

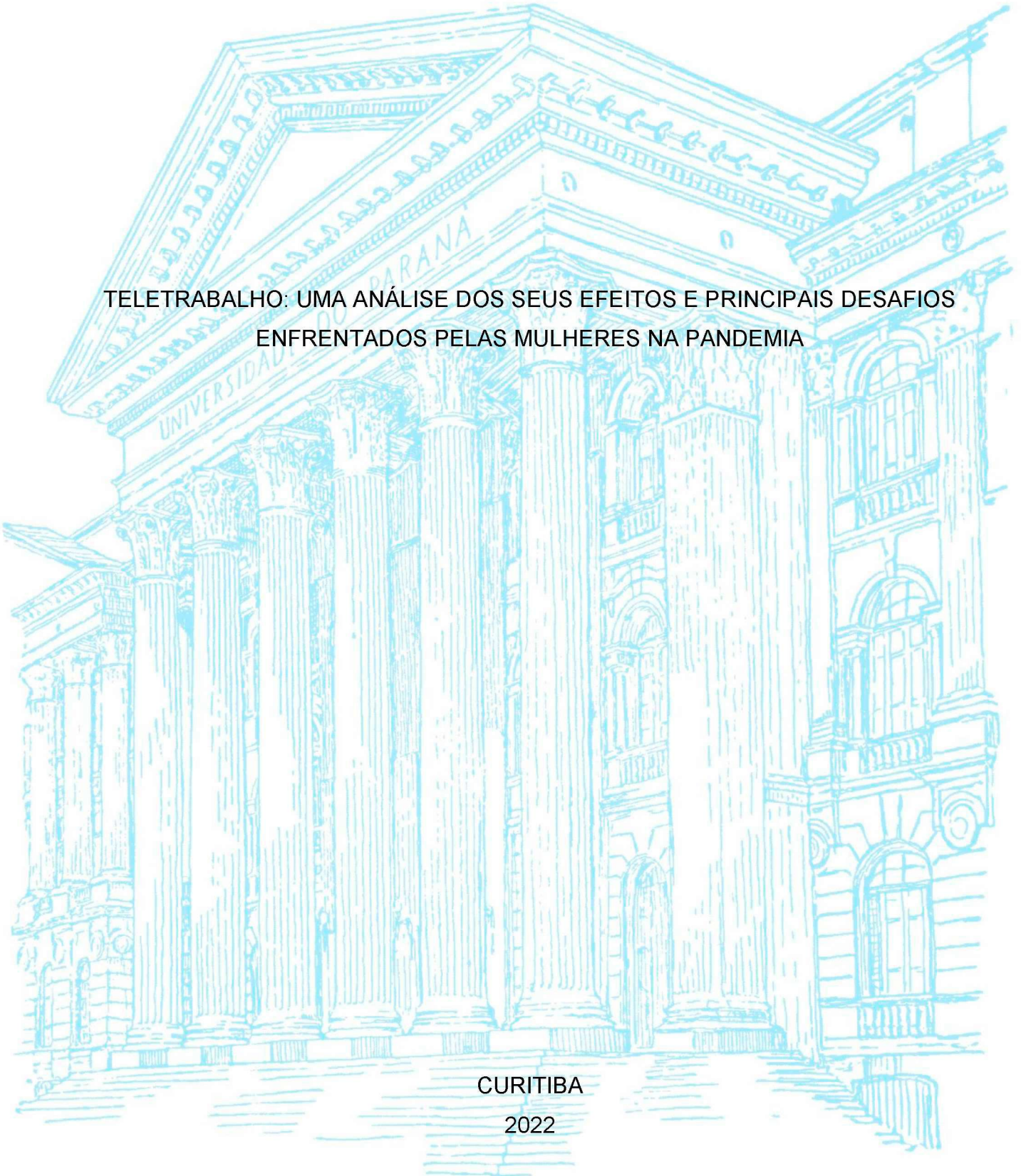
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MAYARA MACIEL DA LUZ

TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DOS SEUS EFEITOS E PRINCIPAIS DESAFIOS
ENFRENTADOS PELAS MULHERES NA PANDEMIA

CURITIBA

2022



MAYARA MACIEL DA LUZ

TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DOS SEUS EFEITOS E PRINCIPAIS DESAFIOS
ENFRENTADOS PELAS MULHERES NA PANDEMIA

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Ciências Econômicas, Setor de Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Profa. Dra. Raquel Rangel de Meireles Guimarães

CURITIBA

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, Raquel Rangel de Meireles Guimarães, pela orientação e cuidado durante esse período. Aos meus professores e amigos da UFPR pelos ensinamentos e incentivos durante a minha graduação. Agradeço também à minha mãe, Silmara do Rocio Maciel, por sempre acreditar em mim. E, por fim, ao meu companheiro de vida, Dhoulgas Gabriell de Paula dos Santos, por estar ao meu lado e me encorajar nos meus objetivos.

RESUMO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho remota exercida fora das dependências do empregador e que já era exercido no Brasil antes da crise do novo coronavírus. Devida a expansão da COVID-19 no país, muitas empresas aderiram ao teletrabalho afim de manter o isolamento social e, conseqüentemente, conter a transmissão do vírus. Assim, observou-se uma expansão da modalidade do teletrabalho por ocorrer um movimento em massa de trabalhadores sendo inseridos nesta modalidade. Dessa forma, o objetivo deste trabalho contempla abordar as mudanças no mercado de trabalho diante do cenário de pandemia tendo como base a adoção do teletrabalho e investigar a desigualdade de gênero nos desafios e impactos da modalidade. Para este fim, foram coletadas e revisadas diversas bibliográficas sobre o teletrabalho, as características da modalidade e seus principais desafios. Então, analisando as características do teletrabalho, nota-se a persistência da desigualdade de gênero onde os impactos e desafios ocorrem de forma desigual entre homens e mulheres, demonstrando maiores conflitos e impactos da modalidade para as mulheres.

Palavras-chave: Teletrabalho. COVID-19. Mulheres. Desigualdade de Gênero.

ABSTRACT

Telework is a form of remote work carried out outside the employer's premises and which was already exercised in Brazil before the crisis of the new coronavirus. Due to the expansion of COVID-19 in the country, many companies joined telework in order to maintain social isolation and, consequently, contain the transmission of the virus. Thus, there was an expansion of the telework modality due to a mass movement of workers being inserted in this modality. In this way, the objective of this work includes addressing changes in the labor market in the face of the pandemic scenario based on the adoption of telework and investigating gender inequality in the challenges and impacts of the modality. To this end, several bibliographic references were collected and reviewed on telework, the characteristics of the modality and its main challenges. So, analyzing the characteristics of telework, it is noted the persistence of gender inequality where the impacts and challenges occur unequally between men and women, demonstrating greater conflicts and impacts of the modality for women.

Keywords: Teleworking. COVID-19. Women. Gender inequality.

