entre homens e mulheres que são consequências da construção social da função do homem e da mulher considerando as diferenças sexuais.

Os estudos de Priore (2006, p. 589) evidenciam que “as trabalhadoras menos favorecidas eram vistas como indivíduos com relevante ignorância, não possuindo qualquer responsabilidade e incompetente”, além de serem taxadas como seres irracionais e que se encontravam em níveis sociais médios e altos, isto é, eram consideradas como menos racionais que os homens.

Já também de acordo com as lições de Stearns (2007, p. 251) apontam que a história das relações de gênero, mesmo sendo um estudo recente, já demonstra um relevante desenvolvimento sobre esta temática, entretanto, não é um assunto totalmente desenvolvido.

Ainda considerando os estudos de Stearns (2007, p.11), discutir o gênero “é uma maneira de salientar o caráter social e, desta forma, o histórico dos princípios que se fundamentam nas percepções das diferenças sexuais, extremamente impregnado em um domínio masculino milenar”, onde sua dissolução total ainda não é um caminho visto de forma clara em curto prazo.

Sendo assim, Stearns (2007) refere-se a gênero, as interações entre definições entre masculino e feminino, e dos papéis designados para homens e mulheres, no que diz respeito a culturas diferentes.

Diaz (1999) cita que desde o nascimento, a descoberta do sexo do bebê, inicia a construção cultural da sua função dentro da sociedade. As meninas, até em suas brincadeiras infantis cotidianas, recebem educação para se tornarem boas donas de casa, brincando de casinha, de boneca, atividades que a direcionam aos cuidados com a casa e com os filhos, e são ensinadas a serem dóceis passivas e dependentes.

No caso dos meninos, Diaz (1999) cita ainda que proporcionam a eles, maior liberdade, sendo então possível brincar na rua, em locais abertos, em jogos com maior agressividade, ocasiões em que apresentem coragem, força e independência, sem qualquer tipo de ensinamento dos cuidados com a casa, tarefa esta que pertencem as meninas.

Tem-se então, a sociedade responsável por diferenciar as mulheres e homens em uma prática social e, em seguida, atribuiu maior valor às características masculinas. E quando se tem dentro de uma diferença uma atribuição de maior e menor valor, gera-se a desigualdade.

O conceito de gênero vem para ajudar a entender que essa desigualdade, ou seja, os homens estarem em posições superiores na sociedade, terem melhores salários, posições de liderança, tudo isso que é considerado natural por ser homem, é social, é construído (PETERSON, J; WIENS-TUERS, 2014; JUMAEV, 2020).

Para que haja o equilíbrio nessa balança Whitaker (1998, p. 11) cita que é “necessário desconstruir esse conceito, porque se foi aprendido dessa forma pode ser aprendido de outra que possibilite às mulheres desenvolverem seu pleno potencial e acessarem às oportunidades da mesma maneira que os homens”.

As formas de opressão, geradas a partir da questão de gênero, são uma realidade objetiva que atinge um contingente expressivo de mulheres e, neste sentido, Stearns (2007) relata que só pode ser entendida no contexto sócio-histórico-cultural, num movimento complexo e contraditório entre sociabilidade e individualidade e entre as relações de gênero e a totalidade da vida social.

4.1 DO FEMINISMO E DA FEMINILIDADE

Alves e Pitangy (1985, p.113), conceituam o feminismo como “a combinação de uma ação política liderada pelas mulheres, onde deve haver teoria, prática e ética”. Portanto, é reconhecido que as mulheres são, historicamente, sujeito da mudança de sua própria condição social.

Para Paula (2019), o feminismo é um movimento político, filosófico e social que defende a igualdade de direitos entre mulheres e homens. O início do movimento feminista surgiu na Europa em meados do século XIX, como uma consequência dos ideais propostos pela Revolução Francesa, que tinha como lema a ‘Igualdade, Liberdade e Fraternidade’.

Segundo Paula (2019), as mulheres queriam estar inseridas nas mudanças sociais que estas revoluções traziam, principalmente para se sentirem mais cidadãs em uma sociedade historicamente regida pelo patriarquismo.

No entanto, o feminismo só começou a se popularizar no mundo ocidental nas primeiras décadas do século XX, que nas menções de Paula (2019), estava questionando o poder social, político e econômico monopolizado pelos homens.

Assim para Paula (2019), o feminismo não é um movimento de sexista, ou seja, que defende a figura feminino sobre o masculino, mas sim uma luta pela igualdade entre ambos os gêneros.

4.2 TELETRABALHO E GÊNERO

Mesmo que a participação das mulheres na força de trabalho esteja convergindo para a dos homens nos países industrializados, as tarefas domésticas ainda são substancialmente feitas por mulheres (Alon *et al.*, 2020, p. 2).

