

**As mulheres em home office na pandemia de COVID-19: análise do discurso das revistas de negócio**

**STEFÂNIA DE CASTRO HELMOLD**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS) - PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINIST

**CAMILA MARA DE AMORIM PINTO**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS) - PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINIST

**CARINE RODRIGUES NUNES GIESBRECHT**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS) - PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINIST

## As mulheres em *home office* na pandemia de COVID-19: análise do discurso das revistas de negócio

### INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019 foi divulgado pelo governo chinês que um novo tipo de coronavírus causava uma doença respiratória (COVID-19) altamente infecciosa e letal, que, a partir de março de 2020, foi caracterizada pela Organização Mundial da Saúde como uma pandemia. A propagação do vírus se dá pelo ar, e a alta mobilidade e fluxo de pessoas ajudou para que ele se espalhasse por todo o mundo; até o dia 30 de julho de 2021, foram reportados mais de 197,5 milhões de casos e 4,2 milhões de mortes em todo o mundo (Worldometers, 2021) sendo 19,8 milhões de casos e 554.497 mil mortes confirmadas no Brasil (CONASS, 2021).

Como descrito por Agrawal *et al.* (2020), a pandemia de COVID-19 é um evento repentino com consequências disruptivas generalizadas. Losekkan e Mourão (2020) indicam que a pandemia foi responsável por uma série de profundas mudanças na sociedade, onde as noções de segurança e as formas com que as pessoas se relacionam foram revolucionadas, sendo assim, o trabalho não poderia deixar de ser impactado.

Para barrar a crescente contaminação, diversos governos por todo o mundo optaram por medidas de controle sanitário, que incluíram lockdown, fechamento de fronteiras e do comércio – com a exceção dos serviços considerados essenciais-, e medidas de distanciamento social e isolamento (Chadee *et al.*, 2021; Waizenegger *et al.*, 2020). De acordo com Vyas e Butakhieo (2020, p. 60), para tentar adequar-se as diretrizes governamentais e “se o risco é muito significativo, os empregadores foram forçados a aceitar métodos de trabalho alternativos, praticando o distanciamento social no trabalho ou implementando o trabalho de casa”.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios – PNAD, mostram que a taxa de desocupação no primeiro semestre de 2021 no Brasil foi de 14,6%, um aumento de 16,4% em relação ao mesmo período do ano anterior (Agência IBGE, 2021). Góes *et al.* (2021) revelaram que 11% da população que se manteve ocupada no país durante a pandemia trabalhou em *home office*, sendo que, dentre elas, 56,1% são mulheres, 65,6% são pessoas brancas e 74,6% possuem escolaridade de nível superior completo. Além disso, os indícios da precarização do trabalho decorrentes dos novos formatos adotados têm sido percebidos: o Ministério Público do Trabalho (MPT) recebeu mais de 29 mil denúncias relacionadas à COVID-19, tendo instaurado 6.690 inquéritos civis para apurar irregularidades, que vão desde a falta de equipamentos de proteção à redução salarial e excesso da carga e do tempo de trabalho em *home office* (Barbosa, 2021).

Desta maneira, o teletrabalho foi implementando em massa pelas organizações como uma alternativa para manter um nível mínimo de operação, mantendo sua conexão com clientes e stakeholders (Chadee *et al.*, 2021). Segundo Agrawal *et al.* (2020, p. 271), “a pandemia tornou a virtualização de [trabalho e] processos obrigatória para todos os setores, especialmente organizações empresariais”. Neste contexto, o trabalho feminino, já marcado pelas barreiras amplamente discutidas por pesquisadores em administração, fora impactado (Alon *et al.*, 2020; Alon & Tertilt, 2020; Arntz *et al.*, 2020; Lemos *et al.*, 2020; Raišienė *et al.*, 2021) e suas consequências precisam ser estudadas. Desta forma, este artigo tem como objetivo analisar como os impactos da pandemia se apresentam no trabalho e na vida pessoal das mulheres, através da análise de reportagens sobre o tema em revistas de grande circulação no país.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### Teletrabalho e a Pandemia COVID-19

A eclosão do coronavírus aprofundou, ainda mais, a crise estrutural do capital e acentuou traços sistêmicos contraditórios relacionados a economia, política, sociedade, sanitária e saúde (Raichelis & Arregui, 2021). As organizações por sua vez, com as medidas governamentais para fechamento do comércio nacional, reduziram os quadros, paralisaram as atividades e direcionaram os empregados para trabalharem de casa, sem tecnologias adequadas, comunicações, recursos ergonômicos, orientação e/ou preparação, para que eles continuassem ativos e produzindo remotamente (Baker, 2020; Donza, 2021).