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

OMS	- Organização Mundial da Saúde
TST	- Tribunal Superior do Trabalho
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ESPIN	- Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional
UTI	- U nidade de Terapia Intensiva
CLT	- Consolidação das Leis de Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REVISÃO DE LITERATURA	11
2.1 CORONAVÍRUS (COVID-19).....	11
2.2 COVID-19 E O MERCADO DE TRABALHO	14
2.2.1 O teletrabalho no Brasil.....	16
2.3 IMPACTOS E DESAFIOS DO TELETRABALHO NA VIDA DAS MULHERES BRASILEIRAS.....	19
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS.....	27

1 INTRODUÇÃO

A OMS declarou estado de pandemia em março de 2020 quando o contágio pela COVID-19 começou a se espalhar exponencialmente, infectando cada vez mais um número maior de pessoas pelo mundo (CONTRERAS; BAYKAL; ABID, 2020). Nesse cenário, o Ministério da Saúde do Brasil adotou uma série de medidas a serem realizadas no Combate ao Coronavírus (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Para diminuir a propagação do vírus, uma das medidas implementadas pelas empresas foi reduzir as aglomerações de pessoas em diversos ambientes, como nos locais de trabalho.

Dessa forma, houve um aumento na modalidade de teletrabalho, na qual as tarefas profissionais são realizadas em casa, de forma online e isolada dos locais habituais de trabalho.

Segundo a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E, o teletrabalho é definido como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho (TST).

A justificativa de aderir ao teletrabalho foi bem recebida, e muitas empresas adotaram o teletrabalho no combate à pandemia (WAIZENEGGER; MCKENNA; CAI; BENDZ, 2020), modalidade esta que era nova para muitas pessoas, embora já fosse realizada por muitas empresas antes da pandemia.

Dessa forma, no ano de 2020, muitas empresas fecharam temporariamente seu espaço de trabalho usual e aderiram ao teletrabalho. Esta acabou sendo uma alternativa que manteve muitas pessoas em seus empregos, tornando-se uma estratégia relevante no mercado de trabalho que foi implementada por diversos outros governos no mundo (AHMED; ZVIEDRITE; UZICANIN, 2018).

Assim, o teletrabalho surge não só como uma medida de combate ao contágio do vírus, mas também se torna escopo para diversas discussões acerca das novas configurações de trabalho. Dentre essas discussões, destacam-se os efeitos e desafios que o teletrabalho proporciona, tais como: as jornadas mais extensas, a adaptação ao modo online, a busca por informação, a conciliação entre lazer e trabalho (LOSEKANN; MOURÃO, 2020), conflitos trabalho-família, como também a

transferência de custos na modalidade, o que torna o tema tão relevante no contexto atual.

Estima-se que, com o avanço da pandemia e do contágio pelo coronavírus, cerca de quatro bilhões de pessoas foram expostas a algum isolamento social compulsório, e isso gerou espaço para que o teletrabalho ocupasse seu lugar na realidade de muitas pessoas que começaram a trabalhar de forma remota (BOUZIRI *et al.*, 2020).

Ainda que o teletrabalho apresente benefícios como a não necessidade de deslocamentos, menos custos com transporte, maior flexibilidade com horários, mais autonomia e segurança (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020; OLIVEIRA; PANTOJA, 2018), não podemos desconsiderar os desafios que ele proporciona. O trabalho direto de casa pode ser uma alternativa agradável para muitas pessoas, no entanto, por outro lado, existem efeitos indesejáveis para uma grande parcela da população, como o isolamento profissional, o excesso de trabalho, o conflito entre trabalho e família, jornadas mais extensas. Ademais, nota-se a persistência da desigualdade entre homens e mulheres no teletrabalho, em especial entre pais e mães, o que enfatiza a importância de se estudar os impactos da modalidade na perspectiva de gênero (YERKES *et al.*, 2020).

Considera-se que a pandemia tem um significado relevante na vida das pessoas. Seja por ter alterado o cenário de trabalho, pelas alterações no modo de estudar, ou até mesmo pela mudança nas perspectivas da sociedade diante de uma pandemia com vírus letal. Ainda que muitos pesquisadores já se dediquem ao estudo do coronavírus e de seus efeitos nesses últimos dois anos, tanto no setor da saúde quanto no setor econômico-social, é imprescindível retomar o assunto e falar sobre como esse cenário pandêmico afetou e alterou a configuração de trabalho das pessoas, e como vem impactando o mercado, empresas, instituições e pessoas cíveis em geral (PAIXÃO; BARBOSA; SALES, 2020). Analisar como essas mudanças impactam de forma diferente os homens e mulheres é o escopo desta pesquisa, buscando demonstrar a persistência da desigualdade de gênero no trabalho, mesmo ele remoto ou teletrabalho.

Assim, o objetivo desta monografia é revisar e sintetizar a bibliografia sobre a relação das pessoas com o teletrabalho, suas percepções e as características da modalidade, olhando primordialmente na perspectiva das mulheres. Os objetivos específicos contemplam abordar um panorama da COVID-19 no Brasil; Observar as

mudanças no mercado de trabalho diante do cenário de pandemia; analisar a adoção do teletrabalho no país e as principais características da modalidade. E, por fim, investigar a desigualdade de gênero nos desafios e impactos do teletrabalho.

Para realizar esse objetivo, foram pesquisadas e revisadas diversas bibliografias sobre o cenário da pandemia, assim como acervos sobre as relações de trabalho na quarentena, e analisados estudos sobre as modificações no trabalho e a relação das pessoas com o teletrabalho ou trabalho remoto.

Utilizou-se também acervos e dados de sites brasileiros como IBGE e pesquisa no Google Acadêmico pelo termo “*home office*”, “teletrabalho”, e “trabalho remoto”, sendo selecionados estudos que deram base para essa monografia.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo apresentamos a revisão da literatura sobre o tema teletrabalho, seus efeitos e desafios, sendo ele subdividido da seguinte forma: na seção 2.1 apresentamos um panorama da pandemia do Coronavírus (Covid-19) e seus desdobramentos no tempo, para melhor contextualizar o tema proposto. Em seguida, na seção 2.2 apresenta-se a relação COVID-19 e o mercado de trabalho, mostrando as principais mudanças nas configurações e relações de trabalho, suas características, principais efeitos, assim como também apresentando a adoção do teletrabalho neste contexto de crise. Por fim, na seção 2.3 discutiremos o efeito do teletrabalho especificamente sobre a vida das mulheres, os principais desafios da modalidade enfrentados por elas e as consequências do trabalho remoto e/ou teletrabalho.

2.1 CORONAVÍRUS (COVID-19)

O novo coronavírus (SARS-CoV-2) manifestou-se no interior da China no final do ano de 2019 (LAI *et al.*, 2020), e em um curto período espalhou-se para o mundo, chegando a todos os continentes. Surgido no interior da China, em Wuhan, localizado a mais de 17 mil km do Estado de São Paulo, o coronavírus (COVID-19) teve sua presença notada no Brasil no início de 2020 quando confirmou-se os primeiros casos de infectados pelo vírus.