O teletrabalho, sendo um regime de trabalho flexível, apresenta-se como uma solução viável para o conflito trabalho-vida. Apesar de as oportunidades de teletrabalho parecerem equilibradas para ambos os sexos, as estatísticas apontam que 63% das mulheres preferem o teletrabalho, enquanto apenas 49% dos homens preferem (Alon *et al.*, 2020, p. 9).

As desvantagens do teletrabalho para as mulheres são que elas obtêm empregos de meio período com salários mais baixos, pois carecem de melhores alternativas devido ao cumprimento de responsabilidades domésticas e têm o papel de cuidadora primária da criança obrigada.

Além disso, estudos indicam que, pelas novas formas de trabalho flexível, os trabalhadores se individualizam, carecem de solidariedade, autoestima e ativismo coletivo que vêm sendo proporcionados por relações de trabalho estáveis.

4.3 TELETRABALHO E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

A estrutura conceitual para a interface trabalho-família é consideravelmente grande. O conceito de “conflito trabalho-família”, que é um dos conceitos mais

amplamente usados no campo, juntamente com transbordamento trabalho-família, facilitação trabalho-família, enriquecimento trabalho-família, fronteira trabalho-família e a integração trabalho-família, é afirmada como “pressões mutuamente incompatíveis dos papéis trabalho/família causam conflito entre papéis e dificultam o cumprimento das expectativas da família ou do trabalho” do ponto de vista da teoria dos papéis.

Enquanto alguns estudos sobre teletrabalho revelam resultados positivos em termos de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, uma infinidade de estudos indica efeitos negativos para as mulheres devido ao fato de que o teletrabalho fortalece os estereótipos de gênero. Sullivan e Lewis (2001) constroem dois modelos de argumentação sobre esses impactos positivos e negativos: modelo de flexibilidade e modelo de exploração.

O primeiro modelo inclui constatações de que o teletrabalho apresenta oportunidades para equilibrar a vida doméstica e profissional. Este último modelo, por outro lado, inclui constatações de que o teletrabalho é uma forma pela qual as mulheres são exploradas tanto em casa quanto no trabalho, socialmente isoladas, obrigadas a enfrentar mais exigências em ambos os territórios e expostas a um controle mais rígido por parte de seus maridos.

De acordo com o primeiro modelo, existem estudos que têm manifestado efeitos positivos do teletrabalho, dado o aumento da participação das mulheres na força de trabalho e dos homens nas tarefas domésticas e a melhoria das políticas das empresas. Especialmente as mulheres com filhos em idade escolar são a favor do teletrabalho.

No entanto, esses estudos que fornecem evidências sobre os aspectos positivos do teletrabalho são ofuscados por descobertas de que o teletrabalho intensifica o conflito entre vida profissional e pessoal.

Um segundo conjunto de pesquisas indica que o teletrabalho não resolve automaticamente o conflito trabalho-família das mulheres; pelo contrário, aprofunda-

a. O principal argumento deste cluster é que os efeitos do teletrabalho se diferenciam em função do gênero.

Foi demonstrado no estudo de revisão de Beigi e Shirmohammedi (2017) que as experiências de conflito trabalho-família diferem em função do gênero e que um dos fatores que dificulta esse conflito para as mulheres é o papel parental, enquanto o conflito trabalho-família, mesmo livre de esse fator, varia entre os gêneros.

Este segundo conjunto de pesquisas apresentou a seguinte linha de achados sobre como o teletrabalho contribui para a intensificação do conflito trabalho-família para as mulheres: Arranjos de trabalho flexíveis agravam o conflito trabalho-família ao consolidar os papéis familiares tradicionais das mulheres (Estes *et al.*, 2007), não resultam no esperado encurtamento do tempo destinado aos afazeres domésticos (ALON *et al.*, 2020) terminam na precarização do emprego e não afetam funcionários do sexo masculino e feminino da mesma forma.

A causa do conflito trabalho-família vivenciado pelas mulheres é atribuída aos efeitos aditivos do teletrabalho na carga de trabalho e nos afazeres domésticos. O conflito pode resultar em uma posição em que as mulheres se esforcem mais para construir e manter um equilíbrio entre as identidades profissional e doméstica e experimentem tensão entre elas. Conseqüentemente, como afirmado por Hilbrech *et al.* (2008), o teletrabalho é praticado como forma de ampliar os papéis e responsabilidades domésticas tradicionais das mulheres.

