



**TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS**

**WORK IN THE REMOTE CONTEXT: A COMPARISON BETWEEN GENRES**

Janice Gomes Nogueira<sup>1</sup>, Sandra de Souza Alves<sup>2</sup>, Juliana Mafra Salgado Andrade<sup>3</sup>, Bruno César Góes<sup>4</sup>

e321117

<https://doi.org/10.47820/recima21.v3i2.1117>

**RESUMO**

A divisão de papéis entre os gêneros foi construída pela cultura. O homem era sempre o provedor da casa, o responsável por trazer o alimento para a família enquanto a mulher era responsável pelo cuidado dos filhos e dos afazeres domésticos. No entanto, com os avanços e mudanças de paradigmas, a inclusão da força feminina no mercado de trabalho foi ainda mais presente. Apesar dessa evolução, algumas ideologias do passado ainda perpetuam na sociedade. Um grande exemplo no atual cenário, com a adoção do *home office*, as mulheres que antes deixavam suas casas e afazeres domésticos para estarem na empresa, hoje as atividades domésticas, familiares e o trabalho nunca estiveram tão interligados. Sendo assim, a importância de entender a rotina e como cada gênero lida no mercado de trabalho durante o *home-office*. Diante dessa importância, o objetivo deste trabalho foi entender quais foram os desafios que os egressos homens e mulheres do curso de Administração de uma instituição de ensino no Sul de Minas Gerais enfrentaram no cenário pandêmico. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de campo com esses egressos na qual se aplicou um questionário através do Google Forms após a aprovação do Comitê de Ética. Foi possível constatar, após a análise das pesquisas, que houve desafios e que a maioria deles foram comuns tanto para homens quanto para mulheres. Ambos relataram que, durante a pandemia, a qualidade das atividades permaneceu, porém alguns desafios foram mais intensos para as mulheres do que para os homens, conforme demonstrado nos resultados desta pesquisa.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Home-office*. Desafios. Desempenho

**ABSTRACT**

*The distribution of roles among genders was built by culture. The man was always the family provider, the one responsible for bringing food to the household, while the woman was responsible for the children's care and house chores. However, with the advances and changes in standards, the inclusion of the female force in the labor Market has been even more present. Despite this growth, some ideologies from the past are still alive in society. A great example in the current scenario, with the inclusion of the home office, women who used to leave their homes and household chores to be in the company, today the households, family and work tasks have never been so interconnected. Therefore, there is a great importance of understanding the routine and how each gender deals with the labor Market during the home-office. Facing this issue, the purpose of this survey was to understand the challenges faced by male and female graduates of the Administration (Business) Course at an Educational institution in the South of Minas Gerais in the pandemic scenario. In a nutshell, a field research was carried out with these graduates where a questionnaire was applied through Google Forms after the approval of the Ethics Committee. It was possible to verify after analyzing the surveys that there were challenges and that most of them were common to both men*

<sup>1</sup> Graduada em Administração de Empresas pela Universidade José do Rosário Vellano - UNIFENAS em 2021, residente no município de Alterosa no sul de Minas Gerais.

<sup>2</sup> Graduada em Administração e Doutoranda em Agricultura Sustentável pela Universidade José do Rosário Vellano – UNIFENAS. Professora na Universidade José do Rosário Vellano

<sup>3</sup> Graduada em Administração pela Universidade Federal de Viçosa. Mestrado pela Universidade Federal de Lavras. Doutoranda pela Universidade Federal de Alfenas. Professora na Universidade José do Rosário Vellano.

<sup>4</sup> Graduado em Administração, mestre e doutor em Agronegócio e Desenvolvimento pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Professor na Universidade José do Rosário Vellano.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

*and women. Both reported that during the pandemic the quality of the activities remained, but some challenges were more intense for women than for men as shown in the results of this research.*

**KEYWORDS:** *Home-office. Challenges. Performance*

### INTRODUÇÃO

É notório que a mulher vem ganhando cada vez mais espaço em várias áreas na sociedade, dentre as quais, o mercado de trabalho. Isso confirma, segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, que a taxa de participação feminina na força de trabalho era de 54,4% e a masculina, de 73,7%. Apesar dessa diferença entre os gêneros, a taxa de mulheres cresceu 2,9 pontos percentuais em comparação ao ano de 2012. Isso evidencia o quanto está crescendo a participação feminina, mas nem sempre a mulher obteve esse espaço (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

Desde a Antiguidade, as mulheres passaram por diversos desafios e opressões, estando colocadas como inferiores em relação ao sexo masculino nos diversos setores da vida (SANTOS, 2010).

No Brasil, em especial no período colonial, essa problemática era mais evidente, pois a atuação da mulher se restringia aos cuidados do lar, aos filhos e aos trabalhos caseiros, como pintura, costura, entre outros. Dessa forma, infelizmente, as mudanças sociais que proporcionaram direitos femininos e sua inserção no trabalho de forma igualitária foram demasiadamente vagarosas (PACHECO, 2017).

Contemporaneamente, apesar de a mulher estar inserida no mercado de trabalho em diversos setores, tais como fabril, gestão de empresas, área da saúde, agronegócio, educação, informática, está ainda passa por problemáticas em comparação com colegas do sexo masculino do mesmo setor de trabalho, fator que se intensificou no contexto da Pandemia de COVID-19.

Nesse sentido, como questão norteadora do trabalho, tem-se o seguinte questionamento: Os desafios no contexto remoto com a adoção do *home office* são diferentes entre homens e mulheres? Dessa forma, este trabalho tem como objetivo verificar quais foram os desafios enfrentados no cenário pandêmico pelos egressos do curso de Administração de uma instituição de ensino no Sul de Minas Gerais.

#### 1. COVID-19 NO CENÁRIO BRASILEIRO

Em dezembro de 2019, a OMS (Organização Mundial da Saúde) noticiou o primeiro caso do novo coronavírus na cidade Wohan, na China, um surto que se espalhou rapidamente (CRODA; GARCIA, 2020).

No dia 26 de fevereiro de 2020, foi declarado o primeiro caso do COVID-19 no Brasil e, desde então, esses acontecimentos só aumentaram. No dia 11 de março de 2020, o diretor-geral da OMS notificou coronavírus como pandemia mundial. Com esses acontecimentos, houve o fechamento de



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

escolas, de empresas, suspensão de atividades, de eventos e de fronteiras para evitar aglomerações (SANTOS *et al.*, 2020).

Segundo o Ministério da Saúde, o novo vírus, denominado SARS-COV-2, é um vetor de doenças respiratórias, que causa infecções e possui um alto índice de transmissão (SANTOS *et al.*, 2020). Seus efeitos no organismo humano atuam comprometendo a capacidade respiratória e causando inflamações e sintomatologias que se manifestam rapidamente.

Dessa forma, são classificados em caso leve ou assintomático, quando o paciente está com a doença, mas não apresenta sintomas, porém pode transmitir os vírus a outras pessoas; o caso moderado, que é quando o paciente possui sintomas leves da doença, como tosse e febre diariamente, porém, destes, cerca de 15% podem ter complicações graves, necessitando de suporte de oxigenação hospitalar. Por fim, os graves, que são quando as complicações se elevam, a saturação de oxigênio no sangue é baixa, necessitando de suportes mais intensos como encubação, o que representa 13,8% dos registros (DE SANTA CATARINA, 2020).

Convém ressaltar que essa patologia possui alto grau de transmissão, em virtude de características da conformação e de atuação viral no organismo humano. Sendo assim, o contágio ocorre de forma oral, através de gotículas de saliva, de tosse, de apertos de mão e de objetos e superfícies que tiveram contato por pacientes que estavam contaminados (SANTOS *et al.*, 2020).

