




Gabriela Vanzo SPASIANI*

 <https://orcid.org/0000-0003-1861-5567>


Fernanda Reis Theodoro da SILVA**

 <https://orcid.org/0000-0002-6946-4423>

Edward GOULART JÚNIOR***

 <https://orcid.org/0000-0002-4923-433X>

Marianne Ramos FEIJÓ****

 <https://orcid.org/0000-0002-6036-9884>

Recebido em: 23 de fevereiro de 2023.

Aprovado em: 11 de agosto de 2023.

IMPLICAÇÕES DO HOME OFFICE PARA O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: CONSEQUÊNCIAS PARA TRABALHADORES E ORGANIZAÇÕES

RESUMO

Introdução: A recente pandemia exigiu inúmeras mudanças no dia a dia da população e o trabalho remoto, especificamente o home office, passou a ocupar um papel central nas organizações. Assim sendo, faz-se necessário entender as possíveis implicações deste para o conflito trabalho-família, um constructo que consiste em uma interação conflituosa entre os papéis desempenhados na vida profissional e familiar. **Método:** levantamento bibliográfico realizado nas bases SCIELO, LILACS, BIREME, BVSPsi e Google Acadêmico. A pesquisa bibliográfica foi realizada utilizando-se dos descritores: “conflito trabalho x família”, “home office e o conflito trabalho-família”. Foram encontrados 41 textos, mas poucas pesquisas empíricas. **Resultados principais:** Estudos que mostram conflitos associados ao home office, questão atravessada por questões de desigualdades de gênero, classe e cor apontam que indivíduos do sexo feminino e com filhos pequenos enfrentam maior sobrecarga e dificuldades em encontrar o equilíbrio entre os papéis profissional e familiar quando comparados a pessoas do sexo masculino e/ou que não tenham filhos pequenos. **Considerações finais:** o home office pode produzir efeitos na relação entre trabalho e família e que podem ocorrer divergências entre atividade laboral e papel social, intensificação do trabalho, falta de tempo para a realização de atividades pessoais, domésticas e profissionais, com maior sobrecarga para as mulheres com filhos, que impactam a família e a organização de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho remoto. Conflito trabalho-família. Pandemia.

IMPLICATIONS OF THE HOME OFFICE FOR WORK-FAMILY CONFLICT: CONSEQUENCES FOR BOTH EMPLOYEES AND ORGANIZATIONS

ABSTRACT

Introduction: The recent pandemic has prompted countless changes in people's daily lives and remote work, specifically remote working, has come to play a key role in organizations. Therefore, it is necessary to understand the possible implications of this for work-family conflict, a concept that consists of a conflicting interaction between the roles played in professional and family life. **Method:** A bibliographic survey was carried out on SCIELO, LILACS, BIREME, BVSPsi and Google Scholar. The bibliographic search was carried out using the descriptors: "work x family conflict", "remote working and work-family conflict". 41 articles were found, but little empirical research. **Main results:** Studies that show conflicts associated with the remote working environment, an issue crossed by gender, social class, and color inequalities, point out that females with small children face greater burdens and difficulties in finding a balance between their professional and family roles when compared to males and/or those without small children. **Final considerations:** remote working may influence the relationship between work and family and there may be divergences between work activity and the social role, work intensification, and lack of time to carry out personal, household, and professional activities, with a heavier burden on women with children, which impacts on the family and the work organization.

Keywords: Remote work. Work-family conflict. Pandemic.

* Psicóloga, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Unesp, e-mail: gabriela.spasiani@unesp.br

** Psicóloga, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Unesp, e-mail: fernanda.reis@unesp.br

*** Doutor, Docente da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Unesp, e-mail: edward.goulart@unesp.br

**** Doutora, Docente da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Unesp, e-mail: marianne.r.feijo@unesp.br



1 INTRODUÇÃO

Diante do contexto de importantes e grandes transformações tecnológicas em nossa sociedade, foi possível para as organizações obter mais flexibilidade em relação à estruturação do trabalho e à criação de meios para realizá-lo. O *home office*, termo utilizado para se referir à realização das atividades profissionais por trabalhadores em suas casas, surgiu há mais de 50 anos, cresceu e se destaca atualmente como uma modalidade recorrente de trabalho que permite maximizar os recursos existentes, gerenciar negócios a distância, reduzir a necessidade de deslocamento, dentre outras vantagens que corroboram a tendência de forte aceitação mundial deste.