Os casos de contágio pelo vírus da Covid-19 foram surgindo rapidamente por, inicialmente, países asiáticos como China, Japão e Coreia do Sul, e se expandiram para países da Europa, seguindo rapidamente para os demais continentes do planeta.

O primeiro caso de contágio pela Covid-19 no país foi confirmado em São Paulo pelo Ministério de Saúde do Brasil (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Contudo, antes do primeiro caso de infecção por coronavírus, o país já havia declarado em 03 de fevereiro de 2020 que a epidemia tratava-se de uma Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN). Posteriormente, em março de 2020, a OMS declarou estado de pandemia (OPAS, 2020).

O coronavírus, segundo o Ministério da Saúde do Brasil (2021): “é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global.” Trata-se de um vírus

zoonótico, ou seja, transmissível de um animal ao homem, um RNA vírus da ordem *Nidovirales*, da família *Coronaviridae*, família de vírus que causam infecções respiratórias.

No início da manifestação da doença, os infectados relatam sintomas como febre, tosse, dores musculares e dificuldades para respirar. Sendo a febre o sintoma mais comum apresentado (ISER *et al.*, 2020). No entanto, muitas pessoas infectadas pelo novo coronavírus declaram-se assintomáticas ao vírus, ou seja, não apresentam sintomas após o contágio. A ocorrência de assintomáticos aumenta a capacidade de transmissão do coronavírus pois dificulta a detecção de sua presença, prejudicando o controle e contenção do vírus.

Com sua característica de elevada transmissibilidade, o coronavírus, desde seu surgimento, têm infectado cada vez mais pessoas ao redor do mundo, causando uma série de sintomas respiratórios e levando muitas pessoas à óbito. Assim, o vírus tem chamado atenção das autoridades de saúde para a contenção da transmissão, que ocorria de forma descontrolada e assolava um número cada vez maior de pessoas ao mesmo tempo.

Dessa forma, o grande problema que se apresenta é a rápida transmissibilidade da Covid-19 que acarreta vários infectados num mesmo período, instituindo rupturas no sistema de saúde que começa a se sobrecarregar com muitas pessoas enfermas ao mesmo tempo. Além de que, com a expansão do vírus, aumenta a necessidade de recursos para o tratamento da doença, como a demanda por leitos de UTI para casos mais graves com síndrome respiratória aguda (RACHE *et al.*, 2020).

Além da velocidade de disseminação, o desconhecimento sobre o novo coronavírus e sua capacidade de levar à morte as sociedades mais vulneráveis trouxeram debates sobre quais seriam as melhores estratégias de combate ao vírus que assolava o mundo.

Na perspectiva do país, o Brasil contava com um desafio ainda maior, onde primordialmente pouco se conhecia as características da COVID-19 e seus impactos em uma sociedade com tamanha desigualdade social, com pessoas em condições precárias, sem acesso à água limpa e vivendo em grandes aglomerações, fazendo um cenário bastante favorável à transmissão do vírus.

A crise sanitária ocasionada pelo novo coronavírus chegou tão forte e rápida que demandava medidas de combate ao vírus, que necessitavam ser rápidas e

eficazes na mesma proporção da transmissão. Desde que foi declarado estado de pandemia, governos vêm tentando combater o vírus de diversas maneiras, sejam elas com medidas de isolamento ou sanitárias. Foi implantado a quarentena para reduzir aglomerações e assim diminuir a transmissão do vírus e promovido uma série de medidas sanitárias para evitar o contágio, como o uso de máscaras faciais para cobrir nariz e boca, o ato de lavar as mãos frequentemente e o uso constante de álcool em gel, por exemplo.

Desde os primeiros registros de contágio, observam-se alterações no país. A sociedade, as empresas e as instituições passaram por modificações observadas em diversos âmbitos, seja na saúde, educação, mercado de trabalho e na economia.

Assim, com o desenvolvimento do vírus no país, que se apresenta letal e de fácil transmissão, notam-se as primeiras estratégias de combate à COVID-19. A medida inicial era primordialmente de contenção (DA SILVA NASCIMENTO *et al.*, 2020). Na educação observou-se que as instituições de ensino suspenderam suas atividades presenciais e adotaram o ensino à distância como medida de contenção. No mercado de trabalho observou-se medidas de flexibilização e distanciamento social onde empresas alternaram sua modalidade de trabalho presencial para o trabalho remoto ou híbrido, assim reduzindo aglomerações de pessoas e, conseqüentemente, diminuindo a transmissão do coronavírus.

Porém, a circulação do vírus no Brasil já era esperada, e mais casos de contágio pela COVID-19 começaram a surgir no país. Quinze dias após o primeiro caso confirmado, em 12 de março de 2020, ocorreu o primeiro óbito por COVID-19 no Brasil (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Com o avanço exponencial de casos de pessoas infectadas pelo coronavírus, as autoridades de saúde junto aos cientistas começaram a desenvolver vacinas no combate ao vírus.

Assim, em tempo recorde, as vacinas contra a COVID-19 começaram a ser fabricadas por diversas instituições no mundo. Em pouquíssimo tempo começaram a surgir as primeiras vacinas, uma delas, a vacina fabricada pela Oxford, chegou em poucos meses após o surgimento do coronavírus no país (BBC BRASIL, 2020).

A vacinação no Brasil começou no final de janeiro de 2021. As primeiras doses foram administradas nos grupos prioritários, ou seja, que tinham maior risco ao coronavírus. Neste grupo constavam idosos, pessoas com deficiência, trabalhadores da saúde, entre outros. As doses da vacina, que começaram a ser aplicadas em

janeiro de 2021, atingiram 80% da população brasileira vacinável com as duas doses da vacina em dezembro do mesmo ano. (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2021).

Com o avanço da vacinação no país, notam-se melhorias nos indicadores de saúde, com menor lotação nos leitos de UTIs, redução de óbitos e de pessoas internadas por coronavírus, assim como melhoras no mercado de trabalho, com índices de desemprego diminuindo (AGÊNCIA IBGE, 2022). Esse tópico será discutido no capítulo a seguir.

2.2 COVID-19 E O MERCADO DE TRABALHO

O coronavírus, desde seu surgimento, vem afetando profundamente o mercado de trabalho e de forma desigual, impactando principalmente trabalhadores de baixa escolaridade, jovens, mulheres, pretos/as e pessoas com maior vulnerabilidade socioeconômica (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2021).

A chegada do vírus no Brasil gerou impactos na sociedade. No âmbito econômico, em particular no mercado de trabalho, houve diversas mudanças, a notar principalmente pela forte recessão ocorrida não só no país, mas também numa perspectiva global.