Diante dessas características e da facilidade transmissível, foi necessária a adoção de medidas para evitar sua disseminação e o aumento alarmante no número de casos que, ao serem regulamentadas, foram recomendadas em todo mundo, tais como o distanciamento social, o uso de máscaras protetivas, a assepsia com álcool gel 70° e a lavagem frequente das mãos, entre outras medidas de higiene (DE SANTA CATARINA, 2020).

Em muitos lugares, foi adotada a medida de *lockdown*, que seria a proibição de pessoas circularem na rua, exceto se fossem comprar mantimentos (XIMENES *et al.*, 2021). Porém essa medida não durou muito tempo; o número de casos foi diminuindo, alguns setores voltaram às atividades e a aglomeração foi, conseqüentemente, uma realidade novamente. No entanto, esses acontecimentos refletiram no número de casos que, consideravelmente, voltaram a subir, fazendo que muitos estabelecimentos voltassem ao *home-office*.

Quando a pessoa apresenta sintomas suspeitos ou é diagnosticada com o vírus, o paciente é colocado para ficar em isolamento social por 14 dias, período em que a COVID-19 manifesta no corpo (FARIAS, 2020).

Com essas mudanças, a pandemia é uma doença que implicou muitas transformações no Brasil. Conseqüentemente, não só atingiu a área da saúde, mas também a maneira como as pessoas se relacionam, vivem e trabalham. Desse modo, muitas empresas de diversos setores precisaram se adaptar ao novo normal, a buscar novas alternativas para não paralisarem as atividades. Uma forma foi o teletrabalho que é quando os colaboradores deixaram de frequentar o ambiente de trabalho para contribuir nas atividades de casa (DORNELAS DE OLIVEIRA; VILETE TOSTA, 2020).



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

### 2. TRABALHO *HOME-OFFICE*

Desde a antiguidade, o trabalho vem ganhando proporcionalidade cada vez maior na vida do ser humano e isso fez com que este usufrísse de vários significados diferentes. Desde o significado de que emprego se constituía como uma forma de sacrifício, uma dor até o significado de que a contribuição nas atividades era uma forma de liberdade e de bem-estar, uma virtude (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

A época da revolução industrial foi um período no qual houve grandes transformações tecnológicas, surgimento de fábricas, êxodo rural e mudanças na forma de perspectiva de trabalho. Sendo assim, nesse período, houve uma forma para definir a rotina de atividades, de tempo e a forma como seriam executadas. Nessa época, havia um local definido de trabalho, sem a flexibilidade para a execução das atividades em locais diferentes (GONDIM; BORGES, 2020).

É nesse período que houve “Novas perspectivas na estrutura produtiva e, dentre estas, um novo enfoque sobre a relação do homem com o trabalho e de sua capacidade criativa/produzida frente às suas necessidades fisiológicas, sociais, culturais hedônicas” (DE SOUZA, 2014, p. 9). Ao fazer citação literal, é necessário citar a página.

Com esses mecanismos, a modalidade de trabalho remoto surgiu no século XIX, uma forma que os telégrafos usavam para controlar as linhas de trem e buscar novas estratégias para melhorar a gestão, o que diferencia no atual cenário (GONDIM; BORGES, 2020).

Desde então, a tecnologia vem mudando a vida em sociedade, fazendo com que se possibilitasse a interligação econômica, social, política entre os países e mudando a forma de comunicação e de interação entre os indivíduos. Com o tempo, algumas empresas mais avançadas adquiriram a maneira de como os colaboradores contribuíam proporcionando não só o trabalho de maneira presencial, mas também de maneira remota, dando a flexibilidade ao trabalhador de executar o serviço em lugares diferentes do tradicional. É o chamado *home-office*, uma forma de trabalhar que pode ser feita em qualquer lugar, sem precisar o empregado estar presente na empresa (DORNELAS DE OLIVEIRA; VILETE TOSTA, 2020).

Diante da análise, nota-se que o *home office* já era uma alternativa adotada por algumas empresas. Com a vinda da pandemia, a estrutura política econômica foi abalada, fazendo com que empresas, para não paralisarem suas atividades, tivessem a necessidade de colocar os colaboradores a executar suas atividades em casa. Porém, com a iniciativa da adoção do teletrabalho, vieram também os desafios enfrentados pelas organizações e pelos empregados.

As organizações precisaram mudar as rotinas, investir recursos em tecnologia, em equipamentos, adaptar a forma de comunicação em meios tecnológicos, adotar medidas para acompanhar a rotina dos empregados (metas). Para os empregados, os desafios foram a adaptação a tecnologias, com novos programas para trabalho com que nunca tiveram contato, novas formas de comunicação e de interação com o empregador, aprender rápido. A conciliação entre ambiente de



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

trabalho e pessoal está cada vez mais ligada. Precisa-se lidar não somente com o trabalho em si, mas também com casa, família, afazeres (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

O *home office* trouxe um desafio, principalmente para as mulheres que, além de trabalhar, executam as atividades da melhor forma possível. Têm os deveres da casa, cuidar da casa, da família, possuem os conflitos. Essas tarefas domiciliares consistem em limpeza do ambiente e preparo da refeição (LEMOS *et al.*, 2020).

### A DIFERENÇA DE GÊNERO

As mulheres, no decorrer do tempo, tiveram resultados promissores a respeito da participação no mercado de trabalho. Apesar de terem ganhado espaço na sociedade, ainda há mecanismos que interferem e auxiliam na diferença de gêneros.

Durante muito tempo, a divisão de papéis entre os gêneros, no âmbito doméstico, foi socialmente construída, baseado na cultura. O homem era o provedor da casa e responsável por trazer mantimentos para alimentar a família; era o único que saía para trabalhar, buscar realizações profissionais e se desenvolver socialmente, diferentemente da mulher que era responsável pelos afazeres domésticos por cuidar dos filhos (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

No período da I e da II Guerra Mundial (1914 – 1945), isso tudo mudou quando os maridos foram obrigados a lutar na guerra. Para manter o sustento da família, as esposas foram levadas a exercer as atividades no mercado de trabalho, assumindo posições que antes eram exercidas somente por homens. Depois que o conflito acabou, muitos dos esposos ficaram mutilados e com impossibilidade de voltar a fazer atividades que antes lhes eram atribuídas. Isso fez com que muitas mulheres continuassem a sustentar a família, trocando o ambiente de caseiro por indústrias e comércio. Desde então, o movimento feminino vem ganhando mais espaço no mercado de trabalho (SIMÕES, 2012).

O movimento feminino no trabalho vem sendo percebido desde o século XX quando as mulheres realizavam atividades no ramo têxtil. Era um período em que o país estava passando por um momento de industrialização, de êxodo rural, de urbanização. Nessa época, as condições de trabalho para as mulheres eram precárias, pois possuíam baixa remuneração e não eram reconhecidas (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

Apesar da precariedade, o século anterior, XIX, foi um período marcado por mudanças que se refletem até os dias atuais. Foi um momento em que o sistema capitalista foi consolidado, houve grande desenvolvimento tecnológico e, principalmente, o aumento de indústrias nas cidades. Muitas pessoas tiveram que ser transferidas para o trabalho fabril (BOAVENTURA, 2018).

Desde então, foi necessária a criação de leis para o benefício principalmente das mulheres. Dentre esses direitos, foi imposta a proibição de mulheres grávidas trabalharem durante quatro semanas antes do nascimento do bebê; proibiram a demissão daquelas que estivessem grávidas; não haveria diferença de salário entre os gêneros. Apesar desse desenvolvimento, muitas regras são



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

descumpridas até os dias atuais. Uma delas é a diferença de salário entre homens e mulheres (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

Um dos assuntos mais questionados quando se trata da desigualdade de gêneros, é a diferença salarial, que vem sendo uma realidade no mercado de trabalho há muito tempo. Nota-se que é uma discriminação que foi resultante de uma de pensamentos passados de que a contribuição feminina seria em assuntos destinados a casa, família, decisão de filhos, educação (GIUBERTI, 2005; MADALOZZO, 2010).