O *home office*, então, configura-se como um trabalho realizado remotamente em domicílio, sendo uma modalidade de teletrabalho. Segundo Konradt, Schmook e Mälecke (2000), o teletrabalho caracteriza-se quando indivíduos realizam total ou parcialmente as suas atividades laborais em um ambiente fisicamente diferente do local onde se encontra a empresa, usando Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) para a sua realização. Nesse sentido, podemos afirmar que o *home office* é uma forma de trabalho flexível, que se utiliza das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos (ROCHA; AMADOR, 2018; BANA; BENZEL; SOLARE, 2021).

Nos dias atuais, essa modalidade de trabalho foi ainda mais disseminada e priorizada em vários segmentos, inclusive pela repentina presença no final de 2019 de um vírus altamente transmissível, contaminável e com grande potencial letal, o coronavírus (COVID-19), o que, em março de 2020, levou a Organização Mundial da Saúde (OMS) a decretar uma pandemia. Com esse alerta, foi recomendada aos governos a adoção de medidas variadas para conter o vírus, tais como a higienização das mãos, uso de máscaras, limpeza sistemática de ambientes e superfícies, restrições do convívio comunitário em diferentes locais e distanciamento social (MALTA *et al.*, 2020; GOULART JUNIOR; CAMARGO, 2021).

Para se adequar às diretrizes ligadas ao distanciamento social e restrição de lugares de convívio comunitário, muitas empresas tiveram de suspender as suas atividades, total ou parcialmente, e encontrar uma forma de manter-se em funcionamento e, para isso, muitas delas passaram a operar na modalidade de *home office*. A Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise Covid-19 (MELO, 2020; AMIN; RAUDHOH, 2021) destacou que o trabalho realizado nas residências dos trabalhadores foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia, trazendo à tona e para a centralidade do contexto organizacional tal modalidade. Assim sendo, segundo o

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), há no Brasil 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente. O setor de serviços apresenta o maior percentual de trabalhadores remotos, seguido pelo setor público, com tendência de elevação. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2021) mostraram que o setor industrial demonstrou certa estabilidade, com, aproximadamente, 7,1% de trabalhadores em atividade remota, similar ao comércio e à agricultura, com, respectivamente, 5,0% e 0,6%. Queiroga (2020) revela a existência do trabalho remoto em diferentes contextos mesmo antes da pandemia. No entanto, para o autor, em grande parte da população trabalhadora, essa modalidade configurou-se como inédita e, em muitos casos, obrigatória.

A literatura aponta algumas vantagens do *home office* para os indivíduos, principalmente, relacionadas à flexibilização da jornada de trabalho e à diminuição no tempo de deslocamento entre casa-trabalho, o que pode levar também a uma maior possibilidade de conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer, além da autonomia do indivíduo de se organizar em relação ao modo de trabalhar e de gerir seu tempo, entre outras. Em relação às vantagens do *home office* para a própria organização, pode-se citar a diminuição de gastos com o espaço físico e com os equipamentos, além da possibilidade de aumento da produtividade, maior motivação e menos absenteísmo (ALMEIDA; NOGUEIRA, 2019; RAFALSKI; ANDRADE, 2015; ROCHA; AMADOR, 2018).

No entanto, para além dos pontos positivos, a literatura também apresenta os pontos negativos de tal modalidade, a saber: dificuldade dos gestores em acompanhar a atuação de trabalhadores; a diminuição da interação entre estes – o que pode levar à diminuição da colaboração no trabalho; a possibilidade de aumento de carga de trabalho, de desmobilização do trabalhador enquanto classe, da necessidade de adaptação para integrar o trabalho à vida cotidiana de casa (ALMEIDA; NOGUEIRA, 2019; RAFALSKI; ANDRADE, 2015; ROCHA; AMADOR, 2018; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Amin e Raudhoh (2021) também apontam algumas vantagens e desvantagens do *home office*. Para as autoras, um dos benefícios dessa modalidade é a flexibilidade de tempo e de lugar, economizando em custos de transporte. Outra vantagem de destaque é que o trabalhador fica livre das interferências dos colegas de trabalho. Quanto aos pontos fracos, explicam que essa modalidade depende de conexões de rede adequadas e de equipamentos de trabalho que podem não ser tão completos como no próprio local de trabalho. Outro ponto negativo de destaque, para as autoras, é a ausência do “toque emocional” pela falta do contato e da interação presencial. Ainda para as autoras, se essa política de trabalho em casa continuar poderá

ocasionar vários outros impactos, como a redução de ações de comunicação entre colegas e a diminuída motivação para o trabalho – devido, principalmente, à carga de trabalho doméstica simultânea.