Desde a chegada do vírus e a nova realidade de distanciamento social e medidas de proteção, notam-se quedas tanto na demanda quanto na oferta de trabalho. As restrições ao funcionamento de diversas atividades econômicas impactaram o consumo e trouxeram queda na produção de bens e serviços, explicando a redução na demanda por trabalho (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2021).

Assim, se observa um aumento na taxa de desalentados no país (entende-se como desalentados as pessoas aptas e disponíveis para o mercado de trabalho, mas que, por algum motivo, não estão procurando emprego), sendo explicada principalmente pelo avanço do vírus, pela redução das vagas de emprego, distanciamento social e claro, vulnerabilidade econômica, que dificulta muitas pessoas na busca de emprego.

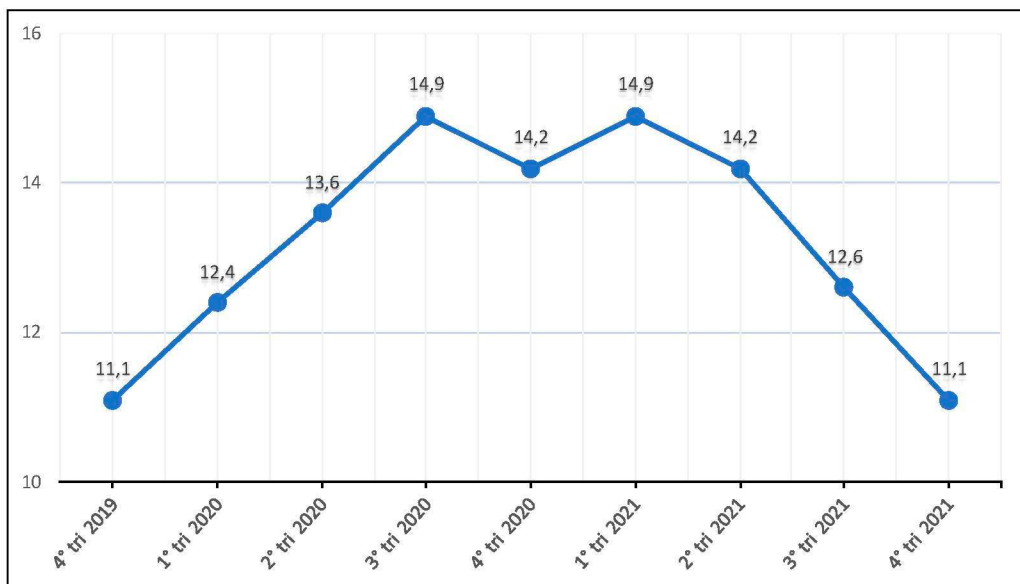
O Brasil já não vinha apresentando bons resultados no mercado de trabalho nos anos anteriores à COVID-19 devido a recessões ocorridas no período de 2015 a

2017 e esse quadro piorou expressivamente com o avanço do novo coronavírus no país.

Nesse cenário de pandemia, houve aumentos significativos no índice de desemprego no Brasil. Podemos analisar o quadro de desemprego no país comparando com o período que antecede à pandemia.

Antes do surto de coronavírus, no último trimestre do ano de 2019, a taxa de desemprego já demonstrava um percentual ruim de 11,1%. Logo no começo da pandemia, no primeiro trimestre do ano de 2020, observamos um aumento, e a taxa de desemprego sobe para 12,4%, chegando a 14,9% no terceiro trimestre de 2020, conforme podemos observar no gráfico 1.

GRÁFICO 1 – ÍNDICE DE DESEMPREGO – Variação trimestral (2019 a 2021).



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Adaptado (2021).

Assim, o índice de desemprego aumentou nos períodos de alta nos casos do novo coronavírus, chegando a quase 15%. No entanto, este índice já refletia um percentual péssimo antes da pandemia, onde já se observava no Brasil uma economia em recessão que contava com indicadores macroeconômicos negativos.

Em decorrência da paralisação e restrição de várias atividades econômicas, observa-se que as micro, pequenas e médias empresas estavam mais sujeitas aos impactos negativos da pandemia (MATTEI; HEINEN, 2020). A crise levou ao encerramento e/ou redução das atividades econômicas das micro, pequenas e médias empresas, com impactos maiores nos segmentos de mão de obra mais intensiva.

Com grandes impactos no mercado de trabalho em geral, como desemprego crescente, demanda e oferta por trabalho tendo fortes reduções, as empresas não tinham outro caminho a não ser desenvolver estratégias para se manter no mercado. Com o avanço do vírus, muitas empresas encerraram suas atividades e outras tiveram que reestruturar suas atividades de modo a minimizar os prejuízos causados pela crise do coronavírus.

Nessa realidade de temor ao contágio e busca por segurança, para seguir medidas protetivas como reduzir aglomerações de pessoas em locais públicos e privados a fim de reduzir os índices de contágio controlando a disseminação do vírus, o teletrabalho acaba se tornando uma alternativa eficaz no distanciamento social, além de manter muitas pessoas no mercado de trabalho.

Assim, o teletrabalho que já existia no país, acaba entrando em ascensão no período de pandemia, sendo adotado por várias empresas em seus diversos ramos de atividade.

O teletrabalho será melhor discutido no subcapítulo seguinte, abordando de forma mais abrangente suas características, empecilhos e impactos para os trabalhadores.

2.2.1 O teletrabalho no Brasil

O teletrabalho no país já vem sendo exercido desde antes do surto da COVID-19, e antes da pandemia, cerca de 15 milhões de pessoas trabalhavam deste modo (SAP, 2018). Previsto em lei, o teletrabalho possui direitos e deveres legitimados na CLT. A Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) inclui no Título II da CLT (Das normas gerais de tutela do trabalho) o Capítulo II-A, para consagrar o regime jurídico do teletrabalho no Brasil.

É importante ressaltar, antes de tudo, que existem diferenças entre o teletrabalho e o home office. Ainda que ambos sejam trabalho à distância, existem características que os diferenciam. O teletrabalho, de acordo com a CLT, configura-se como uma prestação de serviços fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação e que não constituam trabalho externo, assim podendo ser exercido em diversos locais.

Importante mencionar também que o comparecimento esporádico do teletrabalhador nas dependências do empregador para realização de quaisquer

atividades como por exemplo reuniões, apresentações entre outras atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho (MIZIARA, 2017).

Já o *home office*, ainda que seja um trabalho fora das dependências do empregador, é realizado eventualmente e de maneira remota nas residências dos trabalhadores, podendo ou não configurar-se como teletrabalho. No entanto, não são todas as atividades em *home office* que utilizam tecnologia, condição preponderante no teletrabalho (MELLO, 2020).

O teletrabalho compulsório é apontado como sendo um trabalho flexível, realizado fora do local de trabalho, utilizando tecnologias da informação e que é uma modalidade adotada de forma imediata e contingencial como uma alternativa para assegurar o isolamento social e a produtividade em cenários de crises, calamidades públicas, recessões econômicas e pandemias (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020).