Fatores destinados à contribuição do trabalho são mencionados. Segundo dados do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2019, (*apud* DE BRITO, 2020) as mulheres possuem em média 28,7% menos salário em relação aos homens. Esse acontecimento aumentou ainda mais com a pandemia com medidas direcionadas para conter o coronavírus. Isso é devido ao fato de a mulher dedicar menos horas ao trabalho remunerado, por ser a principal responsável pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com os filhos. Assim, a dedicação ao trabalho não remunerado é o dobro de horas dedicadas em relação à contribuição masculina (BARBOSA, 2018).

De acordo com Steil (1997), a diferença de salário perpetua até os dias atuais em relação ao gênero, sendo o maior valor aos homens. Em relação ao cargo, homens são mais aptos a subir de ocupação do que as mulheres. Esse pensamento está vinculado à cultura da população.

Hoje, apesar de grandes avanços, alguns pensamentos passados ainda perpetuam na sociedade. Um grande exemplo no atual cenário, com a adoção do *home office*, as mulheres que antes deixavam suas casas e afazeres domésticos para estarem na empresa, hoje as atividades domésticas, familiares e o trabalho nunca estiveram tão interligados (LEMOS, 2020).

A diferença de gêneros na contribuição das atividades durante o teletrabalho é muito evidente, pois, ainda que tenha havido muito desenvolvimento no pensamento da sociedade, as mulheres permanecem responsáveis pelo cuidado dos filhos e pelos afazeres domésticos. Portanto, o rendimento no trabalho é mais limitado em comparação ao sexo masculino (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010; BARBOSA, 2018).

Isso se nota, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), já que, aos cuidados às pessoas e aos afazeres domésticos, as mulheres dedicam 21,4 horas semanais enquanto os homens, 11,0 horas. Do ano de 2016 para 2019, essa diferença entre as médias masculina e feminina aumentou de 9,9 para 10,4 horas semanais. Conclui-se que a mulher ocupa o tempo em outras atividades, fazendo com que o período para se dedicar ao trabalho diminua.

“Essa desigualdade de tempo e energia provoca maiores dificuldades para as mulheres dedicarem-se à área profissional” (LEMOS, 2020; p. 390).

Com o advento do teletrabalho, empregados mudaram totalmente suas rotinas para trabalhar em casa. Nesse período, os funcionários se viram obrigados a conciliar família e trabalho. Porém houve uma diferença na maneira de lidar e de realizar atividades no meio remoto entre homens e mulheres. No atual contexto, mulheres que estão no *home-office* têm mais impulso para distrações e



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

interrupções pela família que também está em casa devido à pandemia por serem as cuidadoras da casa. Isso aumenta ainda mais os conflitos (SPURK; STRAUB, 2020).

Antes da pandemia, muitas famílias possuíam faxineiras, deixavam seus filhos na creche. Com a vinda da COVID-19, as empregadas precisaram exercer as atividades que antes eram executadas em outro local, em casa. Muitas faxineiras foram dispensadas, creches e escolas foram fechadas, fazendo com que todos compartilhassem o mesmo ambiente. Muitas mulheres precisaram se empenhar não só no trabalho durante o dia, mas também precisaram dar mais atenção aos filhos, ajudando em tarefas escolares. Isso confirma ainda mais que mulheres estão com o tempo mais limitado do que os homens (LEMOS *et al.*, 2020).

### 3. GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Na sociedade contemporânea, as mudanças ocorrem rapidamente. Nesse cenário, a busca pelo consumo e pelo produto que proporcionem valor agregado é ainda maior. A necessidade dos empregados de se reinventar e profissionalizar é cada vez maior. Antes do desenvolvimento tecnológico, as pessoas não conseguiam se comunicar em longa distância, a vida digital não era uma realidade.

Com o passar do tempo, houve o desenvolvimento dos primeiros computadores e, conseqüentemente, surgiu a internet. Desde então, houve acelerada distribuição, coleta e armazenamento de informações, fazendo com que houvesse a rápida disseminação de dados, conectando não só pessoas, mas também organizações do mundo todo. Esse fenômeno ficou conhecido como globalização. Sendo assim, muitas empresas precisaram se adaptar e buscar novas formas de gestão (MATTOS, 2002).

Com essas oscilações cada vez mais intensas, o mercado se tornou ainda mais competitivo, mudando o mundo dos negócios, a forma de lidar com os clientes e o desenvolvimento de técnicas de gestão (FACHINI, 2017). Com esse acelerado desenvolvimento, as organizações necessitaram buscar cada vez mais se aprimorar, adaptar a novas tecnologias, desenvolver ferramentas de gestão e mudar seus paradigmas para que consigam acompanhar as rápidas mudanças e inovações no mundo atual. Essas alterações na forma como as empresas atuam no atual contexto proporcionam mudanças no comportamento das pessoas, no estilo de gestão, buscando mais o melhor resultado (MATTOS, 2002).

Com essas alternativas, o dever do gestor de uma empresa é buscar os melhores resultados, usando com eficiência os recursos para que, assim, gere de forma eficaz, atingindo resultados mais positivos. (DRUCKER, 2001). Na administração, há várias ferramentas, teorias, princípios, para auxiliar nas atividades. Uma prática desenvolvida desde a época de Fayol e que tem sido seguida pelos gestores é o PODC (planejar, organizar, dirigir e controlar). Esse mecanismo surgiu na revolução industrial (MOTTA, 2003, p. 3).

Com essas novas práticas, a gestão é uma das peças mais importantes para que a empresa tenha sucesso. Isso envolve vários mecanismos e um deles é a tomada de decisão. São as



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

alternativas do gestor que podem interferir na organização. Essas escolhas muitas vezes levam em consideração valores, crenças, hábitos e cultura do administrador. As decisões possuem dois fatores para que se tenha sucesso: a quantidade de informações sobre o assunto e questionar o que vai acontecer quando o gestor escolher aquela alternativa (MATTOS, 2002).

Com esse novo cenário, faz-se necessário o planejamento estratégico, buscando sempre o conhecimento de mercado, usando ferramentas para promover mais rentabilidade e atuando de forma mais sustentável no mercado. A administração sempre busca o planejamento para alavancar o negócio e, conseqüentemente, a eficiência. Essa nova forma de gerir é baseada na administração moderna (CRUZ, 2005).

A gestão também se aplica no meio remoto onde organizações precisaram desenvolver processos para que os funcionários conseguissem produzir e se adaptar de forma rápida às novas ferramentas. Um dos mecanismos foi a seleção de treinamento de pessoas, colocando medidas de controle como avaliação de desempenho, formas de motivação, determinação de metas, planos de cargo.

A tecnologia é de grande importância para a gestão remota, uma forma de manter contato com o funcionário e de acompanhar suas atividades. Pode desempenhar atividade para empresas de outros países, estando fisicamente no país de origem. Sendo assim, com o desenvolvimento rápido, as atividades empresariais podem ser desempenhadas em diversos locais e o controle pode ser aplicado sem estar fisicamente presente (NOGUEIRA; PATINI, 2012).

### MATERIAL E MÉTODOS

O estudo é sobre como homens e mulheres egressos do curso de administração lidam com o *home-office* durante a temporada da pandemia com o intuito de entender se há diferença e desafios enfrentados por cada um dos gêneros. Essa pesquisa adotou abordagem quantitativa com caráter exploratório. Foram levadas em consideração as medições e as mensurações de dados levantados das respostas coletadas do questionário.

