

**O HOME OFFICE E A DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO: uma análise da experiência de casais de dupla jornada**

**SIMONE DAS NEVES FIALHO**

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

**REJANE PREVOT NASCIMENTO**

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

**NAIARA TAVARES DA SILVA**

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO (UFRRJ)

**JOYCE GONÇALVES ALTAF**

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

Agradecimento à orgão de fomento:

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES)

## **O HOME OFFICE E A DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO: uma análise da experiência de casais de dupla jornada**

**RESUMO** – A presente pesquisa de campo qualitativa exploratória e descritiva analisa a visão de casais de dupla jornada sobre a experiência do *home office* vivenciado no contexto da pandemia da COVID-19, utilizando a técnica de entrevista em profundidade semiestruturada aplicada a nove casais. As evidências foram estudadas por meio da análise de conteúdo, tendo como base teórica a tipologia dos casais proposta por Berlato (2015). Foi constatada a prevalência da visão favorável dos casais e cônjuges ao *home office* no contexto da pandemia da COVID-19, associada à possibilidade de melhor dispor do tempo dedicado ao trabalho e à família. Visão positiva ao *home office* foi identificada à proximidade da família pelos homens e à melhor conciliação das duas jornadas de trabalho pelas mulheres, tendo sido atribuída aos casais classificados na tipologia ‘acrobata’ e que vivenciaram o modelo de conciliação, da parceria, e aos cônjuges alinhados à tipologia ‘coordenada’, caracterizada pelos ‘homens carreiristas’ e ‘mulheres familistas’. Essa visão favorável embutiu a percepção de que as vantagens da nova forma de trabalho – aproximação familiar, facilitação da conciliação entre as jornadas de trabalho, aumento da produtividade e supressão dos deslocamentos – superaram possíveis desvantagens. Visão desfavorável foi associada aos ‘carreiristas’ que afirmaram sofrer impactos negativos ao seu desempenho profissional a partir do *home office*, e que salientaram, dentre as desvantagens, a perda do convívio social. A análise do estado de prontidão organizacional apontou que o principal influenciador da visão dos casais é o contexto das funções e das características individuais, sendo este último o principal determinante da visão desfavorável ao *home office*.

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

### **1 INTRODUÇÃO**

O ingresso da mulher no mercado de trabalho promoveu mudanças também no ambiente familiar; especialmente no que se refere às mulheres com vínculo conjugal, a rotina familiar precisou ser reajustada à nova realidade. Contudo, a mudança nas formas de conciliação da vida familiar com a vida profissional mantém-se como tema de destacada relevância social e científica, em face do grande percentual de trabalho doméstico que, até a atualidade, ainda é realizado pelas mulheres. Entre os fatores que dificultam a intervenção nessa divisão do trabalho doméstico destacam-se aspectos como o peso da ideologia patriarcal, a esfera chamada ‘privada’, a cultura machista e os estereótipos e modelos – que reproduzem ou reexperimentam a relação mãe-filho (HIRATA, 2015).

Em 2019, as mulheres brasileiras dedicavam 21,4 horas semanais aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, contra apenas 11 horas para os homens (IBGE, 2020): “Parece que homens e mulheres hoje multiplicaram funções, mas ainda não dividiram responsabilidades” (ROCHA-COUTINHO, 2000, p. 81). Na interface família/trabalho, as transformações ocorridas no mundo do trabalho impactam substancialmente as relações familiares e vice-versa, de forma que a divisão sexual do trabalho – incluindo as esferas produtiva e reprodutiva – acaba por articular esses dois espaços sociais. Ao mesmo tempo, a partir de tais mudanças, pais e mães passaram a assumir e compartilhar o papel de protagonistas de provedores do lar, moldando um novo cenário, diverso do que atribuía ao homem tal condição. Mediante esse novo cenário, onde marido e mulher saem juntos para o trabalho, surgem conceitos que vêm caracterizar essa relação segundo as pretensões do casal (SANTOS, 2013).

Foi nesse contexto que, já antes da década de 1980, surgiu o termo ‘*dual career*’, para designar os casais de dupla carreira, onde homens e mulheres passam a exercer novos papéis, compartilhando responsabilidades iguais nos campos profissional e familiar (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Adaptado anos depois para ‘*two-job couple*’, para se referir aos casais,

onde ambos – marido e mulher – trabalham fora de casa no mercado de trabalho corporativo (HOCHSCHILD, 2012), esse modelo de estilo de vida é potencialmente estressante em razão da grande necessidade de adaptações em papéis anteriormente sedimentados e bem definidos. Duplo trabalho transformou-se num desafio para os casais e para a sociedade, sobretudo, com ônus desigual para as mulheres, vez que intensifica a possibilidade de desenvolvimento do conflito trabalho-família (CTF) pelos casais (HIRATA; KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2009). Dedicção a um dos papéis – família, por exemplo – torna-se dificultada pela dedicação entregue ao papel do trabalho (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Nesse ínterim, o surgimento dos acordos de *home office*<sup>1</sup> trouxe o potencial de ajudar os trabalhadores a evitar o conflito trabalho-família, muito embora haja evidência empírica de que trabalhar involuntariamente em casa pode estar associado a este tipo de conflito (LAPIERRE et al., 2015). Isso é consistente não apenas com os argumentos de teóricos de limite dos papéis (ASHFORTH; KREINER; FUGATE, 2000), mas também com a sugestão de que ter pouco controle sobre os limites físicos do trabalho e papéis familiares pode tornar o conflito entre eles mais provável (KOSSEK; LAUTSCH, 2008; KOSSEK; LAUTSCH; EATON, 2006).

A epidemia da COVID-19 popularizou a adoção do *home office* como solução ao distanciamento social a partir do ano de 2020. Isso trouxe aumento do número de pesquisas que objetivaram compreender a percepção dos trabalhadores sobre a adoção do *home office* no contexto da pandemia – massivamente de forma involuntária – majoritariamente voltadas para conhecer a visão das mulheres (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; FERREIRA et al., 2021; CAPONE; DE SOUZA, 2021; ESPÍNDOLA et al., 2021).

Um dos aspectos salientados foi o de a jornada de trabalho passar a transcorrer nos espaços privados das vidas dos trabalhadores, e não mais em ambientes externos à residência. Em outras palavras, foi imposta a convivência das duas jornadas de trabalho sob o mesmo teto, ao mesmo tempo em que muitos casais viram limitados os serviços auxiliares – de cuidados com o lar e com os filhos – a que já haviam aderido, e que não eram mais passíveis de serem conciliados pelo próprio casal (HOCHSCHILD, 2012; VENTURIELLO, 2012; FERNANDES, 2017). Isso implicou que a intensidade do trabalho fosse potencializada através do *home office* em face da situação de isolamento social provocada pela pandemia (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Em face dessa situação, partindo da premissa de que a adoção do *home office* no contexto pandêmico não ocorreu de forma linear e equitativa entre todos os casais, a questão-problema dessa pesquisa é: Qual a visão de casais de dupla jornada sobre a experiência do *home office* adotado no contexto da pandemia da COVID-19?