O teletrabalho pode ser compreendido como trabalho realizado remotamente através de tecnologias de informação e comunicação (TIC), possibilitando resultados em um local diferente do espaço organizacional (Costa, 2007; Rosenfield & Alves, 2011). Para Costa (2007), o teletrabalho impacta até no conceito de organização, já que expande seus limites através do tempo e do espaço, uma vez que os trabalhadores podem estar em qualquer lugar e acessíveis a todo tempo, inclusive fora dos horários convencionais. Chamam a atenção para a diferenciação existente entre o “trabalho de casa” – que não implica necessariamente o uso de TIC –; o teletrabalho; e o *home office*, que é necessariamente um teletrabalho realizado da casa do indivíduo, sendo esta última modalidade a mais difundida durante a pandemia de COVID-19.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT (1996) define o termo teletrabalho e destaca categorias específicas dentro dele, diferenciando-o quanto a diferentes variáveis: a) local/ espaço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho) (Rocha e Amador, 2018). Alguns autores ainda indicam que a proporção de trabalhadores que podem exercer suas funções remotamente depende da natureza de suas atividades, podendo variar bastante entre diferentes setores (Baker, 2020; Green et al., 2020; Holgersen et al., 2021). Donza (2021) chama atenção também para as disparidades socioeconômicas na opção pelo teletrabalho. Segundo o autor, em Buenos Aires, 35,9% dos moradores de bairros ‘não pobres’ puderam optar pelo teletrabalho, contra apenas 6,4% daqueles que habitavam bairros considerados pobres.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2017) prevê como trabalho remoto, aquele realizado preponderantemente fora das dependências da empresa nas funções compatíveis, podendo ser realizado na modalidade de contrato por tempo determinado ou indeterminado. A legislação Brasileira não é clara na orientação e delimitação do trabalho remoto, o que pode gerar ambiguidade as empresas na forma de atuação. Rosenfield e Alves (2011) alertam que o teletrabalho pode ser compreendido com trabalho atípico e flexível, podendo ou não ser precário.

No Brasil em março de 2020, após o anúncio das primeiras medidas de distanciamento social, o cenário social, econômico, organizacional e de saúde era incerto, de modo que as organizações buscaram adequar-se como entendiam que era possível e necessário. Segundo Raichelis e Arregui (2021), neste período, as organizações em busca de resultados, metas e produtividade muitas vezes não alcançáveis transferiram o gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador que nem sempre tinham acesso a celular e/ou computador conectados à internet e recursos para acesso *on-line*.

“Nesse tipo de gestão por pressão ocorre a intensificação do trabalho, com impactos na materialidade e na subjetividade dos(as) trabalhadores(as): ampliação da jornada de trabalho para

dez, doze horas, fadiga pelo tempo excessivo de permanência em frente à tela do computador, multiplicação do número de reuniões até a exaustão, simbiose entre tempo de trabalho e de não trabalho.” (RAICHELIS e ARREGUI, 2021, p.146).

A precarização das ferramentas de acesso não são as únicas existentes do modelo de teletrabalho, mas também as relacionadas a saúde e bem-estar do trabalhador. O capital não reconhece nenhuma barreira para a precarização do trabalho, gerando uma exploração sem limites da força de trabalho resultando a mercantilização e adoecimento do trabalhador (Souza, 2021). Autores pesquisam a relação entre o presenteísmo causado pela inserção das novas tecnologias de comunicação do teletrabalho e a falta de engajamento dos profissionais, e até o aumento nos índices de *turnover* nas organizações (Chadee et al., 2021). Outros autores se dedicam a avaliar os impactos da adesão forçada às novas TIC's e o teletrabalho na saúde, sobretudo psíquica, dos trabalhadores (Arntz et al., 2020; Baker, 2020; Donza, 2021; Gu & Wang, 2020; Monica & N, 2021; van Niekerk & van Gent, 2021; Xiao et al., 2021). Waizenegger et al. (2020) apontam que os trabalhadores em regime de *home office* tendem a ser mais marginalizados que seus colegas em trabalho presencial, uma vez que criam sentimentos de isolamento pessoal e profissional, perdem oportunidades de aprendizagem informal e tem menos suporte da companhia.

Por outro lado, a literatura destaca algumas vantagens, que as mulheres retratam ao atuarem em teletrabalho, durante a pandemia de COVID19, como acomodação entre os horários de trabalho, às responsabilidades domésticas e familiares. “A minha rotina era muito ausente da minha vida pessoal (...) mas no momento de pandemia o meu mais novo teve febre e eu pude estar ao lado dele, dar um carinho, um colo, coisa que antes eu não conseguia.” (Lemos et al., 2020, p. 395).

Reforçando a fala acima outra trabalhadora em teletrabalho relata:

“Eu tô com uma sobrecarga maior de trabalho, mas eu também tô satisfeita por ter mais tempo com a minha filha e com meu marido, coisa que não tinha porque era só fim de semana praticamente, por passar o dia todo fora. A gente acaba ficando mais tempo junto e isso é bem interessante.” (Lemos et al., 2020, p. 395)

Para o autor, provavelmente, essas trabalhadoras já acostumadas com a sobrecarga da rotina profissional relativizaram ou suportaram a conciliação das tarefas, pela possibilidade, de estar em casa mais próximo da família.

### **Mulher, Trabalho e COVID-19**

O perfil dos trabalhadores tem mudado e, na atualidade, novos desafios se tornam parte de seu cotidiano, sobretudo no que tange o equilíbrio trabalho-família. Indivíduos se casam e tem filhos mais tarde – em relação a geração anteriores -, as mulheres acessam cada vez mais o mercado de trabalho, terceiriza-se a educação dos filhos, aparece a necessidade de cuidado de pais idosos, e divórcios e novos padrões familiares são alguns pontos que podem gerar conflitos que impactam diretamente na capacidade do trabalhador, que, agora, busca por posições de trabalho mais flexíveis, que permitam uma melhor adaptação às necessidades familiares (Kelly et al., 2020). Arntz et al. (2020) defendem que o teletrabalho nos tempos da pandemia pode reduzir as diferenças marcantes entre homens e mulheres quando se trata de horas trabalhadas e salários. Segundo os autores, mulheres, pais e pessoas com graduação são mais propensas a terem trabalhos passíveis de serem realizados em casa. Em pesquisa realizada na Alemanha, em 2018, mostrou que 25% das mães de crianças com menos de 13 anos gostariam de fazer *home office*, mas não podiam. Arntz et al. (2020) entendem que estes números podem aumentar no pós-pandemia, sugerindo assim a necessidade de acompanhamento futuro do tema.