#### Descrição do objeto de estudo

O objeto de estudo é um grupo de homens e de mulheres que são egressos do curso de Administração da Universidade de Alfenas, Minas Gerais, que possuem experiência com o *home-office*. O objetivo deste estudo é levantar quais foram as rotinas, as dificuldades e diferenças que cada gênero enfrentou durante o trabalho remoto. A pesquisa ocorreu após a aprovação do Comitê de Ética sob o número do parecer 4.927.746.

#### Delineamento da pesquisa

Para o andamento do estudo, a amostra foi retirada de um grupo de WhatsApp, que possui somente egressos do curso de Administração da Unifenas. Nesse grupo, foi enviado um link,





## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

explicando todo o procedimento da pesquisa, apresentando os pontos, os objetivos e os motivos do trabalho. Ao final da explicação, havia o convite para a participação da pesquisa.

Todo o procedimento da coleta de dados foi executado virtualmente pela plataforma Google Forms. Foi encaminhado para 94 pessoas o TCLE e o questionário com perguntas destinadas às questões sobre o dia a dia do home-office. O total de retorno foi uma quantidade de 81 respostas com nível de significância foi de 90%. O procedimento do estudo ocorreu após a aprovação do Comitê de Ética da Universidade José do Rosário Vellano.

### RESULTADO E DISCUSSÃO

Neste estudo, buscou-se verificar quais foram os desafios enfrentados pelos egressos homens e mulheres do curso de Administração de uma instituição de ensino no Sul de Minas Gerais no cenário pandêmico. Com a análise dos dados, foi possível observar que, diante dos resultados obtidos, um pouco mais da metade dos respondentes é do sexo feminino no total de 43 pessoas representando (53,1%), enquanto (46,9%) são do sexo masculino, ou seja, 38 respondentes.

**Tabela 1:** Idade dos egressos.

Idade	Feminino	%Feminino	Masculino	%Masculino	Total Geral	%Total Geral
18 a 25 anos	12	27,91%	4	10,53%	16	19,75%
26 a 35 anos	12	27,91%	18	47,37%	30	37,04%
36 a 45 anos	16	37,21%	11	28,95%	27	33,33%
46 a 55 anos	3	6,98%	2	5,26%	5	6,17%
mais de 56 anos		0,00%	3	7,89%	3	3,70%
Total geral	43	100,00%	38	100,00%	81	100,00%

**Fonte:** Dados de pesquisa (2021)

Já com base nas informações apresentadas na tabela 1, foi possível verificar que, dos 81 entrevistados, 43 são femininos e 38 masculinos. Dos respondentes, dezesseis possuem idades entre 18 e 25 anos, sendo 12 mulheres representando 27,91% e 4 homens representando 10,53%. Trinta dos entrevistados responderam que têm idade entre 26 e 35 anos, sendo 12 mulheres com um percentual de 27,91% e 18 homens com um percentual de 47,37%. Vinte sete possuem idade entre 36 e 45 anos, sendo 16 mulheres representando 37,21% e 11 homens representando 28,95%. Os que possuem idade entre 46 e 55 anos, são 3 mulheres com um percentual de 6,98% e 2 homens com um percentual de 5,26%. Dos que têm acima de cinquenta e seis anos, apenas 3 (7,89) dos homens escolheram essa modalidade.

Em relação às informações relacionadas ao estado civil, percebe-se que a maior porcentagem de respondentes está solteira (51,9%), sendo 17 homens e 17 mulheres. Os que são casados representam (41,98%), sendo 21 homens e 21 mulheres. Entre viúvos, outros e divorciados, o percentual foi de 6,17%.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

**Tabela 2:** Número de Filhos.

Números de filhos	Feminino	% Feminino	Masculino	% Masculino	Total Geral	% Total Geral
0	21	48,8%	23	60,53%	44	54,32%
1	16	37,2%	5	13,16%	21	25,93%
2	5	11,6%	5	13,16%	10	12,35%
3	1	2,3%	4	10,53%	5	6,17%
5 ou mais		0,0%	1	2,63%	1	1,23%
<b>Total Geral</b>	<b>43</b>	<b>100,0%</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>	<b>81</b>	<b>100,00%</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021)

Na tabela 2, mostra-se que 54,32% dos entrevistados não têm filhos, sendo maior número de pessoas. 21 mulheres responderam essa categoria, representando 48,84% do número total do gênero feminino, enquanto 23 homens responderam essa alternativa, o equivalente 60,53% ao número total da população masculina. 25,93% das pessoas responderam que possuem apenas um filho, sendo 16 mulheres, representando 37,21% e 5 homens, representando 13,16%. Do total, 12,35% responderam que possuem dois filhos, 5 mulheres, com o percentual de 11,63% do total do gênero feminino, e 5 homens com um percentual de 13,16% do total do gênero masculino responderam essa alternativa. Há uma pequena porcentagem, ainda que significativa, 6,17% do total de entrevistados que responderam que possuem três filhos. Sendo 1 mulher, equivalente a 2,33% do gênero feminino e 4 homens, equivalente a 10,53% do gênero masculino. Dos que responderam 5 ou mais filhos, somente 1 homem escolheu essa categoria, sendo um percentual de 1,23%.

**Pergunta:** Qual a idade dos seus filhos?

Nessa pergunta, percebe-se que, dos 81 respondentes, dezessete, ou seja, (21%) dos entrevistados responderam que têm filhos de até 5 anos, (nessa idade são as que mais exigem cuidado e atenção). Dez pessoas responderam que têm filhos de 6 a 10 anos, representando 12,3% do total de respondentes. Nove pessoas responderam que têm filhos com idades de 11 a 15 anos, o equivalente a 11,1% do total. Dos que possuem filhos com mais de 16 anos, treze candidatos responderam essa modalidade.