Levando em consideração que o indivíduo atua na sociedade desempenhando diferentes papéis sociais, infere-se que a realização do trabalho em *home office* possa trazer implicações não só para a vida profissional do trabalhador, mas também para a sua vida pessoal. Quando as atividades profissionais passam a ser realizadas na residência do trabalhador, essa situação pode gerar diferentes conflitos na relação trabalho-família. O conflito trabalho-família, nesse cenário, é um constructo utilizado para remeter a uma interação conflituosa entre essas duas importantes esferas da vida humana e, por esse motivo, é um importante foco de estudo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Nesse sentido, este artigo tem como objetivo principal explorar, por meio deste ensaio teórico, as possíveis implicações do *home office* nos conflitos trabalho-família, justificado pela necessidade de se ter mais informações sobre tais tópicos, uma vez que há no Brasil poucos estudos que abordam tal relação. Além disso, este artigo faz-se relevante para que seja possível pensar em como futuros profissionais podem lidar com este novo modo de trabalho, de forma a reduzir e a amenizar conflitos e a encontrar maior equilíbrio entre trabalho e família em contexto de atuação remota. Reforça-se essa questão pelo fato de que, mesmo com o enfraquecimento da pandemia do Covid-19 e a volta da “normalidade” no tocante às exigências do distanciamento social, muitas organizações deverão manter, para algumas funções, o trabalho remoto. O presente ensaio teórico foi desenvolvido mediante levantamento bibliográfico realizado em importantes indexadores eletrônicos, em sua maioria de divulgação de produção científica na área da saúde, são eles: Scielo, Lilacs, Bireme, BvsPsi e Google Acadêmico. Utilizou-se dos descritores “*conflito trabalho x família*”, “*home office e o conflito trabalho família*” e foram encontrados 41 textos, porém, retratando poucas pesquisas empíricas.

2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E SUAS CONSEQUÊNCIAS

A vida de um indivíduo é composta por várias esferas, sendo as esferas profissional e familiar predominantes e indissociáveis, isto é, os aspectos de uma dessas esferas interferem na outra e vice-versa. Quando os papéis assumidos na vida profissional e familiar possuem uma

interação conflituosa, denomina-se conflito trabalho-família (ANDRADE; OLIVEIRA; HATFIEL, 2017; LATUPAPUA; ATTAMIMI; PUTRI, 2021). Para Lemos, Barbosa e Monzato (2020), o conflito trabalho-família ocorre quando um indivíduo sofre diferentes pressões ao desempenhar os papéis profissional e pessoal, dificultando a conciliação desses dois âmbitos. Para Boyar e Mosley (2007), o conflito trabalho-família caracteriza-se por problemas ou situações familiares conflituosas geradas por questões de trabalho.

Segundo Andrade, Oliveira e Hatfiel (2017), o construto trabalho-família é bidirecional pois pode ocorrer quando o trabalho interfere na família (TIF) e quando a família interfere no trabalho (FIT). Ainda sobre o construto é possível identificar três bases principais de interferência como aspectos relacionados ao tempo, tensão entre papéis e comportamento (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Quanto aos aspectos de tempo, entende-se como o tempo que um indivíduo investe em um desses papéis em detrimento do outro, por exemplo, quando há uma carga horária alta de trabalho que impede o indivíduo de passar um tempo satisfatório com os familiares. A tensão entre papéis ocorre devido às pressões e às exigências existentes em cada um desses âmbitos e à dificuldade de atendê-las de maneira adequada – como por exemplo pais de crianças pequenas que necessitam de muitos cuidados em trabalhos com alta demanda. Já o aspecto comportamental ocorre quando o indivíduo tem dificuldade em ajustar os comportamentos adequados a cada uma dessas instâncias.

Estudos de Chambel (2008) corroboram o modelo de Greenhaus e Beutell, considerando o fator tempo, pois quando o indivíduo passa muito tempo trabalhando, especialmente pelo fator sobrecarga, isso ocasiona consequências negativas, dificultando, ou até mesmo impedindo a conciliação das exigências originadas do trabalho com as exigências familiares.