Porém, para Hunter et al. (2019), este equilíbrio pode ter um custo emocional, cognitivo e físico. As novas tecnologias incorporadas no dia a dia do trabalhador, sobretudo durante a pandemia, tendem a borrar os limites entre os domínios familiares e do trabalho, aumentando a interferência de um sobre o outro (Allen et al., 2021; Hunter et al., 2019). A literatura defende que os benefícios do home office estão fortemente relacionados à uma maior capacidade dos pais de lidarem com assuntos familiares e de trabalho de forma mais equilibrada, porém estes mesmos pais, principalmente as mães, tem esbarrado em barreiras muito específicas dos tempos pandêmicos: o trabalho e o cuidado em tempo integral dos filhos, incluindo aspectos educacionais antes delegados às escolas, que foram fechadas (Arntz et al., 2020). Arntz et al. (2020) estimam que, na Alemanha, entre os casais com filhos pequenos que trabalham agora em regime de teletrabalho, 30% dos pais ganharam mais flexibilidade no trabalho que a mãe. Os autores atentam ainda que é possível que os papéis de gênero socialmente atribuídos podem ser reforçados, uma vez que nesses lares o tempo de trabalho das mulheres é em média 28% menor que de seus parceiros. Na Argentina, Donza (2021) aponta que 33,4% das mulheres optaram pelo teletrabalho, contra 21,6% dos homens.

É preponderante, no entanto, ter em conta as especificidades da realidade brasileira. O número de famílias com filhos em idades escolares é maior – 37,3% contra 22% da Alemanha. Sendo que, em 2015, 43% dos lares brasileiros eram chefiados por mulheres, e em apenas 34% desses núcleos familiares há a presença de um cônjuge. Dados do IPEA (2015) indicam ainda que cerca de 55% das mulheres no Brasil estão inseridas no mercado de trabalho, enquanto 85% dos homens ocupam postos de trabalho. Durante a pandemia, 17% das mulheres estavam desempregadas, enquanto 11,8% dos homens se encontravam na mesma situação (IBGE, 2020). Outro dado apresentado pelo IBGE (2019) mostra que as mulheres realizam trabalhos domésticos em 92,2% dos lares, enquanto o percentual entre os homens é de 78,2%. Uma pesquisa realizada pela Fundação Dom Cabral em 2020, com o tema: “Os efeitos do home office integral na produtividade durante o cenário COVID-19”, aponta que para as mulheres a sobrecarga de trabalho, filhos e serviços doméstico é maior quando comparado ao homem e que isso pode ser acentuado se tiver mais de uma criança na residência (Valente e Ferreira, 2020). Historicamente as mulheres trabalham por mais tempo, com o que os autores chamam de segunda jornada de trabalho, referenciando ao trabalho doméstico quase sempre delegado a elas, questionado por algumas importantes autoras como Collins et al. (2021), Federici (2019) e Saffioti (1976, 2011).

“A diferença em relação ao trabalho doméstico reside no fato de que ele não só tem sido imposto às mulheres como também foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina. O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado” (Federici, 2019, p. 42-43).

Outros autores defendem, por fim, que os benefícios decorridos do teletrabalho na pandemia e a mudança cultural das organizações, acelerada neste processo, aliados à possíveis rearranjos na distribuição das tarefas domésticas podem trazer consequências positivas para as mães e suas carreiras num período pós-COVID (Alon et al., 2020; Arntz et al., 2020).

## **METODOLOGIA**

O management, para além da simples realização da gestão empresarial, ocupa atualmente o status de setor de negócios, sustentado por quatro pilares, apresentados por Wood Junior e de Paula (2005), sendo eles: as escolas de negócios; as consultorias; os gurus de gestão; e as mídias de negócios, podendo compreender livros, revistas e jornais de negócios e gestão

empresarial. Este trabalho se dedica a analisar esta quarta categoria, entendendo sua importância para o comportamento dos profissionais e influência na cultura organizacional, assim como sua crescente ascensão entre os gestores brasileiros. Entende-se, portanto, a necessidade de avaliar como as mídias de negócios nacionais tem imposto seu discurso sobre o trabalho da mulher, em casa, no contexto da pandemia de COVID-19.