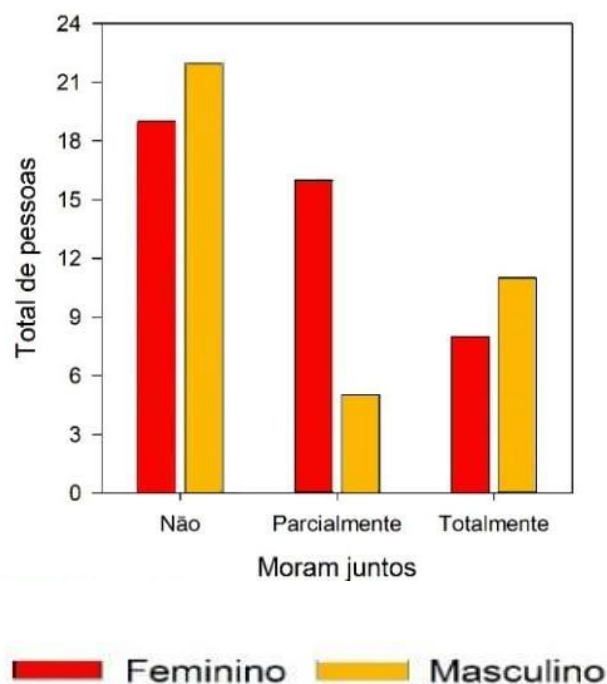


## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

**Gráfico 1:** Moram juntos.

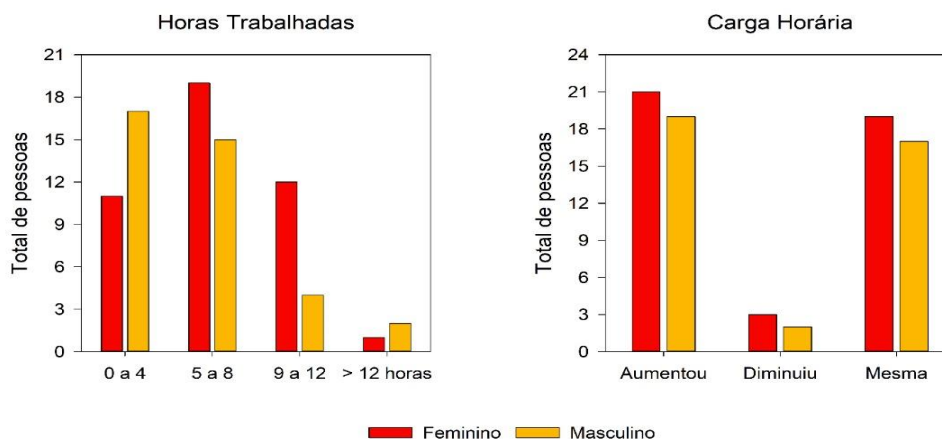


**Fonte:** Dados da pesquisa (2021)

Dos que moram juntos, 25,93% dos participantes responderam que os filhos dependem parcialmente dos pais, sendo 16 mulheres e 5 homens. Dos 23,46%, sendo 8 mulheres e 11 homens, relataram que os filhos dependem totalmente deles. E 50,6% não dependem dos pais. Analisando o gráfico, percebe-se que o número de pessoas que não têm filhos é bem relevante.

**Perguntas:** As horas dedicadas ao trabalho remoto/ influencia na carga horária de trabalho?

**Gráfico 2:** Horas trabalhadas/ carga horária.



**Fonte:** Dados da pesquisa (2021)



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

No gráfico 2 demonstra-se quanto tempo os respondentes atuaram ou atuam durante o *home-office*. Dos candidatos, onze (25,58%) das mulheres responderam que dedicam de 0 a 4 horas ao teletrabalho, enquanto dezessete (44,74%) homens responderam essa modalidade. No que diz respeito ao horário de 5 a 8 horas, dezenove (44,19%) das mulheres escolheram essa categoria e quinze (39,47%) dos homens escolheram essa modalidade. Doze mulheres representando (27,91%) e quatro homens com (10,53%) responderam que dedicam de 9 a 12 horas ao *home-office*. Três candidatos responderam que trabalham mais de 12 horas, sendo 1 (2,33%) das mulheres e 2 (5,26%) dos homens.

No gráfico 2, foi possível perceber que as mulheres dedicam mais tempo ao teletrabalho do que os homens. Isso é notável, pois, no gráfico, demonstra-se que o número de respondentes femininas que escolheram entre 5 e 8 horas e entre 9 e 12 horas dedicadas é maior do que a população masculina, enquanto no horário de 0 e 4 horas o número maior é de homens.

Referente ao aumento de atividades, 21 mulheres, representando 48,84% da população feminina responderam que a carga horária do trabalho remoto aumentou, enquanto 19 dos homens, representando 50% da população masculina, responderam essa modalidade. 19 mulheres, o equivalente a 44,19% da população feminina, responderam que a carga horária permaneceu igual, enquanto 17 homens, o equivalente a 44,74% da população masculina, responderam essa alternativa. 6,17% responderam que a carga horária diminuiu, sendo 3 mulheres, representando 6,98% da população feminina e 2 homens, representando 5,26% da população masculina. Sendo assim, com essa análise, percebe-se que, durante o condicionamento do trabalho remoto, houve aumento na carga horária dos trabalhadores e, comparando os dois gêneros, nota-se que as mulheres estão com maior carga no trabalho e se dedicando por mais horas.

Isso se confirma, de acordo com a pesquisa de Madalozzo; Martins; Shiratori (2010), apesar de as mulheres ainda serem as principais responsáveis por afazeres domésticos e pelo cuidado dos filhos. Porém, com o advento da pandemia, as pessoas foram obrigadas a permanecer dentro de suas casas e a desempenhar as funções no *home-office*. Sendo assim, as mulheres começaram a ficar ainda mais sobrecarregadas, pois, além da dedicação ao trabalho em suas residências, precisaram também se dedicar à família e ao ambiente doméstico, ficando mais sobrecarregadas e aumentando ainda mais a carga horária.

**Pergunta:** Quanto tempo trabalha ou trabalhou no *home office*?

Em comparação ao tempo em que os empregados começaram a trabalhar com o *home-office*, percebe-se que essa modalidade de trabalho começou recentemente, devido aos efeitos da pandemia. Isso é notável, pois quarenta e quatro (54,3%) dos entrevistados responderam que trabalham ou trabalharam pouco tempo no teletrabalho (1 a 4 meses). Quinze dos respondentes (18,5%) trabalharam ou trabalham (5 a 9 meses) no *home-office*. Nove (11,11%) responderam que estão ou estiveram no *home-office* entre 10 meses e 1 ano. Nove entrevistados estão ou estiveram



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

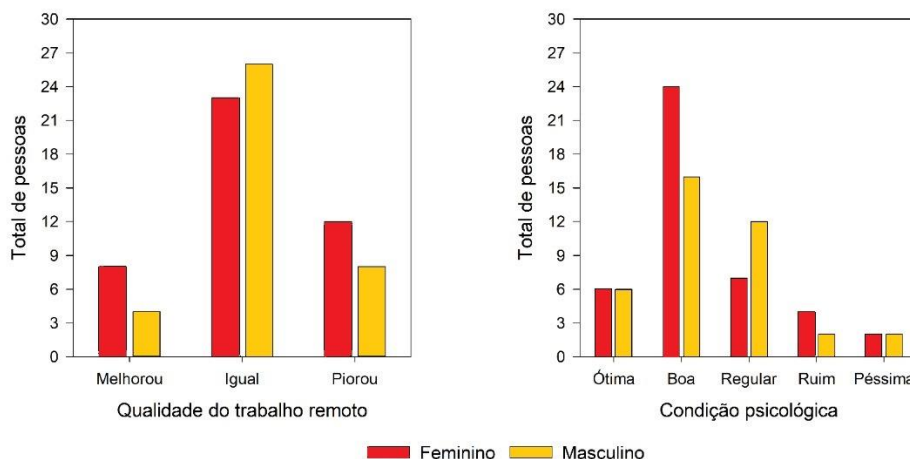
TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

no teletrabalho entre 1 e 2 anos. Uma pequena parcela, ainda significativa, de 4 (4,94%) das pessoas, respondeu que trabalha ou trabalhou há mais de 2 anos no trabalho remoto.

Esse cenário do aumento do teletrabalho durante a pandemia se confirma pela pesquisa de Losekann (2020), pois, durante o período pandêmico, para que as organizações conseguissem manter o distanciamento social e operar de forma que fosse seguro para seus funcionários, foi necessário adotar estratégias, sendo uma delas o home-office. Desse modo, houve o aumento de empresas que adotaram a difusão do trabalho para o teletrabalho.

**Pergunta:** Durante a pandemia, a qualidade do trabalho? Como você avalia sua condição psicológica durante o período de trabalho remoto?

**Gráfico 3:** Qualidade do teletrabalho/ Condição psicológica.



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020)

No gráfico 5, demonstra-se a qualidade durante o trabalho remoto, no qual se percebe que não houve mudança, pois, os entrevistados, 23 mulheres, o equivalente a 53,49% da população feminina, responderam que o trabalho permaneceu igual, enquanto 26 dos homens, o equivalente a 68,42% da população masculina, responderam essa modalidade. Nota-se que mais da metade não notou diferença no trabalho.