Importante notar que os termos “trabalho remoto” e “*home office*” costumam ser mais utilizados, embora o teletrabalho também se trate de trabalho remoto e inclusive podendo ser *home office*, ou seja, executado na casa dos trabalhadores. Assim, fazendo do teletrabalho uma modalidade mais abrangente, não se limitando sua realização somente às residências dos trabalhadores.

O teletrabalho então, configura-se com as seguintes características (MIZIARA, 2017):

- a) Prestação de serviços preponderante fora das dependências do empregador.
- b) Utilização de tecnologias de informação e comunicação.
- c) O exercício de suas atribuições deve se dar sem necessidade de constante locomoção, sob pena de configurar-se como trabalhador externo.

Devido à COVID-19, muitos brasileiros foram compulsoriamente colocados em trabalho remoto, seja teletrabalho ou *home office* exclusivamente. Dessa forma, com a nova realidade de trabalho de muitas pessoas, gerou-se diversos reflexos sobre esta modalidade de trabalho, repensando acerca de seus benefícios e principalmente sobre as dificuldades da modalidade, refletindo sobre a qualidade da vida no teletrabalho (SILVA; HORTA, 2022).

O teletrabalho tem trazido muitos benefícios e facilidades às pessoas. São citados recorrentemente por exemplo a não necessidade de locomoção para escritórios, o que acaba poupando bastante tempo na vida dos trabalhadores que passam bastante tempo no trânsito. O trabalho à distância conta com horários mais flexíveis, maior segurança e autonomia e tem unido mais as famílias, que agora podem passar mais tempo juntas, além do conforto em poder escolher o ambiente de trabalho e a praticidade na vestimenta (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020).

Em contraposição, existem inúmeras dificuldades enfrentadas pelas pessoas como o isolamento profissional, por estar longe dos outros colegas de trabalho, e apenas conectados virtualmente, o que acarreta dificuldades de promoção na carreira e comunicação com a empresa (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018). Assim como também o desenvolvimento do conflito entre família e trabalho, a falta de divisão da vida profissional e vida pessoal, o desgaste mental, jornadas de trabalho mais longas, a dificuldade de se adaptar às novas tecnologias de comunicação etc.

Porém, esses efeitos e dificuldades no teletrabalho ocorrem de forma desigual entre homens e mulheres. A desigualdade de gênero no Brasil já ocorre antes da pandemia e esse cenário não mudou com a adesão do teletrabalho. Podemos analisar no próximo capítulo como os impactos da COVID-19 e do trabalho remoto afetam homens e mulheres de forma desigual, ocasionando maiores dificuldades e impactos às mulheres.

2.3 IMPACTOS E DESAFIOS DO TELETRABALHO NA VIDA DAS MULHERES BRASILEIRAS

Antes do surto de coronavírus, o teletrabalho já ocorria em vários setores e vinha constantemente crescendo pelo mundo. Com o avanço da COVID-19, intensificou-se o trabalho remoto, onde as empresas começaram a operar com seus funcionários trabalhando de fora de seu local habitual de trabalho (CONTRERAS; BAYKAL; ABID, 2020).

Assim, o teletrabalho, implementado por diversas empresas e organizações, trata-se de uma situação eventual devido à crise sanitária ocasionada pelo novo coronavírus, e que foi adotado para contornar a crise. Porém, a adaptação na até então nova modalidade para muitos brasileiros conta com diversas dificuldades, onde os trabalhadores relatam grandes interrupções e distrações com a presença da família na mesma esfera em que trabalham (SPURK; STRAUB, 2020).

Desse modo, a ascensão do teletrabalho devido à pandemia tem trazido reflexões acerca da qualidade do trabalho, discutindo suas características, qualidades e desafios (SILVA; HORTA, 2022). Com o mercado de trabalho presencial já sendo um ambiente de recorrente desigualdade de gênero, no trabalho remoto não seria muito diferente. O que se nota a princípio é que mulheres, principalmente mães, acabam tendo impactos negativos maiores que homens e pais.

A realidade do *home office* traz impactos a todos os trabalhadores da modalidade. Porém, esses impactos são sentidos de formas e intensidades diferentes para homens e mulheres. Segundo Castro (2013), o trabalho realizado em casa para muitas mulheres significa conciliar família e trabalho, ao contrário do observado nos homens, para eles, a modalidade de trabalho está mais ligada com conforto, maior produtividade e flexibilidade.

Historicamente no Brasil, a mulher já tinha uma educação para ficar exclusivamente em casa cuidando do lar e dos filhos, assim sendo totalmente dependente do marido e tendo papel apenas como esposa e mãe. Hoje, a realidade da mulher é diferente, e podemos ver mulheres em grandes cargos profissionais, estando cada vez mais presente no mercado de trabalho, podendo fazer suas escolhas e construindo suas carreiras. Porém, alguns aspectos do passado persistem, o que mantém a desigualdade de gênero mesmo na atualidade.

Estudos recentes realizados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) indicam que as mulheres brasileiras estudam mais, ganham menos e ainda passam mais tempo com os cuidados domésticos do que os homens, refletindo diretamente na qualidade de vida das mulheres (BRASIL, 2018).

Desde o início do surto de coronavírus no país e com a nova realidade de trabalho remoto para muitos brasileiros, podemos notar o impacto do teletrabalho na vida das mulheres. Começamos a observar pela jornada dupla de trabalho, onde a mulher além de fazer as atividades da profissão, ainda tem que lidar, na maioria das vezes sozinha, com os cuidados da casa, que recaem majoritariamente para as mulheres, persistindo a cultura onde o trabalho doméstico é pertencente ao gênero feminino.

O trabalho doméstico historicamente sendo ligado à mulher incide que mesmo que elas tenham trabalhos remunerados e profissões, as mulheres ainda possuem responsabilidades além da sua carreira, dessa forma tendo maior desgaste físico e mental que homens. Além de que, o trabalho doméstico não possui um horário determinado e não conta com remuneração, podendo as tarefas domésticas consumirem muito tempo e disposição das mulheres e assim acarretando num custo de oportunidade de possuírem menos disponibilidade e disposição para se desenvolverem na profissão.

Essa assimetria na qual as mulheres gastam mais tempo e energia nos cuidados da casa em comparação aos homens incide em maiores dificuldades para as mulheres se dedicarem à área profissional (MELO; THOMÉ, 2018), persistindo e alimentando a desigualdade de gênero no trabalho.

Outro estudo feito pelo IBGE detalha alguns aspectos da desigualdade de gênero dentro de casa e apontam os impactos das tarefas domésticas no país. Segundo os estudos, em 2019 no Brasil, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou atividades domésticas quase o dobro de tempo do que os homens, sendo 21,4 horas semanais contra 11 horas para os homens (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

A desigualdade de salários também foi apurada: em 2019, as mulheres receberam em média 77,7% do montante dos homens. A desigualdade de salários aumentou em cargos com maiores ganhos, chegando as mulheres a ganhar 61,9% do salário dos homens nos cargos de diretores e gerentes.