Como revelam os estudos, o teletrabalho, apesar de ser um sistema com grande potencial de conciliação entre trabalho e família, não atende às expectativas quando os papéis de gênero são desconsiderados. Wilson e Greenhill (2004, p.21) indicam que o teletrabalho se apresenta como uma solução rápida de adaptação às incertezas das sociedades de risco contemporâneas e que essa solução é implementada em detrimento da vida profissional das mulheres sendo moldada pelas responsabilidades domésticas.

Espera-se que essas conseqüências sejam mais graves nas circunstâncias de trabalho extraordinário e arranjos de vida influenciados pela pandemia, em que

as mulheres não têm acesso a mecanismos de mediação para conciliar as esferas ocupacional e doméstica, como o cuidado da avó para os filhos enquanto trabalham ou o trabalho doméstico remunerado devido a estrita às medidas pandêmicas (HARMAN, 2016).

4.4 CONFLITO TELETRABALHO-FAMÍLIA ATRAVÉS DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Vários estudos se concentraram nas práticas de gênero nas organizações de trabalho (KELAN, 2010; MARTIN, 2006). Esses estudos revelaram como os estereótipos de gênero são criados e protegidos, como a norma masculina é estabelecida e como os papéis de gênero são reproduzidos nas práticas diárias de comunicação nas relações de trabalho (MARTIN, 2006) em organizações formais.

Quanto aos mecanismos de contraste, também há estudos que apontam para a possibilidade de “desfazer o gênero” nas organizações (KELAN, 2010; MARTIN, 2006).

A literatura sobre arranjos de trabalho flexíveis que aprofundam as práticas de gênero nas organizações indica que, apesar de a flexibilidade apresentar oportunidades, o teletrabalho não tem um efeito de melhoria nos estereótipos de gênero (SULLIVAN; LEWIS, 2001).

Vários estudos revelaram como os papéis tradicionais de gênero são mantidos intactos na família e nas organizações de trabalho. A pesquisa sustenta a conclusão de que o teletrabalho fortalece os estereótipos de gênero, proporcionando uma continuidade entre casa e trabalho e articulando os estereótipos de gênero em ambos os meios.

Deste ponto de vista, o teletrabalho não resolve diretamente o conflito trabalho-família. A razão para esse fenômeno é que durante o teletrabalho, os papéis tradicionais de gênero são reproduzidos pelos mecanismos de cuidado

infantil, trabalho doméstico, estruturas familiares de gênero, uso do tempo de gênero.

Culturalmente, torna-se possível que as mulheres comecem a trabalhar negociando os papéis de gênero e desfazendo o gênero. Por exemplo, nas famílias turcas urbanas de classe média, onde os papéis tradicionais de gênero são atualmente negociados, o *soft power* que impulsiona essas negociações inclui obter assistência infantil das avós por meio da rede familiar e obter trabalho remunerado para assistência infantil e trabalho doméstico.

Estudos sobre arranjos de trabalho flexíveis frequentemente apontam para o fato de que o ambiente doméstico tem a desvantagem de reproduzir papéis tradicionais de gênero. No entanto, a perspectiva do fazer de gênero baseia-se no desafio desse processo e nas oportunidades trazidas pela reversão do processo, bem como nessa reprodução, inclusive nas condições de teletrabalho.

Como resultado, a perspectiva de gênero do fazer apresenta potencial para explicar os resultados do teletrabalho nas condições recém-formadas da pandemia de Covid-19 e na ausência do referido *soft power*, no âmbito de possíveis transformações nos papéis de gênero.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado a todos os assuntos expostos no presente estudo, percebe-se o quão vasto foram as extensões da pandemia, que forçaram a todos, não só a modificar seus estilos de vida, mas também todas as relações de trabalho foram modificadas.

A partir do surgimento deste contexto pandêmico, todos os âmbitos que envolvem a humanidade, precisaram passar por grandes reformulações. Fazendo principalmente, alguns cenários mais estáveis se tornarem instáveis, outros mais inflexíveis e menos adaptáveis, à urgentemente moldar seus parâmetros.

Entre elas consta o trabalho remoto e o trabalho híbrido, dando margem a novas propostas e serviços para toda a sociedade.

O Home Office surgiu como uma opção diante do isolamento sistêmico que precisou ser realizado no período de lockdown, e o teletrabalho como uma nova realidade integrada ao Home Office, porém com suas regras e extensões sendo definidas conforme o avançar da pandemia, principalmente pela relação de interdependência.

Até para poder determinar, se as relações de trabalho no período da pandemia, se manteriam no modo a distância, ou se retornaria para um modelo híbrido rumo ao retorno das atividades presenciais.

Além disso, a digitalização cada vez mais evoluída, permite o avanço não só de tecnologias, mas de informação para com todos.