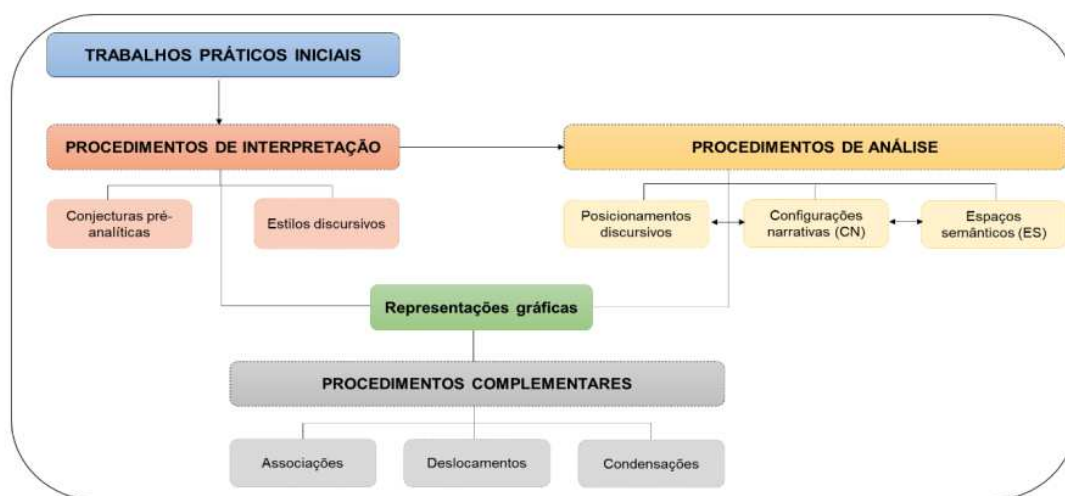
As revistas e livros de negócios contribuem para a disseminação e legitimação de ideias e práticas gerenciais, mas uma análise rígida sobre seu conteúdo apresenta padrões recorrentes de discursos e tons prescritivos (Duarte & Medeiros, 2019; Wood Junior & de Paula, 2005). Para tal, executou-se pesquisa com os termos ‘COVID’, ‘mulher’, ‘teletrabalho’, ‘home office’ e ‘trabalho remoto’ em revistas de ampla circulação, selecionando-se assim seis artigos que continham dados relevantes para a pesquisa. As revistas selecionadas foram: (R1) Época Negócios, (R2) Valor, (R3) Correio Braziliense, (R4) Você S/A, (R5) Exame e (R6) Carta Capital (Carvalho, 2021; Época Negócios Online, 2021; Estadão Conteúdo, 2021; Fraga, 2021; Rocha, 2021; Vasconcelos, 2021).

Optou-se então pelo método de Análise Sociológica do Discurso (ASD), uma vez que esta metodologia de análise textual vincula e articula perspectivas internas e contextuais do discurso, exaltando a importância do contexto para a criação do texto em questão. “Trata-se de uma análise pragmática do texto e da situação social – micro e macro – que a gerou” (Godoi et al., 2014, p. 511). A pesquisa tem, portanto, características qualitativas e dialéticas, integrando o sujeito da pesquisa (o pesquisador) com os objetos investigados, tanto em nível de conteúdo quanto relacional (Ibañez, 2010; Godoi et al., 2014).

Como sugerido por Godoi et al. (2014), os textos foram preparados, identificando-se inicialmente possíveis pontos de conflito e identificando-se temáticas possivelmente relevantes. O *corpus* fora lido e relido diversas vezes, sob a ótica de três diferentes pesquisadoras, que identificaram individualmente peculiaridades que forneciam pistas sobre unidades de análise elementares. As anotações foram comparadas, decompostas, analisadas e sintetizadas, para posterior aproximação integrativa, e os resultados são apresentados adiante.

O presente estudo seguirá o caminho metodológico proposto por Vargas e Moura (2020), com exceção dos procedimentos complementares:

Figura 1 - Percurso Metodológico em ASD



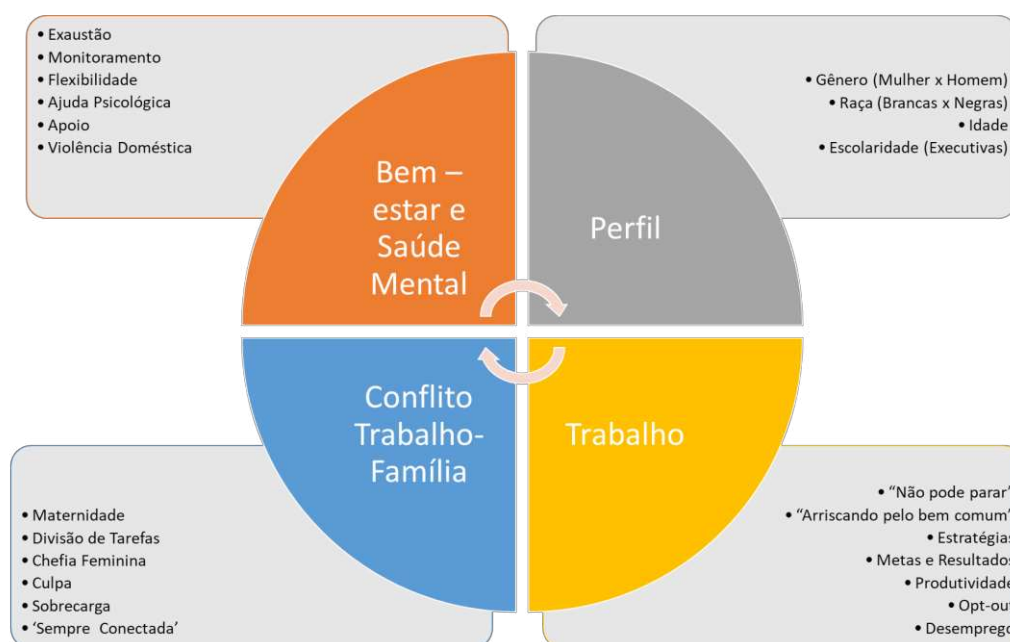
Fonte: Vargas e Moura (2020)

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

## Procedimentos de Interpretação

As Conjecturas Pré-Analíticas apresentam as primeiras impressões e hipóteses em análise preliminar do material coletado. Neste estudo, quatro principais eixos temáticos foram preliminarmente observados: (a) a preocupação com o bem-estar e a saúde mental das trabalhadoras; (b) o perfil das mulheres em trabalho remoto e suas diferenças; (c) o conflito trabalho-família; e (d) o trabalho em si e os impactos da pandemia sobre ele. Na Figura 2, apresentam-se também nos retângulos externos possíveis estilos discursivos observados. Se faz necessário observar que as setas internas demonstram que não há possibilidade de que estes eixos temáticos sejam tratados absolutamente em separado, uma vez que são interligados e influenciam-se e correlacionam-se.