Para se alcançar o objetivo principal, que é identificar os impactos da nova modalidade de trabalho sobre as formas de conciliação do tempo entre ‘trabalho’ e ‘família’ adotadas pelos casais, assim como sobre as prioridades entre aquelas dimensões, essa pesquisa identifica: 1) A forma de conciliação do tempo entre trabalho/família (HIRATA; KERGOAT, 2007; HIRATA, 2015) adotada pelos casais pesquisados, antes e durante a adoção do *home office* na pandemia; 2) A configuração das prioridades carreira/família para os casais pesquisados (SANTOS, 2011); 3) O estado de prontidão para o *home office* (STEIL; BARCIA, 2001) e as condições proporcionadas pelas organizações para sua adoção no contexto da pandemia (GOULART, 2009); e 4) A experiência da adoção do *home office* pelos cônjuges, individualmente.

---

<sup>1</sup> Alguns autores adotam o termo *home office* como sinônimo de teletrabalho (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020; LOSEKANN; MOURÃO, 2020), ou como uma categoria específica do teletrabalho (ADERALDO; ADERLDO; LIMA, 2017; ROCHA; AMADOR, 2018). O presente estudo adota a terminologia do *home office*, já que, conforme adoção emergencial em razão da pandemia, verificou-se a execução massiva do trabalho remoto no domicílio dos trabalhadores.

Foram enfocados casais onde ambos os cônjuges estiveram e/ou permanecem inseridos no mercado de trabalho e que tenham adotado o *home office* naquele contexto, não tendo sido estabelecidos limites de idades, de níveis socioeconômicos ou profissionais, de setores de atividades, ou de formação acadêmica, de forma a alcançar maior diversidade sujeitos.

Esse trabalho é relevante em vários aspectos: 1) as condições de vida e de trabalho promulgadas pela pandemia da COVID-19 – o isolamento social, o medo do contágio, a distância de entes queridos, e a falta de suporte de terceiros tais como familiares, empregadas domésticas, escolas e creches – transcendem o tempo e também o conhecimento já constituído sobre a trajetória da mulher no mercado de trabalho, sobre a divisão sexual do trabalho, sobre casais de dupla jornada e mesmo sobre o *home office*; 2) a prática organizacional do *home office*, mesmo antes da pandemia, despontava como uma crescente tendência entre as organizações, em vista dos benefícios narrados pela literatura, e se torna bastante disseminada, no período posterior à pandemia; 3) é inédito o enfoque do *home office* por casais de dupla jornada, ao invés da (usual) preocupação com a percepção individual de adotantes dessa prática; 4) pode contribuir para o projeto do *home office*, a partir de um cenário onde sua adoção atuou no sentido inverso ao da flexibilidade que lhe é associada, pois restringiu – ao invés de potencializar – a escolha dos trabalhadores quanto à opção do local de trabalho (LAPIERRE et al., 2015); e 5) em termos práticos, a análise da associação entre o *home office* imposto e possíveis implicações para as dimensões trabalho-família pode ser útil às organizações, conforme as ajude a melhor entender os prós e contras de medidas semelhantes com vistas a cortes de custos, dentre outros propósitos possíveis

Após essa introdução, o presente artigo apresenta quatro seções: referencial teórico, o método adotado, os resultados da pesquisa primária, e as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O ingresso e sedimentação das mulheres no mercado de trabalho volatizou a condição do homem como o provedor do lar e impulsionou a decadência da cultura familiar patriarcal (CARVALHO, 2016). A partir dos anos 1990, o crescimento do emprego feminino – tanto no setor formal, quanto no informal e de serviços – aumentou simultaneamente ao emprego vulnerável e precário, refletindo uma das características principais da globalização, sob a perspectiva do gênero. Verificou-se uma bipolarização entre mulheres executivas (que exercem profissões intelectuais) e mulheres que permanecem em ocupações historicamente femininas (HIRATA, 2011).

Em que pese o avanço da mulher em direção ao mercado do trabalho, observa-se o retrocesso em relação às condições a que são submetidas, já que, em média, percebem remuneração e direitos sociais e do trabalho inferiores aos percebidos pelos homens (ANTUNES, 2009; STANDING, 2014), bem como constituem maior parcela, comparada aos homens, dos trabalhadores submetidos a ocupações mais precárias (GALEAZZI et al, 2003). Em paralelo, o trabalho doméstico sofreu desvalorização em decorrência de uma valorização da ‘mulher profissional’, o que reitera que as mulheres enxergam o trabalho remunerado como elemento de valorização (TEIKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007): ele permite que as mulheres não mais se limitem aos papéis de esposa, mãe e educadora, passando também a ser profissionais e trabalhadoras (ROCHA-COUTINHO, 2004).

Contudo, esse alargamento de atribuições fez-se sentir: além de dever ser profissional comprometida e competente, continua-se a atribuir à mulher todos os encargos inerentes aos cuidados com a casa e a família. Em outras palavras, ampliou-se a identidade feminina, com as mulheres tenham que se dividir e multiplicar para dar conta de todos os papéis. A lentidão da divisão do trabalho na esfera doméstica entre homens e mulheres tem sido maior do que as mudanças visulizadas no trabalho profissional. A mudança da divisão sexual do trabalho

depende de uma mudança na divisão sexual do trabalho doméstico, na divisão sexual do poder e do saber na sociedade (HIRATA, 2015).

No caso, haveria quatro modelos de convivência entre vida familiar e profissional para homens e mulheres: 1) Tradicional, onde a mulher não trabalha fora, assumindo inteiramente os cuidados da casa e dos filhos e, portanto o papel na família e o papel doméstico, enquanto o homem é o ‘provedor’; 2) Conciliação: a mulher trabalha fora, mas concilia trabalhos profissional e doméstico, quase que exclusivamente, com o homem não participando porque não enxerga uma norma social a respeito; 3) Parceria: homens e mulheres repartem tarefas domésticas e cuidados da família; 4) Delegação: tarefas domésticas e familiares, assim como o cuidado com a casa, com a família e com as crianças são delegadas a outras mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2007; HIRATA, 2015).

É nesse pano de fundo que se estruturam os chamados casais de dupla jornada, organização familiar onde ambos os cônjuges trabalham fora de casa, inseridos no mercado corporativo (HOCHSCHILD, 2012). Oposto à família tradicional – onde o marido atua como único provedor e a mulher em dedicação exclusiva às atividades domésticas (GILBERT; RACHLIN, 1987) – essa figura moderna pode apresentar nuances que até mesmo alterem a configuração da ‘cabeça’ da família, em relação ao papel tradicional de gênero (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007): 1) Família de dois postos de trabalho, onde marido e mulher trabalham mas o trabalho dela é considerado dispensável ou secundário em relação à carreira do marido (POGREBIN, 1975); 2) Casal de *status* reverso, com a mulher apresentando altos níveis de comprometimento com a carreira e assumindo a posição de ‘sócio sênior’, enquanto o marido assume o papel de ‘sócio minoritário’; e 3) Família de dupla carreira, onde o trabalho possui elevado grau de importância para ambos os parceiros conjugais, os quais estão altamente envolvidos com seus trabalhos e primam pelo crescimento pessoal por meio de seu desenvolvimento (SANTOS; CASADO, 2011).