O estudo do IBGE demonstra que a responsabilidade das mulheres quase duas vezes maior que de homens nos afazeres domésticos é um fator limitador para

maior e melhor participação das mulheres no mercado de trabalho, devido a reduzir a ocupação das mulheres ou direcioná-las para ocupações menos remuneradas (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

TABELA 1 – MÉDIA DE HORAS DEDICADAS PELAS PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE AOS AFAZERES DOMÉSTICOS E/OU AOS CUIDADOS DE PESSOAS, POR SEXO E SITUAÇÃO DE OCUPAÇÃO (HORAS SEMANAIS) – 2019.

Sexo	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Total	16,8	16,3	17,1	17,3	16,2	14,8
Homens	11,0	11,2	10,5	11,3	11,4	9,7
Mulheres	21,4	20,6	21,8	22,1	20,2	19,0
Homens ocupados	10,4	10,8	10,0	10,7	10,7	9,3
Mulheres ocupadas	18,5	18,4	19,1	18,8	17,7	16,8
Homens não ocupados	12,1	12,1	11,1	12,6	13,2	10,9
Mulheres não ocupadas	24,0	22,2	23,6	25,4	22,9	21,4

FONTE: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (2019).

Em Estatísticas de Gênero (estudo e pesquisa realizados pelo IBGE e divulgado em 2021) podemos observar indicadores sociais das mulheres brasileiras com informações fundamentais para analisar as condições da vida da mulher no país. Segundo as pesquisas, a taxa de participação na força de trabalho para o ano de 2019 era de 73,7% para homens contra 54,5% para as mulheres, uma diferença de participação entre gênero de 19,2%.

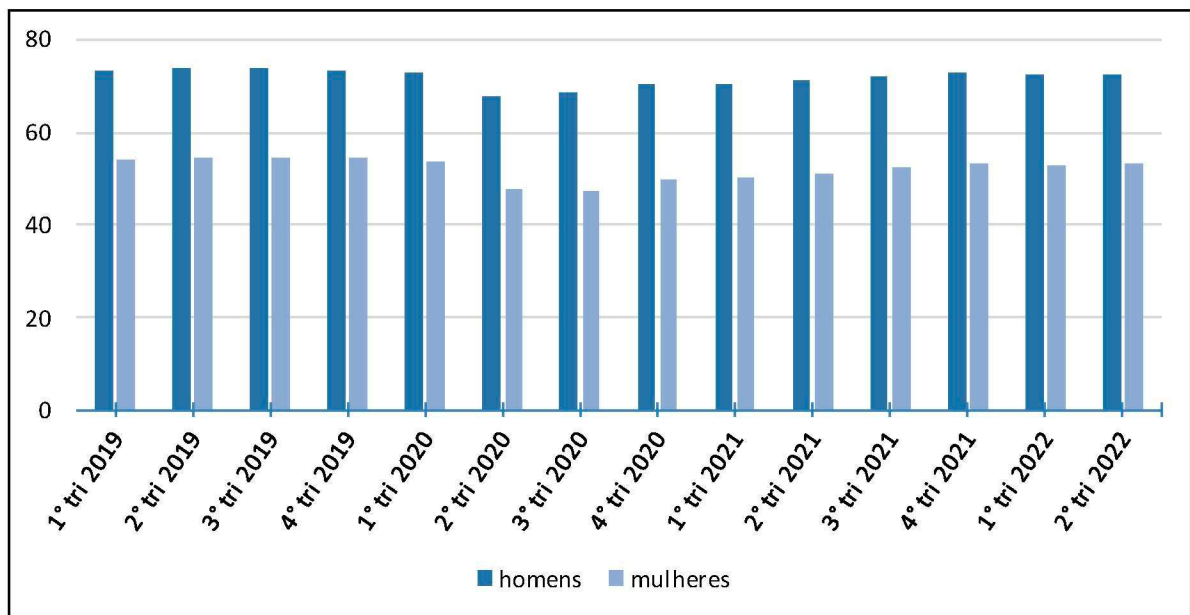
Comparando-se na educação, no mesmo estudo, a participação das mulheres no ensino superior foi maior do que a dos homens, sendo 21,5% para homens e 29,7% para as mulheres, levando em consideração uma proporção de pessoas de 18 a 24 anos frequentando ensino superior (IBGE, 2021).

Analogamente, no contexto de pandemia com crises fortes na economia e mercado de trabalho, podemos notar que a participação na força de trabalho reduziu para ambos os sexos e, essa diferença na participação da força de trabalho entre homens e mulheres que já era significativa não mudou diante a crise da COVID-19 ou pelas alterações nas modalidades de trabalho.

Para dados de 2019, a diferença entre homens e mulheres no mercado foi de 19,2%, comparando com trimestres de picos de casos de coronavírus, como no

terceiro trimestre de 2020, essa diferença chegou em 21,3%, com 68,6% de homens na força de trabalho contra apenas 47,5% da participação das mulheres. A assimetria da participação no mercado foi em média, para o período do 1º trimestre de 2019 até o 2º trimestre de 2022, de quase 20%, demonstrando a constância e persistência na desigualdade de gênero referente à participação do mercado no período estudado (IBGE, 2021).

GRÁFICO 2 – TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO DAS PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE – 1º trimestre de 2019 a 2º trimestre de 2022.



FONTE: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral - Adaptado (2022).

Diante do contexto de crise, muitos pais e mães estão vivenciando mudanças significativas no trabalho, assim como na divisão de cuidados com os filhos, nos cuidados domésticos e na qualidade de vida de cada um, refletindo no lazer, nas dificuldades e nos cuidados durante esse momento de isolamento (YERKES *et al.*, 2020).

Desde o surgimento e desenvolvimento do coronavírus no Brasil, as famílias brasileiras vêm tendo que dividir a própria casa em ambiente privado, ambiente de estudos, local de trabalho, além do ambiente doméstico e de lazer (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

A mulher também já vem lidando, antes mesmo da pandemia, com a maior ou toda a parcela das demandas dos filhos. Com o desenvolvimento do vírus no país, e com as medidas de isolamento onde bebês, crianças e jovens ficaram sem ir

presencialmente às creches e escolas, passando mais tempo isolados em casa, as demandas com os filhos aumentaram.

Com a adoção do ensino à distância para os filhos, muitas mães tiveram que se adaptar compulsoriamente às novas tecnologias e ficar ainda mais ativas na vida escolar dos filhos, acompanhando-os dentro de casa.

Nesse cenário, podemos observar o conflito trabalho-família que as mulheres enfrentam na pandemia do coronavírus. Além do trabalho remoto, as mulheres ainda se responsabilizam pelas tarefas domésticas e demandas dos filhos, estando cada vez mais sobrecarregadas dentro de casa (LEMOS *et al.*, 2020).