Figura 2 – Conjecturas pré-analíticas provisórias e estilos discursivos– Conjecturas pré-analíticas provisórias e estilos discursivos



Fonte: elaborado pelas autoras

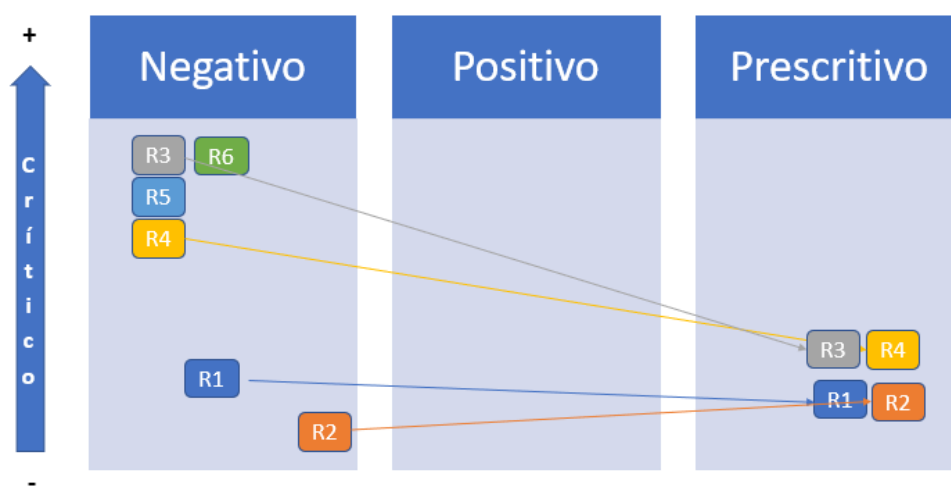
Entendemos aqui que o trabalho da mulher fora impactado na pandemia, trazendo à tona questões já amplamente discutidas na literatura sobre o trabalho feminino, tais como o perfil das trabalhadoras, desigualdades de gênero, escolaridade, dupla jornada de trabalho, exaustão, fenômeno *opt-out*; algumas que foram amplificadas pelo contexto do *home office*, como a maternidade, a culpa, a sobrecarga, a inequidade na divisão de trabalhos domésticos, a necessidade de estar conectada todo o tempo e redução das margens do espaço casa-trabalho; e a inclusão de temas que antes eram raramente tratados no contexto do trabalho, mas que a nova realidade de trabalhar em casa e isolamento social, tornaram um ponto de atenção, como a violência doméstica, que tem crescido em números reais mas que tem suas denúncias reduzidas.

## Procedimentos de Análise

A análise da ASD se divide em estudar o Posicionamento Discursivo (quem fala? Que posição social / lugar que ocupa esse sujeito?); Configurações Narrativas (de que se fala? Como se fala?) e Espaços Semânticos (Por que se fala? Quais significados e símbolos escondem esta fala?) (Godoi et al., 2014, 2018; Vargas & Moura, 2020).

No que tange ao **posicionamento discursivo** (Figura 3), todos os textos analisados teceram críticas à condição da mulher em teletrabalho na pandemia, embora alguns apresentem críticas bastante contundentes (R3, R5, R6 e R4), R1 apresentou críticas mais leves e R2 possuía um caráter quase neutro e instrucional, se dedicando a apresentar o perfil das trabalhadoras. Embora a bibliografia relate alguns pontos positivos sobre o teletrabalho e o futuro das mulheres em home office no pós-COVID, nenhuma das reportagens lidas tratou de forma positiva este contexto. Além disto, assim como abordado por Wood Junior e de Paula (2005), mais da metade das reportagens analisadas caminharam da apresentação de pontos negativos para a prescrição de como melhorá-los, prática comum no *pop management*.

Figura 3 – Posicionamentos Discursivos



Fonte: elaborado pelas autoras

Os textos R1 e R5 não foram assinados pelos autores, mas pelo editorial. Os textos R2 e R4 foram escritos por homens e são menos críticos; o texto R4 apresenta as dificuldades vivenciadas por pais e mães em home office na pandemia e, por mais que assinala que as dificuldades femininas são por vezes maiores, tende a ser menos crítico que os textos R3 e R6, que tem autoras, possivelmente porque se identifiquem mais com os percalços deste caminho.

As configurações narrativas serão avaliadas de acordo com a ordem das conjecturas pré-analíticas anteriormente apresentadas. O Bem-Estar e a Saúde Mental do trabalhador é tema recorrente nas reportagens R1, R3 e R4, sendo este um fator comum dentro dos textos prescritivos.

“Enfrento um estresse nunca sentido antes, parece que o mundo está desabando e que nada pode ser feito para amenizar o peso” (R3).