A opção pelo estilo de vida de duplo trabalho pode ser fonte de muito estresse em razão das grandes mudanças e adaptações nos papéis, que até então eram definidos na forma de família tradicional: os casais são pressionados a manterem valores e padrões tradicionais, como a efetivação do casamento e a vivência da parentalidade, mas, em contrapartida, são impelidos a adequarem-se às transformações sociais, que exigem a valorização do crescimento individual, da independência financeira e até mesmo a flexibilidade no exercício daqueles papéis de gênero (PERLIN; DINIZ, 2005). Por outro lado, foram identificados benefícios pelos casais de dupla carreira: a maior interação entre o casal, a solidariedade conjugal e ganhos financeiros (SANTOS, 2013).

No Brasil, Berlatto (2015) identificou em sua pesquisa três grandes grupos de casais de dupla carreira no que tange a como eles organizam seu tempo entre as demandas do trabalho e da família: 1) Familistas: famílias onde ambos os cônjuges priorizavam as famílias comparativamente às carreiras, com as mulheres desse grupo sendo chamadas de ‘familistas coordenadas’ e os homens, de ‘familistas convencionais’; 2) Carreiristas: ambos se dedicavam mais às carreiras, com as mulheres desse grupo sendo denominadas de ‘carreiristas convencionais’ e os homens de ‘carreiristas coordenados’; e 3) Acrobatas: casais que demonstravam relativo equilíbrio entre as atividades da casa e da carreira (BERLATO, 2015).

A pandemia da COVID-19 fez com que o trabalho viesse dividir os espaços que antes eram reservados à família, misturando-se o produtivo com o reprodutivo. À dificuldade ao estabelecimento de limites e de prioridades entre trabalho e família somou-se a disputa por espaços que o trabalho – que já disputava tempo – passou a apresentar conforme se adotou o *home office* de forma emergencial.

Essa dinâmica pode implicar potenciais benefícios aos trabalhadores, tais como a qualidade de vida e do trabalho, a produtividade, e a flexibilidade de horários (HAUBRICH;

FROEHLICH, 2020; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020). Mas a adoção do *home office* também desafiou trabalhadores e gestores a encontrar o equilíbrio na distribuição e execução de metas e prazos, que, simultaneamente, concorriam com o tempo de convívio familiar, com tarefas do lar e com atividades escolares (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). O ajustamento do espaço doméstico com o espaço de trabalho tornou mais indefinidos os limites tempo de trabalho-tempo de vida (RODRIGUES et al., 2020). Passou a haver “um processo de domínio da temporalidade do indivíduo após a jornada de trabalho” (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017, p. 514), além de emergirem diversos pontos de atenção em nível tanto pessoal quanto profissional (COLLINS; HISLOP; CARTWRIGHT, 2016; HAZAN; MORATO, 2018). Da mesma forma, a urgência registrada no contexto da pandemia significou que nem sempre foram dadas, aos trabalhadores, as condições necessárias ao planejamento necessário ao correto estabelecimento do programa de *home office*, em nenhum de seus quatro contextos: organizacional, das funções, relativo às características individuais, e domiciliar (NILLES, 1997; STEIL; BARCIA, 2001).

Consequências práticas desse processo de adaptação a um novo formato de execução de trabalho no País foram estudadas por Ferreira et al. (2021), Ruwer, Kleinowski e Igben (2021), Capone e De Souza (2021), Lizote et al. (2021), e Lemos, Barbosa e Monzato (2020). Neles houve unanimidade dos sujeitos pesquisados no reconhecimento do aumento da quantidade de trabalho assim como elevada percepção positiva quanto à adoção do *home office*, especialmente por garantir maior ‘proximidade da família’, tendo também indicado que a participação do marido nas atividades domésticas revelou-se fundamental para o equilíbrio da sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, para a amenização do conflito trabalho-família. Ressalte-se, porém, que também foi identificado possível surgimento da distância física da família como fator de impacto no conflito trabalho-família (LEMONS; BARBOSA; MONZATO, 2020) adicionalmente aos três – baseados no tempo, em tensão e no comportamento – anteriormente propostos por Greenhaus e Beutell (1985).

### 3 MÉTODO

A presente pesquisa é qualitativa, indutiva, exploratória e descritiva (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013; ARAÚJO, 2006; GIL, 2002).

Seus sujeitos foram casais heterossexuais com filhos – majoritariamente filho único – na faixa etária entre os 40 e 49 anos, e com tempo de relacionamento entre 7 e 25 anos de casamento, sendo a média de 14 anos de união. Todos atuavam em dupla jornada, ambos cônjuges tendo vivenciado a experiência de *home office* de forma simultânea durante a pandemia da COVID-19. Não houve limitações na escolha – em termos de faixa etária, de raça, de situação geográfica – desses sujeitos, para garantir a diversificação de participantes e, possivelmente, para ampliar o escopo dos resultados da pesquisa.

A seleção dos participantes iniciou-se com o convite a casais da rede de relacionamentos de uma das autoras; em seguida foi adotada a técnica da ‘bola de neve’ (BALDIN; MUNHOZ, 2011), até se chegar ao ponto de saturação com nove casais, representando 18 pessoas entrevistadas; dessas, 14 possuíam vínculo formal de trabalho e as demais quatro atuavam como pessoa jurídica. O tempo mínimo de adoção simultânea ao *home office* foi de 4 meses e 15 dias, enquanto o tempo máximo se estendeu desde o início da pandemia e perdurava até o momento desta pesquisa, no ano de 2022.

As evidências primárias, obtidas após pré-testes com o instrumento, foram obtidas por meio de entrevistas semiestruturadas em profundidade (GIL, 2002, 2008). Todas foram gravadas, transcritas e analisadas utilizando-se a técnica de análise de conteúdo usando grade mista de categorias (VERGARA, 2015; BARDIN, 1977). Foram identificadas 10 categorias, das quais 6 serão exploradas nesse trabalho, conforme Quadro 1.