Anteriormente à pandemia, algumas empresas tinham receio de adotar o teletrabalho, pois os colaboradores poderiam não ser produtivos e não atingir as metas. Porém, segundo pesquisa da Fundação Dom Cabral, em parceria com a Grant Thornton e a Em Lyon Business School (2021), foram entrevistadas 1.075 pessoas, dentre as quais, 58% responderam que foram mais produtivas durante o trabalho remoto. Desse modo, comprova-se que o *home-office* não interfere de forma negativa na produtividade. Isso demonstra que os funcionários são comprometidos, mesmo estando a distância.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

No que diz respeito às condições psicológicas, os entrevistados reagiram bem ao *home-office*, sendo que 40 (49,38%) dos participantes responderam que as condições foram boas, dentre os quais, 24 mulheres e 16 homens. Dos que responderam condições ótimas, foram 12 (14,81%) das pessoas, sendo 6 mulheres e 6 homens. 19 (23,46%) dos respondentes consideraram que suas condições de trabalho foram regulares, dentre as quais, 12 homens e 7 mulheres. Os que consideraram as condições ruins foram 6 (7,41%) dos respondentes, 4 mulheres e 2 homens. Uma pequena parcela considerou as condições péssimas, 4 (4,94%) dos respondentes, sendo 2 homens e 2 mulheres.

Ao analisar os dados, percebe-se que, mesmo com os acontecimentos negativos como luto e o desgaste mental, 65,19% dos entrevistados consideram suas condições psicológicas satisfatórias. Porém houve também um número significativo que respondeu regular, péssima e ruim, com uma porcentagem no total de 35,8%. Nesse aspecto, dentre os motivos, segundo Von Randow, Tuler e Oliveira (2020), a saúde mental durante a pandemia se tornou ainda mais vulnerável, pois as pessoas, além de lidar com distanciamento social, tiveram que conciliar família, afazeres domésticos e trabalho, tornando-se ainda mais estressante.

**Pergunta:** Você tem um espaço dedicado ao seu trabalho em casa?

No que se refere ao espaço dedicado ao seu trabalho, 19 (44,19%) das mulheres dizem que não têm um espaço adequado para o trabalho remoto, enquanto os 19 (50%) homens também responderam essa alternativa. No que diz respeito a possuir um local em que possa se dedicar ao trabalho, 24 (55,81%) das mulheres responderam que possuem esse ambiente e 19 (50,00%) dos homens responderam essa modalidade.

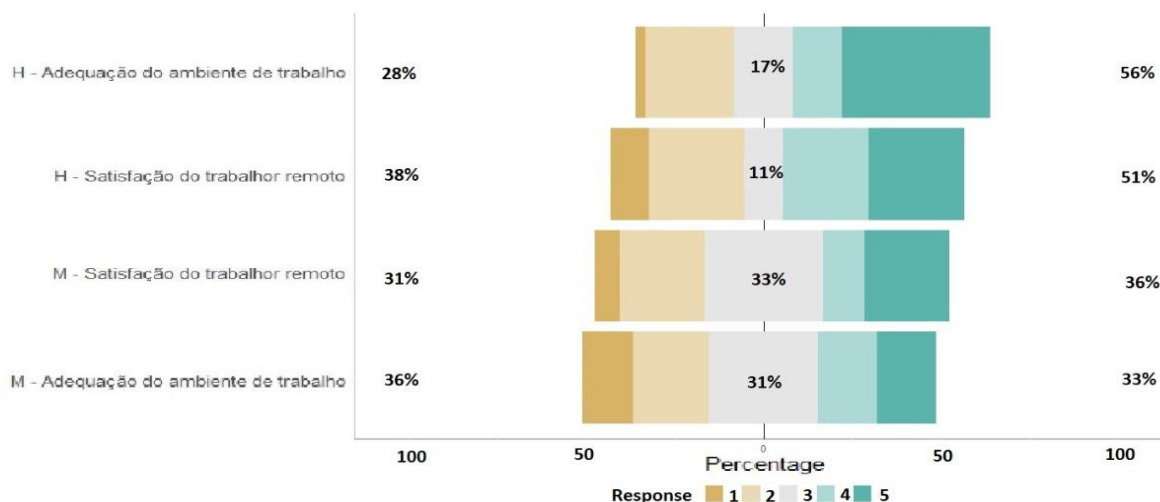
**Pergunta:** Em uma escala de 0 a 5, quão adequado é o seu ambiente familiar para o trabalho a distância? E qual é o seu nível de satisfação com suas condições atuais no trabalho em casa?



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

**Gráfico 4:** Adequação do ambiente familiar/ satisfação do trabalho remoto.



**Fonte:** Dados da pesquisa (2021)

No gráfico 4 nota-se, no que se refere à adequação do ambiente familiar, que 56% dos homens consideraram o ambiente seria adequado, enquanto 28% consideraram inadequado. 17% se mostraram neutros. Já entre as mulheres, 33% consideraram o ambiente familiar adequado, enquanto 36% não consideraram adequado. 31% da população feminina se mostraram neutras à adequação do ambiente.

Já no que se refere à satisfação, 51% dos homens se consideraram satisfeitos com as condições atuais do trabalho remoto enquanto 38% estão insatisfeitos. 11% foram neutros em relação às respostas. Já entre as mulheres, 36% estão satisfeitas com as condições atuais no teletrabalho, e 31% não se consideram satisfeitas. 33% se mostraram neutras à pergunta. Nesse aspecto, percebe-se que o ambiente familiar se encontra bem mais desfavorável para as mulheres do que para os homens.

Nessa análise, em comparação aos dois gêneros, nota-se que a mulher se sente mais insatisfeita do que os homens. Isso pode ser percebido no estudo de Pluut (2018) o qual afirma que a população feminina ainda é responsável pelo cuidado dos filhos e pelos afazeres domésticos. Com isso, na pesquisa, as mulheres demonstraram estar mais desgastadas com no contexto entre família-trabalho, ainda mais sobrecarregadas.

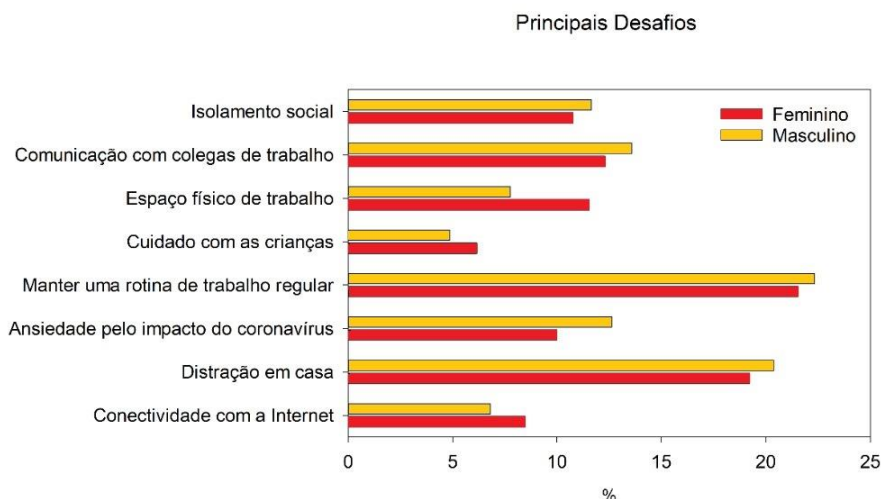


## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

**Pergunta:** Marque os TRÊS maiores desafios com relação a trabalhar em casa.

**Gráfico 5:** Desafios do teletrabalho.



**Fonte:** Dados de pesquisa (2021)

No gráfico 5 podem-se verificar os desafios enfrentados durante a pandemia com o trabalho em casa, em que 51 pessoas, ou seja, (63%) responderam manter uma rotina de trabalho regular, ao passo que 46 participantes (56,8%) responderam as distrações em casa; 30 (37%) pessoas responderam comunicação com os colegas; 13 (16%) pessoas responderam cuidado com as crianças; 26 (32,1%) responderam ansiedade pelo impacto do coronavírus; 26 (32,1%) deles responderam isolamento social; 23 (28,4%) responderam espaço físico de trabalho; 18 (22,2%) pessoas responderam conectividade com a internet e 13 (16%) responderam cuidado das crianças.