O estresse e a síndrome de *Burnout* não são temas novos quando se referem ao trabalho da mulher (Aldossari & Chaudhry, 2021; Soares et al., 2007). Aldossari e Chaudhry (2021) defendem que a ideia de que síndrome de *Burnout* é relacionada ao gênero está incorreta e que a literatura abarca diversos motivos que explicam que as experiências entre homens e mulheres não é a mesma, sendo que as trabalhadoras tendem a sofrer mais situações de agressão, discriminação e violências que seus pares de sexo masculino.

“Estresse e ansiedade são comuns neste momento, tanto pela sobrecarga quanto pelo medo. Durante uma pandemia, você não tem controle do que pode acontecer. E nem todo mundo lida bem com isso. Para estes casos, Gabriela recomenda procurar terapia [...]” (R3).



Percebe-se que as desigualdades estruturais se reproduzem num contexto antagônico à concepção de direitos humanos e se materializa nos mais diversos tipos de violências e violações contra a população negra, mulheres e outros grupos ditos de minorias. No contexto pandêmico, no início de 2020 o modelo de trabalho profissional encontrava-se tensionados pela instabilidade, condição econômica, social e de saúde. As mulheres, em um traço histórico de desigualdade emblemática condição de subalternidade, foram impactadas e sentiram os efeitos de forma acentuada (Raichelis & Arregui, 2021).

O conflito trabalho-família aparece em quase todos os textos, e aborda principalmente a dificuldade de adaptação do tempo e do espaço na separação do trabalho e da vida pessoal, e nas consequências trazidas pela sobrecarga vivenciado pelas mulheres teletrabalhadoras neste período.

“‘A conta não fecha’, afirma Débora. ‘Não tem como, ao mesmo tempo, você se alimentar bem, praticar exercícios, propor atividade para as crianças, assistir sua série, ler um livro e ainda trabalhar dez horas por dia. Incutiram na gente essa obsessão de que precisamos dar conta de tudo, mas é uma ideia que está escravizando as pessoas’” (R4)

Expressões como “interferência negativa dos filhos no trabalho” (R1), “conciliar atividades do dia a dia” (R3), “sobrecarga maior de afazeres domésticos” (R5) são exemplos de um discurso que reconhece o aumento do tempo dedicado pelas mulheres ao trabalho. Com escolas fechadas, os pais, e principalmente as mães precisam se adaptar à nova realidade. Para tal, é necessário contar com a adaptação das organizações, tanto estruturalmente, quanto culturalmente. Porém, considerando-se que as revistas de gestão são influenciadoras de comportamento e ações, como também são vitrine de novos padrões adotados, seus discursos foram obtusos, apontando soluções que desconsideram as relações afetivas, sentimentos – sobretudo de culpa e incapacidade – e demais pressões dos indivíduos neste contexto.

“‘Outra dica da psicóloga é ser forte no desapego e – sempre que viável – manter a barreira física do escritório. ‘Ajuda muito que o genitor que está no trabalho não fique visível, principalmente para a criança de até 3 anos de idade’” (R4)

No trecho abaixo é possível, inclusive, observar que a carreira das mulheres e seus desejos e aspirações são esvaziados em prol do discurso capitalista de redução de custos. A empresa se adapta na medida em que continue sendo beneficiada, a mulher mantendo seu trabalho é um efeito colateral. O padrão de atuação é tão naturalizado que há uma consultoria especialista em fornecer tais subsídios necessários aos interesses corporativos, suplantando uma barreira – a família.

“‘Funcionamos como um benefício corporativo, que ajuda as empresas a fortalecer uma mentalidade organizacional amigável à família’ [...]. ‘Sabemos hoje que a metade das mulheres deixa o mercado com a chegada de um filho. Então, com a nossa ferramenta de apoio, evitamos que a empresa perca uma boa profissional, já que o custo com turnover é grande’” (R4).

A precarização do trabalho da mulher é foco central do texto R6, que, assim como Federici (2019) e Saffioti (1976), localiza o trabalho não remunerado da mulher como apropriação capitalista, marcado por um contexto histórico-cultural patriarcal, que se adensou no período da pandemia, uma vez que a mulher perdeu o período de tempo que poderia se abster do trabalho doméstico, quando estivesse no escritório, sendo agora obrigada a conviver em tempo integral com o trabalho doméstico.

Escritas relacionados à perda da produtividade e ao desemprego também foram recorrentes a quase todos os textos. É comum ver a associação das expressões “perda de tempo produtivo” (R5), “falta de concentração” (R3), “ausência de foco” (R4), “atrapalhar no

desenvolvimento” (R3). A preocupação com as consequências da pandemia na carreira feminina pode ser percebida no texto R3:

“A mulher está sendo muito mais prejudicada durante a crise do coronavírus. Causa preocupação o modo como a pandemia pode afetar a carreira das mulheres. Com as equipes mais enxutas, as empresas vão priorizar as pessoas com melhor desempenho. Como a mulher vai ter alta produtividade sobrecarregada? A mulher está em uma desvantagem que precisa ser revista urgentemente” (R3).

## CONCLUSÕES

A pandemia afetou de forma consistente o modo como as pessoas interagem. A necessidade de distanciamento social levou as organizações instaurarem regimes de trabalho remoto para parte de seus funcionários. A ascensão do número de mulheres trabalhando de casa colocou uma lente em diversas barreiras, dificuldades e questões antes sumariamente ignoradas pelas empresas, que, diante do cenário atual, precisaram ser debatidas e compreendidas para que as atividades laborais não fossem completamente prejudicadas.