## Quadro 1 – CATEGORIAS DE ANÁLISE

CATEGORIAS	DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS E ASPECTOS A SEREM OBSERVADOS
1 A divisão sexual do trabalho	Analisa como a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA; KERGOAT, 2007). Amplia a definição de ‘trabalho’ para incluir profissional e doméstico, formal e informal, remunerado e não remunerado, confere <i>status</i> pleno de ‘trabalho’ ao trabalho doméstico. (HIRATA, 2017).
2 Modelos de vínculo social e relações entre a vida familiar e profissional	Modelos de conciliação entre a vida familiar e profissional: de conciliação (a mulher concilia o trabalho profissional e doméstico e o homem se mantém alheio a este trabalho não remunerado); de parceria (ambos os cônjuges dividem as tarefas domésticas e cuidados da família); e de delegação (as atividades domésticas e/ou os cuidados com os filhos são delegados a terceiros). (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 603-604; HIRATA, 2015).
3 Terminologias de família com dupla jornada de trabalho	Consideram a relevância do trabalho/carreira para marido e mulher, análise que leva em conta a família de duplo salário (ambos atuam no mercado de trabalho, mas ao menos um deles com foco no retorno financeiro), a família de dois postos de trabalho (ambos trabalham, mas o trabalho da mulher é considerado dispensável), o casal de status reverso (esposa altamente comprometida com a carreira, com transformação em relação ao papel tradicional de gênero), e a família de dupla carreira (trabalho possui elevado grau de importância para ambos os cônjuges). (SANTOS; CASADO, 2011; SANTOS, 2011; HOCHSCHILD, 2012).
4 Conflito trabalho-família	Baseado no tempo, na tensão e no comportamento. Percepção de desequilíbrio entre papéis exercidos pelos cônjuges, dedicação a um papel (no caso concreto, ao trabalho) dificulta dedicação entregue ao outro papel (família). (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).
5 Tipologias de dupla carreira	Estabelecidas a partir da classificação das famílias de dupla jornada de trabalho segundo aspectos como gênero, carreira e família, conforme Berlatto (2015) em pesquisa aplicada a casais brasileiros: familista coordenado, familista convencional, carreirista coordenada, carreirista convencional e acrobata.
6 Efeitos emocionais da pandemia	Pandemia desencadeou sentimentos, reações comportamentais e transtornos psíquicos inerentes ao momento e às condições carreadas por aquele contexto, que devem ser considerados ao analisar a visão dos trabalhadores sobre a prática do <i>home office</i> (LOSEKAN; MOURÃO, 2020; ABBAD; LEGENTIL, 2020)

Fonte: Elaboração própria

<sup>1</sup> O ‘contexto das funções’ retrata a parcela ‘emergente’ daquela categoria, já que, *a priori*, apenas o contexto das ‘características individuais’ e o contexto ‘domiciliar’ seriam analisados.

## 4 RESULTADOS DA PESQUISA

### 4.1 Influência da divisão sexual do trabalho sobre a visão do *home office*

Os casais 1, 2 e 7, que experienciaram impactos na jornada pública e privada, bem como grande aproximação familiar, possuem visão favorável ao *home office* por entenderem que essa nova organização familiar se revelou positiva tanto para a jornada remunerada quanto para a jornada não remunerada e, notadamente para o melhor relacionamento familiar.

Os casais 6 e 8, com experiências aproximadas de assimilação exclusiva da jornada adicional de trabalho doméstico pelas mulheres, possuem visões divergentes. Em que pese a esposa do casal 6 afirmar ter ficado sobrecarregada com o *home office*, ela entende que essa modalidade de trabalho lhe permitiu melhor organizar toda sua demanda de trabalho. Já o marido desse mesmo casal, que não sofreu alteração de sua rotina privada com a adoção do *home office*, trabalhando menos na jornada remunerada, demonstrou sua preferência pelo modelo presencial e pelo restabelecimento de sua rotina, por entender que não foi produtivo para ele profissionalmente – raciocínio que generaliza para todos que estiveram em *home*

*office*, não obstante sua esposa tenha exponenciado sua jornada de trabalho.

A esposa do casal 8 também mostra visão favorável ao *home office*, pela flexibilidade que a permite em vista do deslocamento para outra residência, onde conta com suporte de familiares para a conciliação das jornadas de trabalho, diminuindo sua sobrecarga. Já o marido, que não vivenciou qualquer interferência em sua rotina, afirma sua visão positiva em relação ao *home office*, seja pelos benefícios pessoais que lhe trazem e a seu trabalho remunerado, seja pela oportunidade de estar no ambiente do lar em contato com a família, mesmo que pequeno.

O casal 3 experienciou grandes impactos nas jornadas de trabalho com a adoção do *home office*. O marido assumiu papel de conciliador de maior parte das atividades domésticas e de cuidados do filho; contudo, revelou preferir retornar à rotina do modelo presencial porque o *home office* não se aplicaria à sua atividade profissional, sendo inconcebível permanecer em trabalho remoto. Já a esposa desse casal entende que permanecer em *home office* sem o suporte do marido gera sobrecarga, o que, somado ao desejo pessoal pelo convívio social, a faz preferir o modelo presencial.

O casal 5, com menores impactos sobre as jornadas de trabalho de ambos os cônjuges, é favorável ao *home office* desde que em modelo híbrido, porque essa condição lhes permitiria atender prioritariamente as demandas da jornada remunerada sem perder o convívio familiar possibilitado pelo *home office*. Já o casal 9, que não vislumbrou impactos relevantes entre as jornadas provocados pela adoção do *home office*, prefere o retorno ao modelo presencial.

Por sua vez, uma vez que já havia previamente estruturado sua jornada remunerada para atender à jornada doméstica, o casal 4 não vivenciou impactos na designação das jornadas de trabalho com a adoção do *home office*. Contudo, os cônjuges divergem sobre esse modelo de trabalho. Para o marido é o ideal, já ansiado há tempos, por lhe permitir o estabelecimento de convívio familiar e a dedicação a outras demandas pessoais. Já a esposa, embora o veja como favorável porque permite melhor conciliar as demandas domésticas, entende não ser preferencial ao modelo presencial por não ser aplicável à sua atividade profissional na área de Educação.

#### **4.2 Modelos de vínculo social e relações entre a vida familiar e profissional**

A análise do conteúdo das entrevistas aponta para um sutil deslocamento do modelo de conciliação para o modelo de parceria, não obstante seja deveras longo o percurso para este modelo se tornar majoritário. Dentre os casais analisados, um já adotava o modelo de parceria antes da COVID-19, número que avançou para três após a adoção do *home office* devido à pandemia, além de outros três casais que passaram a compartilhar o cuidado dos filhos. Dos seis casais adotantes da conciliação antes do *home office*, apenas dois mantiveram o mesmo modelo, já que o outro casal em conciliação durante o *home office* migrou do modelo de delegação. A adoção do *home office*, associada à suspensão do suporte de terceiros no contexto da pandemia da COVID-19, impactou a alteração do modelo de vínculo social e relações entre as vidas familiar e profissional de sete dos nove casais entrevistados.

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

A experiência do *home office* proporcionou a adoção do modelo de parceria, fazendo com que aumentassem os momentos de convívio familiar, conforme destacado pelo casal 1, influenciando sua visão positiva sobre aquele modelo de trabalho. Condição análoga foi

observada nas entrevistas do casal 2: já adotante do modelo de parceria, teve a oportunidade de exponenciá-la, especialmente, para incluir o convívio diário com a filha e maior proximidade da esposa, que possuía extensa carga horária de trabalho semanal.