Nesse gráfico, nota-se que o lar não é o ambiente preparado para devolver as atividades do trabalho, pois, houve grande mudanças repentinas para home-office e isso desenvolveu também um dos grandes agravantes, a dificuldade de as pessoas desenvolverem uma rotina. No gráfico 2, pode-se perceber que dezesseis pessoas estão trabalhando de 9 a 12 horas diárias e três dedicam mais de 12 horas ao trabalho. Sobre esse aumento das horas trabalhadas, os autores Randow, Tuler, Oliveira (2019) discorrem que a adequação da rotina entre o colaborador e a família é um dos grandes desafios, pois há muitas distrações no *home-office*, como tarefas desempenhadas em casa e cuidados aos filhos.

De acordo com o gráfico 5 pode-se perceber que 23% das pessoas responderam distrações em casa, podendo-se observar que o maior número é dos homens que se distraem pelas redes sociais.



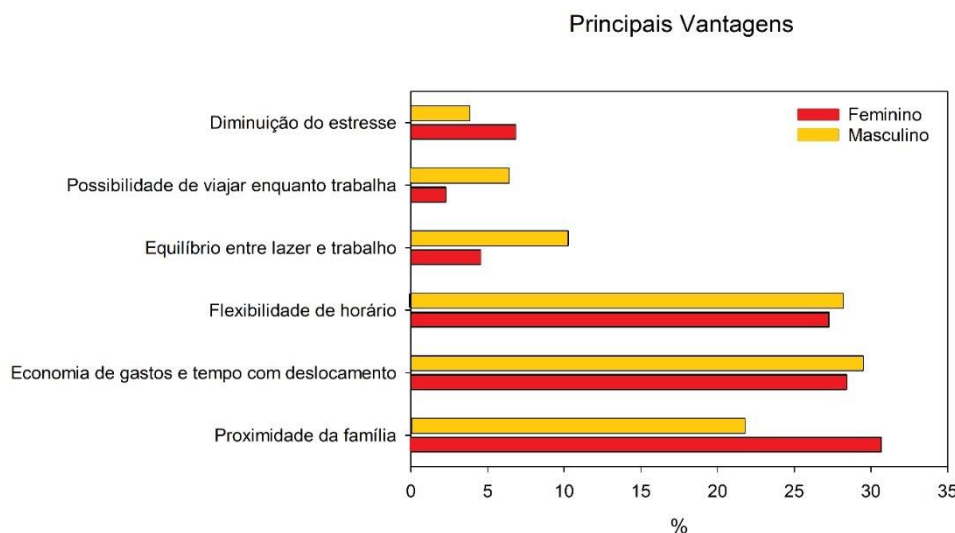


## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

**Pergunta:** Marque as duas principais vantagens no trabalho remoto.

**Gráfico 6:** Vantagens do teletrabalho.



No gráfico 6 percebe-se que 2 vantagens foram mais presentes entre os entrevistados. 48 (59,3%) responderam que economia de gasto e de tempo com o deslocamento é uma vantagem, e 44 (54,3%) responderam estar mais próximo à família.

**Tabela 3:** Desvio de foco.

Desvia o foco	Feminino	Masculino	Total Geral
Afazer domésticos	14	3	17
Família	15	7	22
Nada/sempre manteve o foco	1	2	3
Procrastinação	6	7	13
Redes sociais	7	19	26
<b>Total Geral</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>81</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021)

A tabela 3 demonstra o que mais desvia o foco dos participantes. 17 (21,0%) dos entrevistados responderam que afazer domésticos, sendo 14 (32,56%) das mulheres e 3 (7,89%) dos homens. 22 (27,16%) dos respondentes escolheram a família, sendo 15 (34,88%) das mulheres e 7 (18,42%) dos homens. 13 (16,05%) dos participantes responderam procrastinação, sendo 6 (13,95%) das mulheres e 7 (18,42%) dos homens. 26 (32,10%) pessoas responderam que as redes sociais tiram o foco, sendo 7 (16,28%) das mulheres e 19 (50,0%) dos homens. Analisando a tabela, percebe-se que o que mais desvia o foco da população feminina são os afazer domésticos e a família, enquanto para a população masculina, são as redes sociais.



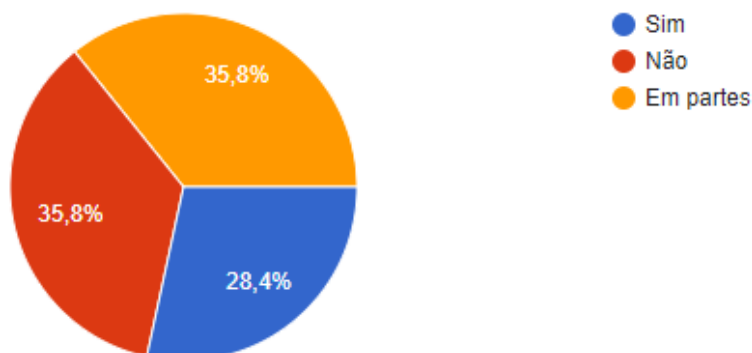
## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

Segundo pesquisa de Spurk & Straub (2020), antes do cenário pandêmico, os funcionários se deslocavam de suas casas para o trabalho presencial, passando mais tempo trabalhando do que no ambiente familiar. Porém, com a pandemia, as pessoas precisaram mudar suas rotinas e o local onde desenvolviam as atividades, passando a desempenhá-las dentro de casa. Sendo assim, houve a proximidade da família, o que aumentou as distrações causadas pelos entes queridos, as quais foram mais recorrentes, pois estes também ficaram em casa. Isso é confirmado no gráfico 6.

Percebeu-se que as mulheres se sentem mais sobrecarregadas, pois, segundo a tabela 3, os afazeres domésticos e os cuidados da família ainda são uma função para elas. Sendo assim, quando chegam em casa, desenvolvem essas atividades e os homens que se sentiram menos sobrecarregados, ao chegar, passam o tempo nas redes sociais. Isso é demonstrado na tabela 3 em que 19 dos homens e 7 mulheres responderam essa modalidade.

**Gráfico 7:** Sobrecarregado pelo teletrabalho.



**Fonte:** Dados da pesquisa (2021)

O resultado mostra que 29 (35,80%) dos entrevistados responderam que ficaram sobrecarregados em partes, sendo 12 (27,91%) das mulheres e 17 (44,74%) dos homens. 29 (35,80%) não se sentiram sobrecarregados, sendo 14 (32,56%) das mulheres e 15 (39,47%) dos homens. 23 (28,40%) responderam que se sentiram sobrecarregados, sendo 17 (39,53%) das mulheres e 6 (15,79%) dos homens. Nessa análise, conclui-se que as mulheres se sentiram mais sobrecarregadas dos que os homens, pois 17 delas responderam que sim, enquanto somente 6 homens responderam essa categoria.

**Na pergunta:** Sentiu sua produtividade cair em decorrência ao trabalho remoto?



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

No que se refere à produtividade, quarenta e quatro, o equivalente a 54,32% dos entrevistados, responderam que não caiu o rendimento durante o *home-office*, enquanto 22,22% dos respondentes responderam que, em partes, houve queda na produtividade. Os que responderam sim foram 23,46% dos participantes.

Ainda na análise, percebe-se que, para mais da metade, o teletrabalho não interferiu no rendimento. Isso é comprovado pela pesquisa feita pela Fundação Dom Cabral em parceria com a *Grant Thornton* e com a *Em Lyon Business School* (2020), a qual mostra que houve aumento na produtividade das pessoas durante o *home-office*.