O conflito trabalho-família define-se na soma de pressões ocorridas quando, por desenvolver um papel profissional ou pessoal, a realização de um papel acaba não entrando em conformidade com outro, gerando dificuldades neste equilíbrio (ZHAO *et al.*, 2020).

Assim, para as pessoas que possuem filhos, os aspectos do trabalho acabam ocupando a vida pessoal e familiar, pois o tempo no teletrabalho limita os pais à atenção aos filhos, esta limitação é vista ainda mais expressa no contexto de pandemia, onde as famílias foram compulsoriamente colocadas em isolamento social dentro de suas casas. Gerenciar o trabalho e a vida pessoal com a família se torna uma luta diária que tem consequências em ambos os aspectos, seja profissional ou pessoal (PLUUT *et al.*, 2018).

A intensificação do conflito trabalho-família em tempos de crise sanitária como a pandemia do coronavírus leva muitas mulheres, principalmente mães, a limitarem sua participação no mercado de trabalho devido as demandas com a família (PETERS; BLOMME, 2019) ou, ainda, interrompem sua vida profissional para atender as necessidades familiares.

Estudos realizados antes da pandemia no que tange a desigualdade de gênero no trabalho já verificava que existiam diferentes percepções em relação à qualidade de vida no trabalho e seus elementos: como organização do trabalho, condições de trabalho, relações profissionais, relação trabalho-vida pessoal, crescimento e reconhecimento profissional. Estudos como o de Antloga e Maia (2014) identificaram que a percepção das mulheres sobre a qualidade de vida no trabalho era mais negativa quando comparada as percepções dos homens.

Segundo os autores, observou-se em seus estudos que as mulheres vivenciam situações de trabalho de forma diferente quando comparadas aos homens,

justamente pelo fato do papel social associado às mulheres sobre a responsabilidade pelos afazeres domésticos e cuidados com a família (ANTLOGA; MAIA, 2014).

Os estudos de Antloga e Maia (2014) mostram que já existia essa assimetria dos impactos do trabalho entre homens e mulheres. Desigualdade essa que não se cessou no teletrabalho, podendo, na verdade, ter se intensificado, já que em isolamento social dentro de casa as mulheres ficam de frente com os cuidados da casa e família.

Outros estudos corroboram as desigualdades de gênero no âmbito do teletrabalho. Uma revisão bibliográfica realizada por Lyttelton, Zang e Musick (2020), mostra que o teletrabalho agrava as desigualdades de gênero entre os pais, aumentando a exposição das mães aos cuidados domésticos e ofuscando os limites da vida profissional.

Em comparação de mães e pais que trabalham somente nos locais tradicionais de trabalho, os que trabalham exclusivamente remoto em casa ou mesmo os que mesclam as duas modalidades e trabalham de forma híbrida, os estudos de LYTTELTON *et al.*, (2020) também descreveram assimetrias no que tange ao tempo gasto com tarefas domésticas e cuidados com os filhos.

Os estudos de Lyttelton, Zang e Musick (2020), sugerem que as mães que trabalham à distância durante a crise do novo coronavírus têm mais probabilidade do que os pais de relatar que se sentem solitárias, ansiosas ou deprimidas. De acordo com os autores, pesquisas recentes durante a pandemia confirmam que a saúde e o bem-estar subjetivo das mulheres pode ser mais gravemente afetado do que comparado a dos homens.

Dessa forma, a mulher que anteriormente no trabalho presencial podia se desvincular do ambiente de casa e focar na realização do seu trabalho profissional sem interferências ocorridas pelos afazeres do lar ou cuidados com os filhos, passa a não ter essa divisão de ambientes profissional e pessoal durante o teletrabalho, incidindo assim em menor produtividade devido a essas diversas externalidades durante o trabalho remoto.

Com essa sobreposição de funções, pode-se notar a intensificação dos malefícios do teletrabalho para a mulher, podendo gerar transtornos, insatisfação, problemas de saúde física e mental, decorrendo de menor qualidade no trabalho e vida pessoal.

Por fim, podemos notar que o teletrabalho gera impactos para todos os indivíduos. Porém, esses impactos são afetados de formas e intensidades diferentes em relação a homens e mulheres. Para a mulher, a realidade do teletrabalho traz desafios que representam a conciliação de trabalho e família ou/e trabalho e casa, em contrapartida, para os homens o teletrabalho é associado a um trabalho com mais conforto, flexibilidade e produtividade. Essa diferença expressa nos efeitos e desafios do teletrabalho enfatiza a existência e resistência da desigualdade de gênero no país.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia teve como objetivo principal discutir os principais efeitos e impactos do teletrabalho na vida dos brasileiros diante do cenário de pandemia sob uma perspectiva de gênero. Devido à pandemia, foram observadas mudanças significativas não somente na saúde pública, mas como também na economia, na educação, no mercado de trabalho, entre outros diversos setores.

No mercado de trabalho houve a adesão significativa do trabalho remoto compulsório para incentivo do isolamento social e contenção da transmissão do coronavírus, o que gerou um aumento do teletrabalho no Brasil, resultando em impactos de aspecto positivo quanto negativo para os trabalhadores que iniciaram a nova modalidade de forma inesperada e sem preparo prévio.

Os resultados que se obtêm através das bibliografias coletadas é que o teletrabalho, ainda que pouco explorado anteriormente à COVID-19, veio de forma abrupta e compulsória por conta do coronavírus e da necessidade de contenção dele. Diante disso, muitas pessoas tiveram que se adaptar rapidamente à nova realidade de trabalho, com novas tecnologias.

Devido à implantação do teletrabalho, explorou-se seus benefícios e desafios, onde ressaltam-se características vistas como benéficas a não necessidade de locomoção, assim menos tempo no trânsito, a possibilidade de estar mais próximo a família, o conforto de trabalhar em casa, entre outros aspectos. Em contrapartida, foram vistos como principais desafios as jornadas mais extensas que o teletrabalho demanda, o conflito trabalho-família e/ou trabalho-casa, isolamento profissional, interrupções no teletrabalho, entre outros.

Assim, diante dos desafios ocorridos no teletrabalho e olhando sob uma perspectiva de gênero, notou-se que as mulheres acabam sendo mais prejudicadas

em comparação aos homens. No teletrabalho as mulheres acabam tendo jornadas ainda mais extensas por dedicarem mais tempo nos cuidados da casa e das pessoas da família, onde estudos indicam que mulheres acabam se dedicando aos afazeres domésticos o dobro de tempo do que os homens.

Essa desarmonia dentro das casas brasileiras acaba gerando diversos transtornos para as mulheres. A desigualdade que é observada dentro das casas e dentro das famílias surte efeitos em vários, senão todos, ambientes, como foi observado desigualdade na participação de mercado e nos salários, por exemplo. Essa assimetria constante é limitadora na vida das mulheres brasileiras pois acaba ocupando e sobrecarregando elas, diminuindo suas qualidades de vida e perspectivas profissionais, prejudicando a saúde não somente física, mas também mental das mulheres no teletrabalho.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 28 jun. 2022.