Os casais 4, 7 e 9 experimentaram a migração do modelo de conciliação para o de parceria, especificamente em relação ao cuidado dos filhos. Ambos externaram a associação positiva entre a adoção do *home office* e o novo modelo de vínculo, com as esposas salientando uma melhor organização das atividades domésticas, e com esposas e maridos salientando a vantagem da aproximação proporcionada à família. O casal 5 adotava o modelo de delegação e passou a vivenciar a conciliação, também revelando associação positiva entre a adoção do *home office* e o novo vínculo, para ambos os cônjuges. Isso porque permitiu maior aproximação familiar, em que pese em condições diferenciadas: a esposa mantinha-se diretamente envolvida nos cuidados da casa e da filha, e o marido interagiu em pequenos momentos de pausa que não seriam possíveis se não estivesse em *home office*.

Não obstante o casal 3 tenha vivenciado a migração do modelo de conciliação para o modelo de parceria, a esposa não só se manifestou indiferente acerca da mudança provocada na organização familiar após a adoção do *home office* como também revelou preferir o modo de conciliação anterior. Essa opinião alinou-se à do seu marido, que não entende como possível a manutenção do mesmo modelo de conciliação com o exercício de sua atividade laborativa, incompatível com o *home office*. Os casais 6 e 8, que permaneceram no modelo de conciliação, apresentam visões dissonantes dos demais. A esposa do casal 6 enxerga positivamente a adoção do *home office* em face da conciliação que lhe permite melhor acomodar a rotina doméstica, enquanto seu marido mostrou-se indiferente porque não teve sua rotina alterada. No tocante ao casal 8, observa-se uma assimilação positiva da parte do marido, que igualmente não alterou sua rotina anterior ao *home office* mas passou a experimentar maior contato com os filhos. Sua esposa, entretanto, que já conciliava toda a rotina doméstica, somente vislumbra vantagem no *home office* pela flexibilidade permitida em seu deslocamento para outra residência onde possa contar com o suporte de parentes para não ficar sobrecarregada ao assimilar as duas rotinas sozinha.

Portanto, o *home office* parece associado à qualidade das relações familiares experimentadas a partir do modelo de vínculo social proporcionado pela sua adoção modelo de trabalho, incluindo as condicionantes já externadas. Isso explicaria a visão positiva associada ao *home office*, não apenas da parte dos casais que experienciaram a aproximação propiciada pelo modelo de parceria, mas também, por outros entrevistados que, mesmo conciliando exclusivamente a dupla jornada de trabalho, ou ainda, não conciliando ou participando dela, desfrutaram dos benefícios e da proximidade propiciada pela presença do outro cônjuge e dos filhos no ambiente do lar, já que consideraram relevante a oportunidade do convívio familiar.

### **4.3 Terminologias de família com dupla jornada de trabalho**

Houve associação da terminologia dupla carreira adotada pelos casais à sua visão sobre o *home office*, especialmente ao ser considerado o sentido do trabalho experienciado pelos cônjuges. Desta forma, as entrevistas dos maridos dos casais 4, 7 e 8, e do casal 5 aproximaram-se da visão positiva do *home office*: essa modalidade teria trazido ganhos de produtividade e, conseqüentemente, melhor desempenho no trabalho, traduzindo-se em maior realização profissional e benefícios ao sustento familiar. Houve visão positiva do *home office* por parte dos casais 1 e 2 e por parte das esposas dos casais 6, 7 e 8, que, inseridos no mercado de trabalho, ali vislumbraram a oportunidade de vivenciar a triangulação entre trabalho, sustento e conciliação familiar. Essa conciliação advinda do *home office* minimizou os impactos da não realização do sentido pleno do trabalho no caso do casal 1, do marido do casal 2 e da mulher do casal 7. Também plenificou a vivência

daquele sentido para as esposas dos casais 2, 6 e 8, ao associar ao que já os realizava, à dimensão de conciliação familiar que lhes era deficitária. Por último, os casais 3 e 9, assim como a esposa do casal 4 e o marido do casal 6, detêm visão negativa sobre a nova modalidade de trabalho, ansiando pela volta do modo presencial. Isso porque não acreditam que o *home office* seja capaz de lhes proporcionar a realização de seus respectivos trabalhos no sentido pleno.

#### **4.4 Conflito trabalho-família (CTF)**

Os maridos dos casais 3 e 9 manifestaram opinião negativa relativamente ao *home office*, cuja adoção gerou-lhes alguma forma de conflito, já que antes de sua adoção eles não vislumbravam qualquer desequilíbrio entre os papéis. Essa visão estendeu-se às suas esposas; por exemplo, a esposa do casal 3, mesmo percebendo a amenização do CTF com a adoção do trabalho remoto, declarou preferir o modelo presencial. Já a esposa do casal 9 não vivencia conflito em qualquer das formas de trabalho. Os casais 1, 2 e a esposa do casal 6, que experimentaram a amenização do CTF com a adoção do *home office*, manifestam enfaticamente sua visão favorável ao trabalho remoto, e o desejo em permanecer nesta modalidade de trabalho. Já o marido do casal 6, embora não tenha manifestado conflito antes ou após o *home office*, copiando a esposa do casal 9, disse preferir a modalidade presencial.

As esposas dos casais 5 e 8 perceberam a amenização do CTF a partir da adoção do *home office*, modalidade que lhes agrada. Já para o marido do casal 5, a migração para o trabalho remoto acentuou o CTF já vivenciado, especialmente no que diz respeito ao convívio com a esposa, sendo relativamente amenizado em relação ao convívio com a filha. Por sua vez, o marido do casal 8 entendeu vivenciar o CTF baseado no tempo, o que acredita haver sido amenizado com a adoção do *home office*, mas também mencionou haver experienciado outra forma de conflito, baseado no comportamento, porque se autocriticou como pai ausente antes da pandemia, situação que viu inverter-se a partir da implementação do *home office*. Situação aproximada foi retratada pelo casal 7, com ambos desenvolvendo formas de conflito, mas entendendo esse ser passível de solução e que os benefícios trazidos com o *home office* sejam superiores, o que lhes justifica o desejo de permanecerem em trabalho remoto. Visão divergente foi apresentada pelo casal 4, o único a não identificar qualquer conflito antes ou após o *home office*: o marido vê favoravelmente e ansia pela permanência desse novo formato de exercício do trabalho por tê-lo aproximado ainda mais da família, enquanto a esposa também enxerga benefícios, mas reitera que sua profissão não se adequa a tal modalidade de trabalho.

#### **4.5 Tipologia de dupla carreira**

Os depoimentos dos casais mostraram que existe associação entre a tipologia de dupla carreira adotada e a visão do *home office*, retratando a grande influência que as prioridades pela vida familiar ou pela carreira – ou seja, pelo trabalho – exercem sobre suas decisões. Nem mesmo as vantagens auguradas no âmbito familiar foram suficientes para alterar a visão negativa do *home office* dos entrevistados priorizadores de carreira, quando seu desempenho profissional foi, de alguma forma, afetado pela nova modalidade de trabalho. De forma análoga, mesmo possíveis impactos impelidos à carreira não se verificaram passíveis de alterar a visão dos familistas sobre sua preferência pelo *home office*, em vista dos benefícios alcançados, especialmente, em relação ao maior convívio familiar.