### Na pergunta: Sentiu-se desmotivado?

No que refere à motivação, 25 mulheres, representando 58,14% da população feminina, se sentiram desmotivadas em algum momento, enquanto 18 homens, representando 47,37% da população masculina, responderam essa modalidade. (18) 41,86% das mulheres responderam que não se sentiram desmotivadas, e (20) 52,63% dos homens não se sentiram desmotivados.

Sendo assim, é notável perceber que é maior o número de mulheres desmotivadas do que dos homens. Isso pode estar relacionado ao aumento notável da carga horária no gráfico 2, segundo o qual 12 mulheres responderam que se dedicam de 9 a 12 horas enquanto 4 homens escolhem essa categoria. Também por se sentirem mais sobrecarregadas, conforme demonstrado no gráfico 7, sendo 29 pessoas do gênero feminino e 23, do masculino, que responderam essa alternativa. Obteve-se, assim, maior número de mulheres.

**Na pergunta:** Comparando 2020 com 2021, você se sentiu mais otimista ou mais pessimista sobre trabalhar em casa?

**Tabela 4:** Perspectiva do *home-office*.

sensação	feminino	% feminino	masculino	%masculino	total geral	%total geral
Nada mudou	12	27,91%	12	31,58%	24	29,63%
Otimista	24	55,81%	16	42,11%	40	49,38%
Pessimista	7	16,28%	10	26,32%	17	20,99%
<b>Total Geral</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>	<b>81</b>	<b>100,00%</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021)

Apesar dos desafios enfrentados no trabalho remoto, como a adaptação dos entrevistados para conciliar a vida pessoal com a profissional, aos usos de novas tecnologias e programas, novas rotinas, 50% dos respondentes estão otimistas quanto a esse novo modelo de trabalho. Dentre estes, o maior percentual de respostas é das mulheres, representando 55,8% da população feminina, enquanto 42,11%, da população masculina. Dessa forma, mesmo as mulheres se sentindo mais sobrecarregadas, como é demonstrado no gráfico 7, são mais otimistas com o teletrabalho.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

### CONCLUSÃO

Com base na análise dos gráficos, foi possível concluir que houve desafios e que a maioria deles foi comum tanto para os homens quanto para as mulheres. Ambos relataram que, durante a pandemia, a qualidade das atividades permaneceu, porém alguns desafios foram mais intensos para as mulheres do que para os homens.

Na análise, demonstrou-se que a população feminina está mais desmotivada do que a masculina, pois se sente mais sobrecarregada durante o trabalho remoto. Isso ocorre devido ao fato de que, além de elas desempenharem o trabalho profissional, são responsáveis pelos afazeres domésticos e pelo cuidado dos filhos. Já os homens, em sua maioria, não sentem essa obrigatoriedade. Sendo assim, se sentiram menos sobrecarregados e, ao chegar no final do expediente, passam boa parte do tempo nas redes sociais. Dessa forma, a pesquisa procurou demonstrar como é o comportamento das pessoas, quais suas rotinas e se homens e mulheres possuem diferenças nos desafios.

### REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. L. N. H. **Tendências nas horas dedicadas ao trabalho e lazer**: uma análise da alocação do tempo no Brasil. Rio de Janeiro: Ipea, 2018 (Texto para discussão, n. 2416)

BOAVENTURA, Fabiana Esteves. **Precarização do trabalho e (des)proteção social no Brasil contemporâneo**. 2018. 197 f., il. Tese (Doutorado em Política Social) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

DE BRITO, Danyella Juliana Martins. A pandemia da Covid-19 amplia as desigualdades de gênero já existentes no mercado de trabalho brasileiro? **GeTrab**, p. 1, out. 2020.

DE OLIVEIRA, Tatiana Dornelas; TOSTA, Letícia Vilete. O “novo normal” e a qualidade de vida do trabalhador: uma análise das mudanças em decorrência da covid-19. **Revista Interdisciplinar em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde-GETS**, v. 3, 2020.

DE SANTA CATARINA et al. **Manual de Orientações da COVID-19 (vírus SARS-CoV-2)**. Santa Catarina: Governo do estado de Santa Catarina, 2020.

DE SOUZA, Ricardo Oliveira. **As origens da dicotomia trabalho e ócio**: uma análise propositiva sob as perspectivas de Lafargue e Russell. 2014. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

FACHINI, Moisés Panegassi et al. Internet das coisas: uma breve revisão bibliográfica. **Conexões-Ciência e Tecnologia**, v. 11, n. 6, p. 85-90, 2017.

FARIAS, Heitor Soares de. O avanço da Covid-19 e o isolamento social como estratégia para redução da vulnerabilidade. Espaço e Economia. Revista brasileira de geografia econômica. **Espaço e Economia – Revista Brasileira de Geografia Econômica**, Ano 17, n. 17, 2020.

G1. **Produtividade aumenta entre profissionais em home office, mas bem-estar está em queda, diz pesquisa**. São Paulo: G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/06/produtividade-aumenta-entre-profissionais-em-home-office-mas-bem-estar-esta-em-queda-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 04 maio 2021.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, p. 369-384, 2005.

GONDIM, S.; BORGES, L. O. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. *In: Orientações técnicas para o trabalho de psicólogas e psicólogos no contexto da crise COVID-19*. 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. Brasília: IBGE, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 04 maio 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos**. Brasília: IBGE, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 25 abr. 2021.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de 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**, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. **Cad Adm**, v. 28, p. 71-5, 2020.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, v. 18, n. 2, p. 547-566, 2010.

MATTOS, Lissandra Kerppers. **As mudanças organizacionais e seus gestores nas empresas na era da informação**. 2002. Tese (Doutorado) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002.

MELO, H. P.; Thomé, D. **Mulheres e poder**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2018.

MOTTA, Paulo Roberto. **Transformação Organizacional: teoria e prática de inovar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **RAI-Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012.

PACHECO, Tatiana do Socorro Corrêa. As diferenças de gênero nos cuidados e na educação de meninos e meninas no Brasil no período colonial. **Revista Cocar**, v. 11, n. 21, p. 142-162, 2017.

PROETTI, Sidney. As pesquisas qualitativa e quantitativa como métodos de investigação científica: Um estudo comparativo e objetivo. **Revista Lumen**, v. 2, n. 4, 2018. ISSN: 2447-8717.

ROSA, Croda; POSENATO, G. L. Resposta imediata da Vigilância em Saúde à epidemia da COVID-19. **Epidemiol. Serv. Saúde**, v. 29, n. 1, p. e2020002, 2020.

SANTOS, Ester Amaral Cunha et al. **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. TCC (Artigo) – Faculdades IDAAM, Manaus, 2020.

SANTOS, Silvana Mara de Moraes dos; OLIVEIRA, Leidiane. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. **Revista Katálysis**, v. 13, n. 1, p. 11-19, 2010.



**RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR**  
**ISSN 2675-6218**

TRABALHO NO CONTEXTO REMOTO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE GÊNEROS  
Janice Gomes Nogueira, Sandra de Souza Alves, Juliana Mafra Salgado Andrade, Bruno César Góes

SIMÕES, Fátima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Vozes dos Vales**, v. 1, n. 2, p. 1-25, 2012.

SPURK, D. C. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. **Journal of Vocational Behavior**, v. 119, p. 1-4, 2020. Doi:10.1016/j.jvb.2020.103435

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

XIMENES, Ricardo Arraes de Alencar et al. Covid-19 no nordeste do Brasil: entre o lockdown e o relaxamento das medidas de distanciamento social. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 1441-1456, 2021.