AGÊNCIA BRASIL. **Ministros se reúnem para discutir ações de combate ao novo coronavírus.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-02/ministros-se-reunem-para-discutir-acoes-de-combate-ao-novo-coronavirus>. Acesso em: 13 abr. 2022.

AGÊNCIA BRASIL. **Ministério da Saúde confirma primeiro caso de coronavírus no Brasil.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-02/ministerio-da-saude-confirma-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil>. Acesso em: 5 mar. 2022.

AGÊNCIA BRASIL. **Primeira morte por covid-19 no Brasil aconteceu em 12 de março.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-06/primeira-morte-por-covid-19-no-brasil-aconteceu-em-12-de-marco>. Acesso em: 5 abr. 2022.

AGÊNCIA IBGE. **PNAD Contínua Trimestral: desocupação recua em 15 das 27 UFs no 4º trimestre de 2021.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/33033-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-15-das-27-uks-no-4-trimestre-de-2021>. Acesso em: 7 mai. 2022.

AHMED, Faruque; ZVIEDRITE, Nicole; UZICANIN, Amra. Effectiveness of workplace social distancing measures in reducing influenza transmission: a systematic review. **BMC Public Health**, v. 18, n. 518, p. 1-13, abr./2018.

ANTLOGA, Carla Sabrina; MAIA, Marina. Gênero e qualidade de vida no trabalho: quais as diferenças?. **Em aberto**, v. 27, n. 92, 2014.

BARBOSA, A. L. N. D. H; COSTA, Joana Simões; HECKSHER, Marcos. Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da Covid-19. **Texto para Discussão – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA**, Brasília, n. 2684, 2020.

BBC BRASIL. **10 anos em 10 meses: como cientistas de Oxford criaram em tempo recorde um novo modelo de vacina contra o coronavírus.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55049893>. Acesso em: 29 abr. 2022.

BOUZIRI, H. *et al.* Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health?. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 77, n. 7, p. 509-510, jul./2020.

BRASIL. Documento - Guia do I Seminário Nacional sobre Diversidade no Serviço Público: Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho. **Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)**, Brasília, 2018.

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

CONTRERAS, Françoise; BAYKAL, Elif; ABID, Ghulam. E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. **Front Psychol**, v. 11, dez./2020.

DE MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Debora. Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores. **Editora FGV**, 2018.

FILARDI, Fernando; CASTRO, R. M. P. D.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, mar./2020.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 12 jul. 2022.

ISER, B. P. M. *et al.* Definição de caso suspeito da COVID-19: uma revisão narrativa dos sinais e sintomas mais frequentes entre os casos confirmados. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 29, n. 3, mai./2020.

LAI, C. C. *et al.* Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) and coronavirus disease-2019 (COVID-19): The epidemic and the challenges. **International Journal of Antimicrobial Agents**, v. 55, n. 33, 2020.

LEMOS, A. H. C; BARBOSA, Alane Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, dez./2020.

LOSEKANN, R. G. C. B; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Paraná, v. 28, p. 71-75, jun./2020.

LYTTELTON, Thomas; ZANG, Emma; MUSICK, Kelly. Gender differences in telecommuting and implications for inequality at home and work. **SSRN**, 2020.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Revista de Economia Política**, Brasil, v. 40, n. 4, p. 647-668, dez./2020.

MELLO, Victor Habib Lantyer, **Teletrabalho e home Office no contexto do coronavírus (COVID-19)**, de maio de 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903/teletrabalho-ehome-office-no-contexto-do-coronavirus-covid-19>. Acesso em: 24 mai. 2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Brasil tem 80% da população alvo com duas doses contra a Covid-19**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2021-1/dezembro/brasil-tem-80-da-populacao-alvo-com-duas-doses-contra-a-covid-19>. Acesso em: 6 mai. 2022.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 62, p. 36-45, out./2017.

NASCIMENTO, J. D. S; BEZERRA, Leticia Pereira; RAMOS, R. E. S. Prevalência e aspectos epidemiológicos da COVID-19 na 9ª Região de Saúde de Alagoas. **Journal of Health & Biological Sciences**, v. 8, n. 1, p. 1-6, out./2020.

OLIVEIRA, Míriam Aparecida; PANTOJA, Maria Júlia. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. **Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público**, Santa Catarina, 2018.

OPAS. **Histórico da pandemia de COVID-19**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 19 mai. 2022.

PAIXÃO, Roberto Brasileiro; BARBOSA, A. C. Q; SALES, J. D. A. A produção científica e a formação em administração: é possível dissociar relevância e rigor em tempos de pandemia?. **Gestão e Sociedade**, Brasil, v. 14, n. 39, p. 3672-3680, 2020.

PANTOJA, Maria Júlia; ANDRADE, L. L. S; OLIVEIRA, M. A. M. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização Pública brasileira. **Revista da UI-IP Santarém - Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém**, Santarém, v. 8, n. 4, p. 80-94, dez./2020.

PETERS, Pascale; BLOMME, Robert Jan. Forget about 'the ideal worker': A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality. **Business Horizons**, v. 62, n. 5, p. 603-613, out./2019.

PLUUT, H. *et al.* Social Support at Work and at Home: Dual-Buffering Effects in the Work-Family Conflict Process. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 146, n. 1, p. 1-13, jan./2018.

RACHE, B. *et al.* Necessidades de Infraestrutura do SUS em Preparo ao COVID19: Leitos de UTI, Respiradores e Ocupação Hospitalar. **Instituto de Estudos para Políticas de Saúde**, v. 1, n. 3, 2020.

SAP – SOLUÇÕES EM REMUNERAÇÃO. Estudo HOME OFFICE. **Boletim Economia Empírica**, v. 1, n. 3, 2018.

SILVA, E. T. B; HORTA, P. M. D. V. Qualidade de vida no trabalho em home office: um estudo dessa relação de trabalho em tempos de pandemia de Covid 19. **Gestão-Revista Científica**, Brasil, v. 4, n. 1, p. 1-24, 2022.

SPURK, Daniel; STRAUB, Caroline. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. **Journal of Vocational Behavior**, v. 119, 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 23 mai. 2022.

WAIZENEGGER, L. *et al.* An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. **European Journal of Information Systems**, v. 29, n. 4, p. 429-442, 2020.

YERKES, M. A. *et al.* “Intelligent” lockdown, intelligent effects?: Results from a survey on gender (in)equality in paid work, the division of childcare and household work, and quality of life among parents in the Netherlands during the Covid-19 lockdown. **PLOS ONE**, v. 15, n. 11, nov./2020.

ZHAO, Y. *et al.* Parents’ Shift Work in Connection with Work–Family Conflict and Mental Health: Examining the Pathways for Mothers and Fathers. **Journal of Family Issues**, Australia, v. 42, n. 2, p. 445-473, jan./2021.