Dedicou-se então, neste estudo, a entender como as revistas de negócios retrataram a condição das trabalhadoras em *home office*, através da Análise Sociológica do Discurso, que compreende como contextos sociais influenciam na construção dos textos. É imperativo ressaltar que, se as revistas de *pop management* pouco se ocupavam em discutir a questão da precarização do trabalho da mulher, a pandemia foi fator impulsionador para tal, uma vez que se apresenta uma necessidade de discutir novas formas de gestão que integrem os polos trabalho e família, antes tidos como opostos, agora obrigados a conviver, nem sempre pacificamente.

Nota-se, portanto, que, nos dados analisados por esta pesquisa, o discurso sobre precarização e a fragilidade da posição da mulher trabalhadora no contexto pandêmico é recorrente e bem aceito pelas revistas de negócios, interpelando temas já discutidos na literatura do trabalho feminino. Os textos são mais críticos quando escritos por mulheres, e aqueles que se lançaram à empreitada de sugerir possíveis mudanças e adequações, o fazem seguindo interesses corporativos, ignorando os indivíduos; ou o fazem de maneira insipiente, pouco contribuindo para a luta feminina por mais espaços e igualdade no mercado de trabalho.

Como agenda de pesquisa, sugerimos que novas análises sejam realizadas, de maneira mais aprofundada sobre os achados deste trabalho. Podem-se realizar pesquisas diretamente com as trabalhadoras em *home office*, a fim de observar como se dão suas experiências e quais suas expectativas para um contexto pós-pandêmico, sendo importante que se possa observar questões de diversidade, como raça ou classe social, uma vez que é conhecido que as revistas de negócio são destinadas a um público de, quando mulheres, executivas, que não representam a totalidade das mulheres afetadas pelo COVID-19.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agência IBGE. (2021). *PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 14,6% e taxa de subutilização é de 29,3% no trimestre encerrado em maio*. IBGE. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31254-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-6-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-3-no-trimestre-encerrado-em-maio>
- Aldossari, M., & Chaudhry, S. (2021). Women and burnout in the context of a pandemic. *Gender, Work and Organization*, 28(2), 826–834. <https://doi.org/10.1111/gwao.12567>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, 70(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of Covid-19 on Gender Equality. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Alon, T., & Tertilt, M. D. J. O.-R. M. (2020). This Time It'S Different: the Role of Women'S Employment in a Pandemic Recession. *Nber*, 53(9), 1689–1699.
- Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics*, 55(6), 381–386. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>
- Baker, M. G. (2020). Characterizing occupations that cannot work from home: a means to identify susceptible worker groups during the COVID-19 pandemic. *American Journal of Public Health*. <https://doi.org/doi.org/10.1101/2020.03.21.20031336>
- Barbosa, M. (2021). *MPT recebe 29 mil denúncias trabalhistas relacionadas à covid-19*. Correio Brasiliense. <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/08/4870557-mpt-recebe-29-mil-denuncias-trabalhistas.html>
- Brasil. (2017). *Lei No 13.467, de 13 de Julho de 2017*.
- Carvalho, A. (2021, May). Os desafios dos pais e mães no home office. *Você S/A*. <https://vocesa.abril.com.br/carreira/os-desafios-dos-pais-e-maes-no-home-office/>
- Chadee, D., Ren, S., & Tang, G. (2021). Is digital technology the magic bullet for performing work at home? Lessons learned for post COVID-19 recovery in hospitality management. *International Journal of Hospitality Management*, 92(June 2020), 102718. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102718>
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work and Organization*, 28(S1), 101–112. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- CONASS. (2021). *Painel CONASS COVID-19*. Conselho Nacional de Secretarias de Saúde. [www.conass.org.br/painelconassCOVID19/](http://www.conass.org.br/painelconassCOVID19/)
- Conde, F. G. A. (2009). *Cuadernos metodológicos: análisis sociológico del sistema de discursos*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Costa, I. de S. A. da. (2007). Teletrabalho : subjugação e construção de subjetividades. *Rap*, 41(1), 105–124.
- Donza, E. (2021). La incidencia de la cuarentena en el escenario laboral del Área