Wolff (2021) realizou pesquisa que objetivou analisar os conflitos trabalho-família relatados por mães teletrabalhadoras durante o período da pandemia do Covid-19. O estudo revelou que realizar trabalho fora do expediente (sobrecarga) e pensar no trabalho enquanto se está em casa (tempo), foram os principais conflitos enfrentados por essa população durante a situação atípica da presença do trabalho remoto compulsório.

Latupapua, Attamimi e Putri (2021) realizaram estudo junto a 100 profissionais da rede hoteleira da Cidade de Ambon (Indonésia), com objetivo determinar o efeito do conflito trabalho-família sobre o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho como variáveis mediadoras dos trabalhadores. Os resultados do estudo mostraram que existe um significativo efeito negativo do conflito trabalho-família no comprometimento organizacional e que a organização que promove satisfação com o trabalho tem trabalhadores mais

comprometidos e lidando melhor com o conflito trabalho-família. Considerando ainda a satisfação com o trabalho e a relação com o conflito trabalho-família, estudos de Jimenez e Bravo (2020) tiveram como resultados relação negativa entre conflito trabalho-família e satisfação laboral, sinalizando que, quanto menor percepção desse conflito por parte do trabalhador, maior o seu nível de satisfação laboral e vice-versa. O estudo concluiu que as organizações de trabalho capazes de contribuir para o atendimento das demandas laborais e familiares, possuem profissionais mais satisfeitos, realizando uma avaliação mais positiva de seu trabalho.

Apesar de o conceito do conflito trabalho-família ter se originado com uma conotação negativa referente a essa interação, estudos mais recentes (GEURTS *et al.*, 2005; GREENHAUS; POWELL, 2006; PEREIRA *et al.*, 2014) têm investigado os efeitos positivos que essa relação pode ter sobre o indivíduo, promovendo um sentimento de maior bem-estar e satisfação ao desempenhar os dois papéis simultaneamente em vez de apenas um deles. Como exemplo, podemos citar um cuidador que tem filhos e uma boa relação com a área profissional e acesso aos meios de provento à família podem ser motivos de grande satisfação. Nesse sentido, utiliza-se uma perspectiva de equilíbrio e não de conflito, em que o enriquecimento de um dos domínios (profissional ou pessoal) pode interferir no outro de maneira positiva – logo, o que é vivenciado e desenvolvido em uma dessas esferas repercute na outra (RIBEIRO; QUEIRÓS, 2012).

Entretanto, as influências negativas do conflito trabalho-família ainda são recorrentes e estão relacionadas a uma série de prejuízos aos trabalhadores, como uma baixa satisfação com a vida, um descontentamento com a qualidade do relacionamento romântico e outros prejuízos no âmbito familiar (ALLEN *et al.*, 2000; MICHEL *et al.*, 2009 *apud* ANDRADE, OLIVEIRA; HATFIEL, 2017), além de exaustão física e emocional e sintomas psicossomáticos (RIBEIRO; QUEIRÓS, 2012).

Os prejuízos oriundos do conflito trabalho-família também provocam impactos negativos às organizações, pois elevam os níveis de insatisfação com o trabalho por parte do trabalhador, interferem no esforço dedicado ao trabalho, aumentam a intenção de sair da organização, diminuem a lealdade organizacional e afetam o número de promoções de cargo desses profissionais (ALLEN *et al.*, 2000; ERNST; OZEKI, 1998; HILL, 2005; VOYDANOFF, 2005 *apud* ANDRADE; OLIVEIRA; HATFIEL, 2017; LATUPAPUA; ATTAMIMI; PUTRI, 2021).

Feijó *et al.* (2017, p.110) explicam que “o conflito trabalho-família é um conceito relacionado diretamente com diversos outros conceitos teóricos oriundos das relações do homem com o trabalho, tais como o comprometimento organizacional, a satisfação com o trabalho, a saúde do trabalhador e o bem-estar do trabalhador”. Segundo os autores, os conflitos trabalho-família vêm sendo mais estudados e, a partir disso, também resultam descobertas sobre as consequências do conflito sobre a qualidade de vida e saúde do trabalhador. Dentre os problemas relacionados à saúde, Patlán Perez (2013), Ribeiro e Queiróz (2021) também destacam a síndrome de *burnout* que, segundo os autores, pode estar presente em relações desequilibradas entre as duas esferas da vida do sujeito.