Referente ao cenário pandêmico e no qual a mulher se encontra, infelizmente, ainda há muitas diferenças devido ao gênero (o cenário da mulher é mais dificultoso, menos tempo, mais obrigações familiares, muitas responsabilidades, entre outros).

A causa do conflito trabalho-família vivenciado pelas mulheres é atribuída aos efeitos aditivos do teletrabalho na carga de trabalho e nos afazeres domésticos. O conflito pode resultar em uma posição em que as mulheres se esforcem mais para

construir e manter um equilíbrio entre as identidades profissional e doméstica e experimentem tensão entre elas.

As desvantagens do teletrabalho para as mulheres são que elas obtêm empregos de meio período com salários mais baixos, pois carecem de melhores alternativas devido ao cumprimento de responsabilidades domésticas e têm o papel de cuidadora primária da criança obrigada.

Além disso, estudos indicam que, pelas novas formas de trabalho flexível, os trabalhadores se individualizam, carecem de solidariedade, autoestima e ativismo coletivo que vêm sendo proporcionados por relações de trabalho estáveis.

É preciso incentivar cada vez mais o aprofundamento de estudos mais especificados sobre o tema, devido a carência existente de publicações sobre este tipo de cenário.

Enfim, esta pesquisa abordou uma pequena parcela diante de tamanha complexidade sobre o tema; sugere-se o desejo de continuação de novas obras sobre o tema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADLER, PS. Futuros econômicos alternativos: uma agenda de pesquisa para bolsa de estudos de gestão progressiva. **Academy of Management Perspectives**, 30, 123 – 128, 2016.

ALVES, BM; PITANGUY, J. **O que é feminismo**. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 1983. (Primeiros passos).

ALON, TM; DOEPKE, M; OLMSTEAD-RUMSEY, J; TERTILT, M. (2020). **The impact of COVID-19 on gender equality (No. w26947)**. National Bureau of Economic Research.

APPELBAUM, E. (2012). Reduzindo a desigualdade e a insegurança: repensando a política de trabalho e emprego para o século XXI. **Trabalho e Ocupações**, 39, 311 - 320. doi.org/10.1177/0730888412444883

BEIGI, M., & SHIRMOHAMMADI, M. (2017). Qualitative research on work-family in the management field: A review. **Applied Psychology**, 66(3), 382– 433.

BILLING, Y. D. (2011). **Are women in management victims of the phantom of the male norm?**. *Gender, Work and Organization*, 18(3), 298– 317.

BRITO, AMAS; MELO, SN de. A pandemia do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador. Nova Hileia | **Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**. ISSN: 2525 – 4537, [S.l.], v. 10, n. 1, jan. 2022. ISSN 2525-4537. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/2430>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRYNJOLFSSON, E; MCAFEE, A. (2014). **A segunda era da máquina: trabalho, progresso e prosperidade em uma época de tecnologias brilhantes**. Nova York, NY: WW/Norton.

BUTLER, J. (2004). **Undoing gender**. Routledge.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CONNELL, R. (2004). A really good husband: Observations on work/life balance, gender justice and social change. In **Conference on work-life balance across the life course**.

COSTA, ACMT. **Teletrabalho e covid-19: desafios e perspectivas para o mundo do trabalho**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN: 2525-9857| Encontro Virtual | v. 7 | n. 2 | p. 114–134| Jul/Dez. 2021.

DAVIES, SE; BENNETT, B. (2016). A gendered human rights analysis of Ebola and Zika: Locating gender in global health emergencies. **International Affairs**, 92(5), 1041– 1060.

DIAZ, MARGARITA. **“Relações de gênero”** in Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar. Gráfica Editora RonaLtda, 1999, pp. 142-150.

DOKKO, J; MUMFORD, M; SCHANNZENBACH, DW (2015). **Trabalhadores e a economia do show online: um documento de enquadramento do Projeto Hamilton**. Washington, DC : Brookings . Disponível em: [http://www.hamiltonproject.org/assets/files/workers and the online gig economy.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/workers_and_the_online_gig_economy.pdf). Acesso em: 05/04/2022.

DONADEL, VB. **Impactos do teletrabalho para os colaboradores de uma empresa de segurança digital**. TCC (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina. Campus Araranguá. Tecnologias da Informação e Comunicação, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/233399>. Acesso em: 17/03/2022.

FIGUEIREDO, E; RIBEIRO, C; PEREIRA, P; PASSOS, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 21(2), 1427-1438. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>.