#### **4.6 Efeitos emocionais da pandemia**

A atribuição dos efeitos emocionais a contexto pandêmico ou à adoção do *home*

*office* não se verificou simples, com ambos se revelando deveras permeados, dificultando o estabelecimento de limites, tendo sido, por vezes, confundidos pelos próprios entrevistados. No caso, apenas o casal 6 não identificou sofrer qualquer efeito emocional: embora o marido tenha ressaltado ganho de peso, ele reiterou que tal alteração vincula-se à ociosidade e menor gasto de energia, e não em decorrência de possível ansiedade. Os casais 2, 4 e 5 representam as famílias onde marido e esposa afirmaram haver sofrido os efeitos emocionais ocasionados pela pandemia e suas decorrências. Dentre os demais cinco casais, pelo menos um dos cônjuges – as mulheres dos casais 1, 7 e 9, e os maridos dos casais 3 e 8 – desenvolveu alguma reação comportamental ao longo do período da pandemia. Essas reações foram ansiedade, insônia, crise nervosa, aumento da ingestão de comida, aumento do consumo de bebida alcoólica, depressão e aumento da sensibilidade, com as duas primeiras tendo sido manifestadas, respectivamente, por cinco e dois entrevistados.

Isso sugere que os efeitos emocionais outrora percebidos pelos entrevistados restam atribuídos a diferentes motivações, não sendo observada relação com o tipo de atividade profissional desempenhada pelos entrevistados. O casal 2, a esposa do casal 4 e a esposa do casal 5 atribuíram aqueles efeitos exclusivamente às restrições, às incertezas, ao medo de contágio e ao medo de perdas, todos advindos da pandemia. Já a esposa do casal 1 e o marido do casal 5 vincularam os efeitos emocionais tanto à pandemia quanto à adoção do *home office*. Por sua vez, a esposa do casal 7 e o marido do casal 8 isentaram a pandemia das reações comportamentais vivenciadas, culpando exclusivamente a adoção do *home office*. E por fim, o marido do casal 3 e a esposa do casal 9 relataram efeitos cujos limites entre pandemia e *home office* verificam-se tão permeados que se tornam difíceis de serem separados de forma a atribuí-los a um ou ao outro.

Os casais 2 e 5 sofreram reações comportamentais, inclusive com necessidade de suporte profissional e medicamentoso, mas mantiveram visão positiva sobre o *home office*, ao qual não associaram aquelas adversidades – inclusive o marido do casal 5 revelou entender que elas podem ser sanadas com adequações da forma de trabalho e com continuidade de acompanhamento médico. As esposas dos casais 1, 7, 4 e 9 sofreram esses efeitos, mas os cônjuges dos dois primeiros casais reiteraram a visão positiva do *home office*, por entenderem que tais reações já foram superadas com a adaptação à nova rotina. Já as esposas dos casais 4 e 9 declararam anseio de retornar ao modo presencial mas sem que isso se vinculasse ao efeito emocional sofrido; antes, a razão seriam as características de suas atividades profissionais. No caso do marido do casal 3, que sofreu efeitos emocionais, ele os associa ao desejo de retornar ao modo presencial, já que sua atividade profissional não seria viável na modalidade remota, enquanto o marido do casal 8 – o homem com a maior carga emocional – não deixou de reafirmar sua visão positiva sobre o *home office*, cujas vantagens compensariam esses efeitos.

## **5 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A análise dos resultados nos aponta que, majoritariamente, os casais contavam com a delegação das atividades da jornada não remunerada a terceiros. Segundo Hirata (2015), a delegação, um dos modelos de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, é uma das decorrências do crescente aumento do ingresso da mulher no mercado de trabalho profissional, a qual passa a demandar e necessitar do suporte de outras mulheres para a realização do trabalho doméstico anteriormente realizado por si. No entanto, a ausência dessa mão de obra em função do isolamento social trouxe impacto nas dinâmicas dos casais.

Buscou-se, nesse sentido, compreender os impactos da adoção do *home office* sobre as cargas horárias de trabalho assimiladas pelos casais. Observou-se que a maioria dos casais vivenciou o aumento da carga horária total de trabalho. Entretanto, em análise mais aprofundada, foi identificado que a composição da carga horária total revelava contornos

diferentes para os cônjuges. Para a maioria dos homens, o aumento da carga total esteve relacionado ao aumento da jornada remunerada de trabalho; enquanto que para a maioria das mulheres, a jornada a maior refletiu o aumento de sua participação na jornada não remunerada, a partir da assimilação de atividades domésticas anteriormente delegadas.

De forma substancial, observou-se que a adoção do *home office* aproximou o casal da segunda jornada de trabalho, o que se verificou de forma mais acentuada entre aqueles que contavam com suporte de terceiros antes da pandemia e que tiveram que assumir o trabalho doméstico e de cuidados durante o período de exercício do *home office*. Algumas atividades atinentes à jornada doméstica, antes invisibilizadas, passaram a ser vistas com mais clareza e compartilhadas por alguns casais, embora ainda permaneça distante a equiparação almejada entre as atividades da jornada remunerada e da não remunerada entre homens e mulheres.

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

A análise do conteúdo das entrevistas desta pesquisa revelou um processo de mudança daquele contexto, a partir da ‘desconstrução social’, parafraseando Kergoat (2009), daquela destinação supostamente natural, em dois sentidos: da mulher ingressando no espaço público, ocupando posições antes atribuídas aos homens e também, o movimento inverso, onde os homens, maridos e pais ingressaram no espaço privado e passaram a exercer, por vezes, o papel de principal responsável, pelos cuidados com o lar e principalmente dos filhos.

Ao se analisar possível influência da Divisão Sexual do Trabalho sobre a visão do *home office* adotado durante a pandemia da COVID-19, verificou-se que os casais que experienciaram impactos na jornada pública e privada, bem como grande aproximação familiar, possuem visão favorável ao *home office* por entenderem que essa nova organização familiar se revelou positiva tanto para a jornada remunerada quanto para a jornada não remunerada e, notadamente para o melhor relacionamento familiar. Enquanto os Casais com experiências aproximadas de assimilação exclusiva da jornada adicional de trabalho doméstico pelas mulheres, possuem visões divergentes.

Resgatando-se Losekann e Mourão (2020), a adoção emergencial do *home office*, no contexto da pandemia de COVID-19, desafiou trabalhadores a equilibrar as demandas da jornada remunerada – cumprimento de metas e prazos – que passaram a concorrer com as demandas do lar, traduzidas no tempo de convívio familiar, tarefas domésticas, cuidados dos filhos e atividades escolares.

Os espaços se estreitaram e as jornadas se entrelaçaram. Condições diferentes no contexto doméstico e suporte organizacional impuseram desafios distintos à adoção do *home office* por cada família. Permeando tudo isso, a grave crise sanitária avançava, contagiando pessoas e arrebatando vidas. Os 15 (quinze) dias iniciais de restrições tornaram-se meses de adaptações, readaptações, incertezas e inseguranças, os quais desencadearam sentimentos e reações inerentes àquele cenário pandêmico e suas decorrências.