Com isso posto, há o entendimento de que o conflito trabalho-família necessita de atenção por parte das organizações, especialmente pelo fato do modelo de trabalho remoto ou *home office* produzir efeitos na relação entre trabalho e vida familiar para os trabalhadores de forma geral, o que pode exacerbar ou gerar conflitos, problemas nas relações com o trabalho, insatisfação e prejuízos para a saúde do trabalhador.

É importante compreender que quando se tem o *home office* como escolha ou como necessidade. O que antes acontecia em ambientes separados passa a ficar imbricado, isto é, a reprodução do trabalho se interliga ao contexto familiar das relações interpessoais e afetivas. Molina e Silva (2019) e Barros e Silva (2010) nos relatam, de forma geral, que os teletrabalhadores perdem os limites de espaço e de tempo que separavam o exercício do trabalho da rotina doméstica e, assim sendo, têm sua percepção dos domínios do trabalho e da residência dificultada, acarretando, em muitas vezes, na sobreposição dos papéis, podendo trazer consequências negativas acentuando o conflito trabalho-família.

Além disso, pode haver diante da fusão da vida profissional com a vida pessoal, divergências entre a atividade laboral e o papel social desempenhado na família, criando uma dualidade dos contextos que pode aumentar os atritos e tensões entre as partes. Tal noção tem potencial impacto na redução da produtividade do trabalhador ou até mesmo no desenvolvimento de desentendimentos familiares uma vez que os papéis estão sobrepostos (MOLINA; SILVA, 2019).

Nesse cenário, Tremblay (2002, *apud* BARROS; SILVA, 2010) explica que, no geral, a carga de trabalho de indivíduos em *home office* costuma ser de 10 a 20% maior que aquela desempenhada convencionalmente nas dependências da organização. Tal dado nos mostra que, nesta modalidade, há intensificação do trabalho (que pode ser explicada pela flexibilidade do contexto remoto) e isso pode interferir no contexto familiar, uma vez que haverá a ocupação de

tempo que deveria ser destinado às atividades pessoais e não profissionais, podendo levar a um aumento do conflito entre o trabalho e família. Bridi *et al.* (2020), em seu estudo, afirmam que o trabalho remoto no momento da pandemia trouxe ainda mais sobrecarga para os trabalhadores, ou seja, maior número de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado.

Outro ponto muito importante que pode impactar nessa relação é a possível distração no contexto doméstico, o que pode levar à desconcentração no trabalho de forma que a rotina familiar interfira na atividade profissional a ser realizada e, portanto, no papel desempenhado pelo trabalhador. Tal complexidade ocorre porque nem todo profissional que trabalha em *home office* tem um espaço destinado apenas para exercer seu trabalho – e pode ter que fazê-lo rodeado pela vida social e familiar (MOLINA; SILVA, 2019).

É preciso destacar que tais apontamentos dependerão do tipo de realidade vivida no trabalho e também de questões pessoais, como o tamanho da família, especialmente, o número e idade de filhos, aspectos físicos da habitação, do estilo de vida familiar, de questões de gênero e econômicas e dos recursos tecnológicos disponíveis. Algumas pessoas podem sofrer mais impactos que outras na sua relação entre trabalho e família quando estiverem na modalidade remota, com diferentes consequências para as esferas familiar e profissional.

Os conflitos entre os papéis desempenhados no trabalho e na família perpassam pelas desigualdades de gênero, de classe e de cor. A desigualdade de gênero é um fator central, pois mulheres que são mães, especialmente de crianças menores, relatam níveis de conflito mais altos do que os pais. Uma pesquisa realizada por Lemos, Barbosa e Monzato (2020), na qual foram entrevistadas 14 mulheres que adotaram o trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, mostrou que todas elas relataram aumento significativo de volume de trabalho durante o período analisado. Segundo as autoras, esse aumento está relacionado à adoção do *home office* de maneira repentina devido à pandemia, confinando toda a família, simultaneamente, sem nenhum planejamento ou recursos materiais apropriados, como local adequado para o trabalho, cadeiras ergonômicas, entre outras. Soma-se a isso o fato de que, em muitos lares, tarefas domésticas aumentaram durante esse período. Conforme relatos de entrevistadas, elas dispensaram profissionais contratadas para serviços domésticos como faxinas, reduziram interações, atividades físicas entre outras, que passaram a serem realizadas à distância e mediadas pela tecnologia. Além disso, as entrevistadas que eram mães tiveram que conciliar toda essa nova realidade com o cuidado em período integral com os filhos e com as

atividades escolares remotas, uma vez que as escolas não estavam funcionando presencialmente.