GONDIM FILHO, D; MELO, Á. **TELETRABALHO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA**. Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA - ISSN: 2675-5394, [S.l.], v. 3, n. 2, jan. 2022. ISSN 2675-5394. Disponível em:

<<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/equidade/article/view/2341>>. Acesso em: 03 abr. 2022.

GREENHILL, A., & WILSON, M. (2006). **Haven or hell? Telework, flexibility and family in the e-society: A marxist analysis**. *European Journal of Information Systems*, 15(4), 379– 388.

HARMAN, S. (2016). **Ebola, gender and conspicuously invisible women in global health governance**. *Third World Quarterly*, 37(3), 524– 541.

JUMAEV, N. The digital economy serves to improve the living standards of the population, increase real incomes. // **Halk suzi**. 2020 y. January 30, n.22.

KELAN, E. K. (2010). **Gender logic and (un) doing gender at work**. *Gender, Work and Organization*, 17(2), 174– 194.

KOCHAN, TA (2011). **Resolvendo o paradoxo do capital humano da América: Uma proposta para um compacto de empregos**. Paper apresentado no Competitive Summit da Harvard Business School, Cambridge, MA.

LIMA, HJR. **As contribuições de ferramentas tecnológicas para o teletrabalho/home office de secretários executivos em tempos de pandemia da Covid-19**. 2022. 43 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Secretariado Executivo) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022.

MAGATTI, M; TAKAGI, S. **Teletrabalho e autonomia do empregado na gestão de carga horária: perspectivas sobre o direito à desconexão**. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fespsp.org.br/store/file_source/FESPSP/Documentos/Manuais/SarahCoubeTakagi.pdf. Acesso em: 15/04/2022.

MARTIN, P. (2006). **Practising gender at work: Further thoughts on reflexivity**. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 254– 276.

MENDES, KS; SILVEIRA, RCCP; CM. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto - Enfermagem** [online]. 2008, v. 17, n. 4 Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>>. Acesso em: 20/05/2022.

MENDONÇA, JXC. **Tratado de direito comercial brasileiro**. atualizado por Ricardo Negrão. Campinas: Bookseller, 2000. V. 1.

OSTERMAN, P; BURTON, MD (2004). **O que são mercados de trabalho internos e por que são importantes?** Em Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P., Tolbert, PS (Eds.), *The Oxford handbook of work and organization* (pp . 425-445) . Oxford, Reino Unido : Oxford University Press. Disponível em: http://web.mit.edu/osterman/www/Ports_and_Ladders.pdf. Acesso em: 07/04/2022.

PÁTARO, CSO; ARANTES, VA. O “bom trabalho” e a formação de pedagogas^{1 1} - Apoio: Fundação Araucária. O artigo traz resultados de pesquisa de pós-doutorado e faz parte de uma investigação mais ampla que busca discutir o conceito de “bom trabalho” em contexto brasileiro. **Educação e Pesquisa** [online]. 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1678-4634202248237778por>> <<https://doi.org/10.1590/S1678-4634202248237778eng>>. Acesso em: 28/05/2022.

PETERSON, J; WIENS-TUERS, B. Work time, gender, and inequality: The conundrums of flexibility. **Journal of Economic Issues**, 48(2), 387– 394, 2014.

PRIORE, M. D. (org.) **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2006.

RIECHER-RÖSSLER, A. Editorial: **Women and the Pandemic**. *Arch Womens Ment Health* 25, 255–256 (2022). <https://doi.org/10.1007/s00737-022-01205-z>.

ROBBINS, SP.; JUDGE, TA.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2011.

SOARES, R.P; ALVES, T. C. B.; JUNIOR, E. M. B. **O teletrabalho frente à crise da covid-19: a exegese de um instituto em ascensão**. *Revista transformar* 15(2), ago.dez.2021. E- ISSN: 2175-8255

STEARNS, PN. **História das relações de gênero**. São Paulo: Contexto, 2007 p. 11 p. 251.

SULLIVAN, C. AND LEWIS, S. Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. **Gender, Work & Organization**, 8: 123-145, 2001. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>

TORPEY, E., HOGAN, A. (2016). **Trabalhando em uma economia gig. Washington, DC : Bureau of Labor Statistics, Departamento do Trabalho dos EUA**. Disponível em: <https://www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/what-is-the-gig-economy.htm>. Acesso em: 02/04/2022.

WILSON, M; GREENHILL, A. (2004). Gender and Teleworking Identities in the Risk Society: A Research Agenda. *New Technology, Work and Employment*. 19. 207 - 221. 10.1111/j.1468-005X.2004.00138.x.

WHITAKER, D. **Mulher e Homem: O Mito da Desigualdade**. São Paulo Editora Moderna,1997 p. 11 p. 80.