Entendendo pela potencial relação entre o desenvolvimento de efeitos emocionais e a visão dos casais sobre a adoção do *home office* no contexto da pandemia de COVID-19, analisamos aquela relação, a partir da identificação de sentimentos, reações comportamentais e transtornos psíquicos porventura desenvolvidos pelos casais durante a pandemia, bem como sua vinculação ao contexto pandêmico ou à nova modalidade de trabalho.

Preliminarmente, faz-se necessário ressaltar que a atribuição dos efeitos emocionais a um contexto pandêmico ou à adoção do *home office*, não se verificou simples, uma vez que

ambos se revelam deveras permeados, dificultando o estabelecimento de limites, a ponto de, por vezes, serem confundidos pelos próprios entrevistados.

Dentre os efeitos emocionais sofridos, destacam-se a ansiedade e a insônia, além de outros efeitos, como: crise nervosa, aumento de consumo de comida (com ganho de peso) e bebida alcoólica, depressão e aumento da sensibilidade. No entanto, os efeitos emocionais outrora percebidos pelos entrevistados restam atribuídos a diferentes motivações, não sendo observada relação com o tipo de atividade profissional desempenhada pelos entrevistados.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A visão dos casais de dupla jornada enfocados nessa pesquisa sobre a adoção do *home office* não se configurou unânime: há aqueles notadamente favoráveis, bem como o oposto, incluindo, ainda, casais com visão divergente entre os cônjuges. A visão é favorável ao *home office* pelos casais que experimentaram de forma mais acentuada a ‘desconstrução social’ da dicotomia ‘homens provedores, mulheres cuidadoras’, retratando os casais cujas esposas tiveram suas jornadas remuneradas exponenciadas a partir da adoção do *home office*. Nessa ocasião os homens ocuparam os espaços deixados e compartilharam – ou assumiram, quando necessário – a responsabilidade pela realização das atividades domésticas, incluindo cuidados com a casa e com os filhos, cumulativamente às demandas da jornada remunerada.

A experiência do *home office* no contexto da pandemia impulsionou a alteração do modelo de conciliação entre a vida familiar e profissional pela maioria dos casais. Dentre aqueles que adotaram o modelo de parceria, principalmente quanto à parcela do trabalho doméstico referente ao cuidado dos filhos, a adoção do *home office* atuou para que emergissem tarefas que antes não eram percebidas ou reconhecidas como trabalho, e que passaram a ser compartilhados por alguns cônjuges. Isso impulsionou a alteração do modelo de conciliação entre a vida familiar e profissional pela maioria dos casais, havendo a migração para o modelo de parceria principalmente devido à suspensão do suporte de terceiros.

Contudo, a mudança da forma de conciliação para um padrão mais igualitário de divisão das jornadas de trabalho não se revelou prevalente: para a maior parte dos casais, os homens apenas se tornaram mais parceiros no que diz respeito ao cuidado dos filhos. Ou seja, a maior parte do trabalho doméstico continuou assimilado exclusivamente pelas mulheres. Assim, a visão favorável ao *home office* foi encontrada nos casais que experimentaram de forma mais acentuada a ‘desconstrução social’ da dicotomia ‘homens provedores, mulheres cuidadoras’. Os maridos dos casais que adotaram ou que mantiveram o modelo de conciliação, com as esposas conciliando a jornada doméstica, experienciaram melhor desempenho profissional, atribuído a maior dedicação à jornada remunerada, além de colherem frutos positivos na esfera familiar conforme aumentava a participação paterna na vida dos filhos. E, interessantemente, mesmo que o *home office* não tenha acarretado a participação masculina nas demais atividades da jornada doméstica, as esposas desses casais enxergaram esse modelo de trabalho como favorável porque lhes propiciou melhor equilíbrio no atendimento das demandas referentes às duas jornadas de trabalho.

Há associação da visão positiva do *home office* por parte dos casais que veem essa forma de trabalho como caminho para vivenciar de forma mais intensa e satisfatória as suas prioridades, a oportunidade de melhor dividir o tempo entre o trabalho e a família, bem como de melhor equilibrar as jornadas de trabalho entre os cônjuges – ou seja, por parte dos casais que priorizaram a família e por aqueles que buscaram o equilíbrio na dedicação ao trabalho e à família. A visão positiva do *home office* pelos priorizadores da carreira adveio do impulso dado ao desempenho profissional ao mesmo tempo que era mantida a aproximação familiar – algo impossível no regime de trabalho presencial. O mesmo

positivismo foi encontrado junto aos casais cujos cônjuges demonstraram prioridades diferentes: os maridos perceberam como o aumento de sua eficiência profissional alavancava a carreira; as esposas perceberam que poderiam minimizar sentimentos de ‘culpa’ porque sua dedicação profissional não prejudicava os afazeres familiares.

A visão dos casais sobre o *home office* não se revelou influenciada pelo caráter emergencial ou involuntário de sua adoção. Os benefícios auferidos com a adoção do trabalho remoto, com destaque para o tempo economizado nos deslocamentos, atuaram para amenizar os conflitos já experimentados pelos casais. Novas formas de conflito desenvolvidas pelos casais a partir da adoção do *home office* não foram atribuídas ao novo modelo de trabalho em si, mas sim à forma como os próprios indivíduos exerceram suas atividades profissionais a partir da adoção do trabalho remoto.

Parafraseando-se Rocha-Coutinho (2004), acredita-se que haja potencial para que o *home office* propicie as bases para que a ‘Cinderela’ – transformada na ‘Mulher Maravilha’ ao passar a integrar o rol dos casais de dupla jornada – experimente a realidade da família dos ‘Incríveis’, onde cada um exerça os seus papéis e todos atuem juntos para obter os melhores resultados nas duas jornadas.

Esse estudo pode fomentar a reflexão por parte dos gestores que desenvolvem políticas organizacionais e governamentais para a nova sociedade onde homens e mulheres, casais com dupla jornada, encontram-se inseridos no mercado de trabalho e, para que desfrutem das condições que os permitam conjugar ambas jornadas de forma harmoniosa e produtiva. Também pode colaborar com a construção do conhecimento atinente aos temas outrora abordados, seja com relação ao arcabouço teórico sobre os casais de dupla jornada, seja a respeito da adoção emergencial do *home office*, ou mesmo na construção de outros conhecimentos.