Como resultado dessa pesquisa, Lemos, Barbosa e Monzato (2020) encontraram nos relatos de uma parcela das entrevistadas elementos que corroboram o que é apontado na literatura, ou seja, as mulheres se sentem sobrecarregadas com os cuidados domésticos, com os cuidados com os filhos e com as demandas profissionais, o que se agravou na pandemia. O estudo revelou ainda o sentimento de incapacidade para atender a essas diversas demandas e de fonte de angústia – que, para alguns participantes, implicam o consumo rotineiro de bebidas alcoólicas. Essa situação atinge mulheres pesquisadas que possuem características comuns: são mães de filhos pequenos e não vivem com os pais de seus filhos, o que as sobrecarrega por não terem outro adulto com quem dividir as responsabilidades com as crianças, o que contribui para que sintam que não conseguem se dedicar apropriadamente ao trabalho e nem aos filhos. Há mulheres com filhos que moram com o pai das crianças e que ficam encarregadas da maioria das tarefas, enquanto mulheres sem filhos enfrentaram uma sobrecarga no trabalho devido à nova estruturação do trabalho ou porque o companheiro também a sobrecarrega com todas as tarefas domésticas, conforme dados da pesquisa supracitada.

Embora para a maioria das mulheres o teletrabalho seja um fator que aumenta o conflito trabalho-família, para uma parcela que pode contar com diferentes tipos de ajuda essa modalidade pode trazer benefícios pois, no trabalho tradicional, além do tempo, da pressão e do comportamento, há outras fontes de conflito – tais como o deslocamento e a distância física que requerem horas dedicadas ao trabalho fora de casa (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Em contrapartida, uma parte das entrevistadas apresentou um relato diferente, sugerindo que para elas a adoção do trabalho remoto não foi um fator intensificador do conflito trabalho-família, uma vez que se sentiram mais próximas dos filhos e maridos e tiveram mais tempo para outras atividades físicas e momentos de lazer. Nessa parcela das entrevistadas, há uma predominância de mulheres sem filhos pequenos e maridos que participam de todas as atividades que envolvem a casa e os cuidados com os filhos. Essas mulheres relatam que, mesmo com o volume de trabalho aumentado no *home office*, conseguiram distribuir as tarefas domésticas aos companheiros e se organizaram de modo que puderam aproveitar melhor as horas do dia, com momentos de lazer e tempo de qualidade com a família. Assim, pode-se inferir que, para as mulheres que trabalham, a participação proativa dos parceiros é um fator

crucial para a conciliação dos âmbitos profissionais e familiares (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

O estudo supracitado reforça o fato de que o contexto da ocorrência do *home office* exerce um papel importante na relação entre trabalho e família. Rafalski e Andrade (2015) apontam que podem ocorrer acentuadas consequências devido à má adaptação ao novo ambiente de trabalho ou ao ineficiente estabelecimento dessa modalidade. Uma pesquisa realizada pelo Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT, 2021) indica que os países mais desenvolvidos no mundo se adaptam com mais facilidade ao *home office* que outros países, tanto pelo alto nível de qualidade da internet quanto pela experiência prévia de trabalhar em casa já conhecida pelos trabalhadores.

Isso posto, o contexto atual da pandemia de COVID-19 trouxe muitas incertezas e impôs de maneira muito repentina a reorganização de rotina de muitos trabalhadores, que viram as suas residências serem transformadas em seus ambientes de trabalho de um dia para o outro. Dessa forma, o *home office* foi instaurado de maneira muito abrupta e sem muito planejamento por grande parte das organizações.