- Metropolitana de Buenos Aires. Efectos del COVID-19 en un contexto de precariedad estructural. *Trabajo y Sociedad*, 21(36), 29–53.
- Duarte, M. P. F. C., & Medeiros, C. R. de O. (2019). Pop-Management: 15 anos depois - a incorporação do pop-management no trabalho de executivos de grandes empresas. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(1), 185–198. <https://doi.org/10.1590/1679-395169212>
- Época Negócios Online. (2021, June). Como melhorar o bem-estar das mulheres no trabalho. *Época Negócios*. <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2021/06/como-melhorar-o-bem-estar-das-mulheres-no-trabalho.html>
- Estadão Conteúdo. (2021). Home office impacta mais servidoras mulheres, diz pesquisa. *Estadão*. <https://exame.com/carreira/home-office-impacta-mais-servidoras-mulheres-diz-pesquisa/>
- Federici, S. (2019). *O Ponto Zero da Revolução: Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista* (T. Breda (ed.); 1st ed.). Editora Elefante.
- Fraga, L. (2021). Sobrecarga atinge mulheres durante a quarentena deixando-as por um fio. *Correio Braziliense - Lida.pdf*. *Correio Braziliense*. <https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/04/26/interna-trabalhoeformacao-2019,848505/sobrecarga-atinge-mulheres-durante-a-quarentena-deixando-as-por-um-fio.shtml>
- Godoi, C. K., Coelho, A. L. de A. L., & Serrano, A. (2014). Elementos epistemológicos e metodológicos da Análise Sociológica do Discurso: abrindo possibilidades para os estudos organizacionais. *Organizações & Sociedade*, 21(70), 509–535. <https://doi.org/10.1590/s1984-92302014000300009>
- Godoi, C. K., Mastella, A. S., & Uchôa, A. G. F. (2018). Integração Metodológica Entre Grupo De Discussão E Análise Sociológica Do Discurso: Um Caso Exemplificador Sobre O Discurso Feminino Acerca Do Consumo Da Beleza. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 24(1), 30–60. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.180.69478>
- Góes, G. S., Martins, F. dos S., & Nascimento, J. A. S. (2021). *Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19 : quem , quantos e onde estão ?* (Vol. 52). [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714\\_nota\\_trabalho\\_r emoto.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_r emoto.pdf)
- Green, N., Tappin, D., & Bentley, T. (2020). Working From Home Before, During and After the Covid-19 Pandemic: Implications for Workers and Organisations. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 45(2), 5–16. <https://doi.org/10.24135/nzjer.v45i2.19>
- Gu, L., & Wang, J. (2020). How Does It Integration Capacity Lessen Work-From-Home Stressors and Anxiety? *Issues In Information Systems*, 21(4), 18–25. [https://doi.org/10.48009/4\\_iis\\_2020\\_18-25](https://doi.org/10.48009/4_iis_2020_18-25)
- Holgensen, H., Jia, Z., & Svenkerud, S. (2021). Who and how many can work from home? Evidence from task descriptions. *Journal for Labour Market Research*, 55(1). <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00287-z>
- Hunter, E. M., Clark, M. A., & Carlson, D. S. (2019). Violating Work-Family Boundaries: Reactions to Interruptions at Work and Home. *Journal of Management*, 45(3), 1284–1308. <https://doi.org/10.1177/0149206317702221>

- Ibañez, J. (2010). Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas. In J. Ibañez & F. Alvira (Eds.), *El análisis del realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Alianza Editorial.
- Kelly, C. M., Rofcanin, Y., Las Heras, M., Ogbonnaya, C., Marescaux, E., & Bosch, M. J. (2020). Seeking an “i-deal” balance: Schedule-flexibility i-deals as mediating mechanisms between supervisor emotional support and employee work and home performance. *Journal of Vocational Behavior*, 118(July 2018), 103369. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103369>
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). Women in Home Office During the Covid-a9 Pandemic and the Work-Family Conflict Configurations. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 60(6), 388–399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Losekkan, R. G. C. B., & Mourão, H. C. (2020). DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. *Caderno De Administração*, 28, 71–75.
- Monica, B. S., & N, G. (2021). Impact of work from home on employee wellbeing during pandemic. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(02). <https://doi.org/10.47750/cibg.2020.26.02.057>
- OIT. (1996). Convenio sobre el trabajo a domicilio. *Convenio C177, de 20 Junio 1996*.
- Raichelis, R., & Arregui, C. C. (2021). O trabalho no fio da navalha: *Serviço Social & Sociedade*, 140, 134–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/0101-6628.242>
- Raišienė, A. G., Rapuano, V., & Varkulevičiūtė, K. (2021). Sensitive men and hardy women: How do millennials, xennials and gen x manage to work from home? *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2). <https://doi.org/10.3390/joitmc7020106>
- Rocha, M. N. M. (2021). O que é Home e o que é Office: o trabalho feminino na pandemia. *Carta Capital*. <https://www.cartacapital.com.br/justica/o-que-e-home-e-o-que-e-office-o-trabalho-feminino-na-pandemia/>
- Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. de. (2011). Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, 54(1), 207–233.
- Saffioti, H. I. B. (1976). A mulher sob o modo de produção capitalista. *Contexto*, 1, 1–21.
- Saffioti, H. I. B. (2011). A questão da mulher na perspectiva socialista. *Lutas Sociais*, 27, 82–100.
- Soares, J., Grossi, G., & Sundin, O. (2007). Burnout among women: associations with demographic/socio-economic, work, life-style and health factors. *Arch Womens Ment Health*, 10, 61–71.
- Souza, D. de O. (2021). As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>
- Valente, L., & Ferreira, P. (2020). *Os efeitos do home office integral na produtividade durante o cenário COVID-19*.
- van Niekerk, R. L., & van Gent, M. M. (2021). Mental health and well-being of university

staff during the coronavirus disease 2019 levels 4 and 5 lockdown in an eastern cape university, South Africa. *South African Journal of Psychiatry*, 27, 1–7.  
<https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v27i0.1589>

Vargas, K. S., & Moura, G. L. de. (2020). *Análise Sociológica do Discurso (ASD): Os Fundamentos Teórico-Metodológicos e a Sistematização Prática do Método em um Estudo sobre Cultura de Devoção*. 17.

Vasconcelos, G. (2021). Principal perfil de trabalhador em home office pe mulher branca de 30 a 39 anos. *Valor*. <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/08/05/principal-perfil-de-trabalhador-em-home-office-e-mulher-branca-de-30-a-39-anos.ghtml>

Vyas, L., & Butakhieo, N. (2020). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442.  
<https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>

Wood Junior, T., & de Paula, A. P. P. (2005). *Pop-management: a literatura popular de gestão no Brasil* (Issue 1). <http://hdl.handle.net/10438/2958>

Worldometers. (2021). *COVID-19 Coronavirus Pandemic*. Worldometers.

Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working from Home during COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181–190.  
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>