As propostas para estudos futuros são três: 1) Realizar estudo quantitativo que permita corroborar os resultados aqui alcançados, 2) Elaborar possível modelo conceitual de *home office* para casais de dupla jornada; e 3) Realizar pesquisa análoga que considere a interseccionalidade raça/classe social/gênero.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBAD, G. S.; LEGENTIL, J. Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia da COVID-19. **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**, Porto Alegre, p. 45-58, 2020.
- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 15, n. 3, p. 511-533, 2017.
- ARAÚJO, C. A. **Bibliometria: evolução histórica e questões atuais**. Em *Questão*, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun., 2006.
- ASHFORTH, B.E.; KREINER, G.E.; FUGATE, M. Tudo em um dia de trabalho: limites e transições de micro funções. *Academy of Management Review*, 25, 472-491, 2000. DOI: 10.2307/259305.
- BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: X Congresso Nacional de Educação - Educere. **Anais...** Curitiba, 2011.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BERLATO, H. The dual Career process in the Brazilian perspective: Unraveling typologies. **Revista de Administração**, v. 50, n. 4, p. 507-522. 2015.
- CAPONE, S. M. I.; DE SOUZA, I. G. L. Maternidade e carreira durante a pandemia da Covid-19: O papel das organizações na visão das mulheres-mães. XIII Congresso de Administração Sociedade e Inovação. **Anais...** Rio de Janeiro, maio. 2021.
- CARVALHO, R. O. Sociedade, mulher e profissão. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S.l.],

v. 7, n. 1, p. 27-44, maio 2016.

COLLINS, A.M.; HISLOP, D.; CARTWRIGHT, S. Social Support in the Workplace Between Teleworkers, Office-based Colleagues and Supervisors. **New Technology, Work and Employment**, v. 31, p. 161–175, 2016.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**. Métodos qualitativo, quantitativo e misto. Editora Artmed, Porto Alegre: 2010.

DUXBURY, L.; LYONS, S.; HIGGINS, C. Dual-Income Families in the New Millenium: Reconceptualizing Family Type. **Advances in Developing Human Resources**, vol. 9, nº 4, p. 472-486, November, 2007

ESPÍNDOLA, G.; LIZOTE, S.; SCHROEDER, K.; MONTIBELLER, A.; SILVA, P. *Home office* em tempos de pandemia: um estudo em empresas de prestação de serviços contábeis. XIII Congresso de Administração Sociedade e Inovação. **Anais...** Rio de Janeiro, maio. 2021.

FERNANDES, D. R. N. **A divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada: um estudo sobre homens e mulheres que vivenciam a cultura do alto desempenho**. Rio de Janeiro. Tese de Doutorado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade do Grande Rio, UNIGRANRIO, Rio de Janeiro, 2017.

FERREIRA, V.; PEREIRA, N.; FAUSTINO, R.; MENDONÇA, C.; OLIVEIRA, U. As perspectivas do *home office* pós-pandemia na percepção do empregado: um estudo de campo. XIII Congresso de Administração Sociedade e Inovação. **Anais...** Rio de Janeiro, maio. 2021.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

GALEAZZI, I. M. S.; GARCIA, L.; DRIEMEIER, M. M.; DE TONI, M.; KRELING, N. H.; FOLLADOR, P. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. **Mulher e Trabalho**, [s. l.], v. 3, p. 9-35, 2003.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GILBERT, L. A.; RACHLIN, V. Mental health and psychological functioning of dual-career families. **The Counseling Psychologist**, v. 15(1), p. 7-49, 1987.

GOULART J. O. **Alternativa de trabalho flexível**. 1a ed. Brasília: Senac, 2009, 229p.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **The Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, jan., 1985.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do '*home office*' em empresas de tecnologia da informação. **Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

HAZAN, B.; MORATO, A. Teletrabalho no Direito Brasileiro: Fundamentos, Perspectivas e Alterações Promovidas pela Reforma Trabalhista. **Lex Humana**, Petrópolis, v. 10, n. 1, p. 01-23, 2018.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, v. 24, n. 01, p. 15-22. 2011.

HIRATA, H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, n.7, 2015.

HIRATA, H. Conhecimento e ação política: Divisão sexual do trabalho e teorias da interseccionalidade. Gênero, Sexualidade e Direitos Humanos: Perspectivas Multidisciplinares, [s. l.], **Inítia Via**, 97-111, 2017.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.595-609, set./dez. 2007.

HOCHSCHILD, A. R. **The second shift**. Working families and revolution at home. United States of America: Penguin Books, 2012.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, Helena

(Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

KOSSEK, E.; LAUTSCH, B. A.; EATON, S. Telecommuting, control and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. **Journal of Vocational Behavior**, 68, 347–67, 2006.

KOSSEK, E. E.; LAUTSCH, B. A. *CEO of me: Creating a life that works in the flexible job age*. Philadelphia, PA: Wharton School Publishing/Pearson, 2008.

LAPIERRE, L. M.; VAN STEENBERGEN, E. F.; PEETERS, M. C.; KLUWER, E. S. Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. **Journal of Organizational Behavior**, [s. l.], 2015.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em *home office* durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388-399, 23 dez. 2020.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P. A Divisão entre Trabalho, Família e Organizações para Casais de Dupla Jornada (Two-Job Couples): Notas para um Debate sobre o Caso Brasileiro. **Economia e Gestão**, v. 17, p. 1, 2017.

NILLES, J. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

PERLIN, G.; DINIZ, G. Casais que trabalham e são felizes: Mito ou Realidade. **Psic. Clin.**, v. 17, n. 2, p. 15-29. 2005.

POGREBIN, L. C. **Getting yours**. New York: Avon, 1975.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. **Dual-career families re-examined: New integrations of work and family**. New York, Harper & Row 1976.

ROCHA, C. T. M. DA; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 13 mar. 2018.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Dos contos de fadas aos super-heróis: mulheres e homens brasileiros reconfiguram identidades. **Psicologia Clínica**, 12 (2), 65-82, 2000.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Novas Opções, Antigos Dilemas: Mulher, Família, Carreira e Relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**, v. 12, n. 1, p. 2-17. 2004.

RUWER, L. M. E.; KLEINOWSKI, A. L.; GIRARD, M. Percepções dos profissionais sobre a adaptação ao *home office* compulsório na pandemia COVID-19. XIII Congresso de Administração Sociedade e Inovação. **Anais...** Rio de Janeiro, maio. 2021.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. del P. B. **Metodologia de Pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTOS, H. B. Casa e carreira: Qual o preço da escolha? Um estudo sobre os prós e contras na relação do casal contemporâneo brasileiro. XXXVII Encontro da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: 2013.

SANTOS, H. B. **O processo de dual career family: Um estudo sobre os impactos e implicações na vida do casal**. – São Paulo. Tese de Doutorado em Administração do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2011.

SANTOS, H. B.; CASADO, T. O tradicional reconfigurado: a proposta de um modelo para casais de dupla carreira. XXXV Anais do Encontro da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: 2011.

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

STEIL, A. V.; BARCIA, R. M. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. **Revista de Administração da USP**, v. 36, n.1, p.74-84, 2001.

TEIKAL, C. M.; ROCHA-COUTINHO, M. L. O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. **Psico**, v. 38, n. 3, p. 262-268. 2007.

VENTURIELLO, M. P. *El cuidado de los hijos: Dominios femeninos-dominios masculinos*. In:

LÓPEZ, E.; FINDLING, L. (Coordinadoras). **Maternidades, Paternidades, Trabajo y Salud.** Transformaciones o Retoques? Buenos Aires: Biblos editorial, 2012.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração.** São Paulo: Editora Atlas, 2015.