Destaca-se também como os trabalhos domésticos se intensificaram no contexto da pandemia e de isolamento social, visto que serviços escolares, universidades e creches passaram a ter o conteúdo ministrado através de plataformas digitais, assim como as outras atividades (encontros sociais, as atividades físicas, entre outras) passaram a ser feitos a distância, fazendo com que todas os integrantes de uma família direcionassem a maior parte das suas atividades para dentro do domicílio (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os conflitos entre trabalho e família podem ser ampliados e agravados pelo *home office*, com o aumento de pressões sob o indivíduo – para quem família, trabalho e outros contextos de desenvolvimento e de interação social geralmente se entrecruzam. Há, portanto, grupos de pessoas, como as mulheres com filhos, que sofrem maior impacto do *home office*, o que pode se agravar a depender de aspectos como raça e cor, que ampliam as desigualdades sociais e o referido impacto.

A intensificação do trabalho é uma das principais consequências do *home office*, o que tende a intensificar o conflito trabalho-família, quando tarefas profissionais consomem o tempo das atividades familiares e pessoais. Além disso, o ensaio teórico realizado mostrou que o

trabalho em domicílio pode levar à desconcentração no trabalho, de forma que a rotina familiar e a interações entre pessoas na casa interfiram na atividade profissional.

É necessário destacar que os apontamentos trazidos perpassam por questões econômicas e de desigualdades de gênero, e que as mulheres se sentem mais sobrecarregadas devido ao acúmulo também de tarefas domésticas – a menos que haja participação proativa dos parceiros, de filhos maiores ou disponibilidade de recurso material e de outras soluções para conciliação das tarefas profissionais e familiares. Por fim, fatores como planejamento e contexto do estabelecimento do *home office* também podem impactar negativamente na relação entre trabalho e família, quando não há adequação e estrutura suficiente para o estabelecimento dessa modalidade.

Isso posto, este ensaio teórico revelou a importância de se investigar de forma mais empírica dados acerca da influência do *home office* nos conflitos trabalho e família em diferentes locais e contextos de vida e de trabalho. Destacam-se limites do presente estudo, que se debruçou sobre os aspectos encontrados na literatura, que são poucos e em sua maioria apenas teóricos e restritos a certos segmentos populacionais e organizacionais – portanto, sem possibilidade de generalização. Nesse sentido, faz-se relevante incentivar novas pesquisas, em cenários como os atuais, nos quais o *home office* aparece cada vez mais em destaque, com diferentes relações e recortes, como o econômico e o de etnia/raça.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. D. de M. de; NOGUEIRA, A. J. F. M. As relações de trabalho na modalidade home office em empresas de bens de consumo. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2019. Disponível em: <https://login.semead.com.br/22semead/anais/arquivos/834.pdf>.

ALLEN, T. D. *et al.* Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5, 278-308, 2000. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10784291/>.

AMIN, S.; RAUDHOH, S. The role of readiness of work-home resources and work motivation in minimizing work-family conflict in the covid-19 pandemic era. **Jurnal Aplikasi Manajemen**, v. 19, n. 4, p. 738–750, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.04>

ANDRADE, A. L.; OLIVEIRA, M. Z.; HATFIEL, E. Conflito trabalho-família: um estudo com brasileiros e norte-americanos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 106-113, 2017. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>

- BANA, S. H.; BENZELL S. G.; SOLARE R. R. Países distintos, home office distinto. **MIT Sloan Management Review Brasil**, 26 jun. 2021. Disponível em: <https://www.mitsloanreview.com.br/post/como-os-paises-vem-se-adaptando-ao-trabalho-remoto>.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>
- BOYAR, S. L.; MOSLEY, D. C. The relationship between core self- evaluations and work and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation. **Journal of Vocational Behavior**, v. 71, n. 2, p. 265-281, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.001>
- BRIDI, M. A. *et al.* O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19. **Remir Trabalho**. 2021. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf.
- CHAMBEL, M. J. Trabalho: muito pouco ou nada? Tempo dedicado ao trabalho em Portugal e Europa. In: FREIRE, J. (ed.). **Atitudes sociais dos portugueses: orientações perante o trabalho**. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais/Universidade de Lisboa, 2008. v. 8.
- ERNEST, K. E.; OZEKI, C. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviorhuman resources research. **Journal of Applied Psychology**, v.83, n.2, 139-49, 1998. Disponível: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>.
- FEIJÓ, M. R. *et al.* Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando Famílias**, v. 21, n. 1, p. 105-119, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&tlng=pt.
- GEURTS, S. *et al.* Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. **Work & Stress**, v. 19, n. 4, p. 319-339, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>.
- GÓES, G. S.; MARTINS, F. S.; NASCIMENTO, J. A. S. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. **Carta de Conjuntura**, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, n. 50, nota de conjuntura 8, jan./mar. 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf.
- GOULART JÚNIOR, E.; CAMARGO, M. L. Estratégias em gestão de pessoas e contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em tempos de Covid-19. In: GOULART JÚNIOR, E.; CAMPOS, D. C. (org.). **Gestão estratégica de pessoas e psicologia organizacional e do trabalho**. Araraquara: Letraria, 2021. p. 14-30. Disponível em: <https://www.letraria.net/download/gestao-estrategica-de-pessoas-e-psicologia-organizacional-e-do-trabalho/?wpdmdl=9752&refresh=60895f1842f71161961551>.
- GREENHAUS, J.; BEAUTEEL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **The Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/258214>.

GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. When work and family are allies: A theory of Work-Family Enrichment. **The Academy of Management Review**, v. 31, n. 1, p. 72–92, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/20159186>.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, 167–184, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>.

HILL, E. J. Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. **Journal of Family**, v.26, n.6, p.793- 819, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0192513X052775>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19**. 2021. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>.

JIMENEZ, A. F.; BRAVO, C. C. TOLEDO, A. B. Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. **Revista de Investigación Psicológica**, n. 23, p. 67-85, 2020. Disponível em: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=en&nrm=iso.

KONRADT, U.; SCHMOOK, R.; MÄLECKE, M. Impacts of telework on individuals, organizations and families: a critical review. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, v, 15, p. 63-98, 2000.

LATUPAPUA, C. V.; ATTAMIMI, R.; CAHAYA PUTRI, A. M. Work-Family Conflict dan Komitmen Organisasi; Dimediasi Kepuasan Kerja. **Jurnal Pendidikan Tambusai**, v. 5, n. 3, p. 8187–8201, 2021. Disponível em: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2319>.

LEMOS, A. H. da C.; BARBOSA, A. de 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, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>.

MALTA, D. C., *et al.* A pandemia da Covid-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal, 2020. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 29, n. 4, e2020407, 2020. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/s1679-49742020000400026>.

MICHEL, J. S. *et al.* A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. **Journal of Vocational Behavior**, v.74, n.2, p.199-218, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.005> *apud* ANDRADE, A. L.; OLIVEIRA, M. Z.; HATFIEL, E. Conflito trabalho-família: um estudo com brasileiros e norte-americanos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 106-113, 2017. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>.

MELO, D. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>.

MOLINA, C. J. F.; SILVA, G. E. Teletrabalho em modalidade home-office: análise de possíveis impactos às relações sociofamiliares. Encontro Anual de Iniciação Científica e Encontro Anual de Iniciação Científica Junior, 28., 2019, Maringá. **Anais...** Maringá: UEM, 2020. Disponível em: <http://www.eaic.uem.br/eaic2019/anais/artigos/3499.pdf>.

PATHÁN PÉREZ, J. Effect of burnout and work overload on the quality of work life. **Estudios Gerenciales**, v.29, n.129, p. 445-455, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>.

PEREIRA, A. M. *et al.* Burnout e interação trabalho-família em enfermeiros: Estudo exploratório com o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, n. 11, 24-30, 2014. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/17851>.

QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da Covid-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020. v. 1. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/publicacao/volume-1-home-office-guidelines-in-the-covid-19-pandemic-2/>. Acesso em: 11 maio 2023.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>.

RIBEIRO, M.; QUEIRÓS, C. Burnout e o conflito trabalho-família em posições de chefia nas organizações. **International Journal on Working Conditions**, n. 21, p. 58-75, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25762/8een-4v81>.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 153-162, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>.

TREMBLAY, D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, v.17, n.3-4, p. 157-170. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09649420210425309>. *apud* BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>.

VOYDANOFF, P. Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. **Journal of Occupational Health Psychology**, v.10, n.4, p. 491-503, 2005. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.10.4.491>. *apud* ANDRADE, A. L.; OLIVEIRA, M. Z.; HATFIEL, E. Conflito trabalho-família: um estudo com brasileiros e norte-americanos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 106-113, 2017. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>.

WOLFF, S. S. **Conflitos trabalho-família de mães teletrabalhadoras na pandemia Covid-19**. Relatório de Pesquisa Escola de Saúde – Curso de Psicologia (IMED), 2021.