



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS POLÍTICAS E JURÍDICAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

A experiência do home office de funcionárias mães *white collar* durante o período da pandemia do coronavírus no
Brasil

MARCELA PORTO DE OLIVEIRA SILVA

Orientadora

ANA LUIZA SZUCHMACHER VERISSIMO LOPES

NOTA:

RIO DE JANEIRO, RJ – BRASIL
MAIO DE 2021

MARCELA PORTO DE OLIVEIRA SILVA

A experiência do home office de funcionárias mães *white collar* durante o período da
pandemia do coronavírus no Brasil

Projeto de Pesquisa apresentado à Escola de
Administração da Universidade Federal do Estado do
Rio de Janeiro (UNIRIO) no curso de Bacharelado em
Administração Pública.

Aprovado por:

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, connected strokes that form the name Ana Luiza Szuchmacher Verissimo Lopes.

Ana Luiza Szuchmacher Verissimo Lopes

1) INTRODUÇÃO

O início da pandemia no Brasil influenciou diretamente na mudança da rotina de diversos brasileiros, de diferentes maneiras. A necessidade de adaptação das empresas e organizações públicas para funcionarem na modalidade home office, devido à recomendação da Organização Mundial da Saúde para que a população brasileira aderisse ao isolamento social como uma das principais formas de conter o vírus (OMS, 2020) fez com que muitas pessoas, principalmente mulheres, passassem a desempenhar quantidades maiores de serviços domésticos, como cozinhar e limpar os ambientes.

Há também o fato de a figura feminina carregar, historicamente, uma maior responsabilidade geral de seus filhos (BADINTER, 1980), principalmente com relação à ajuda no aprendizado escolar e ao cuidado na saúde e no bem-estar da criança. É válido ressaltar também que os impactos para mães solo e mulheres que são chefes de família são ainda mais intensos (SCARPELLINI, 2011). Por fim, a competitividade no mercado de trabalho, associado à cobrança de produtividade, ficou mais acentuada com a necessidade de adequação à modalidade de teletrabalho nesse novo contexto social.

Nesse viés, o impacto que a pandemia no Brasil trouxe tanto para empresas privadas como também para a Administração Pública é notório e tal fato, no mundo moderno, nunca havia acontecido na História. Dessarte, ao analisar essa nova realidade, o estudo a seguir colabora com a criação da visão de uma realidade diferente de muitos funcionários dentro das Organizações e contribui na busca pela melhoria da qualidade de vida do público feminino.

Sendo assim, o estudo tem como objetivo pesquisar e analisar como estão sendo as experiências de funcionárias que são mães de filhos/as crianças e, em paralelo, desempenham funções gerenciais enquanto trabalham na modalidade home office durante o período da pandemia no Brasil, que se estende há mais de um ano. Serão analisadas suas rotinas, os problemas que encontraram nesta nova modalidade, assim como o viés positivo de estarem seguras dentro de suas próprias casas e mais próximas de seus filhos/as e parceiros/as.

2) OBJETIVOS

O objetivo principal deste projeto de pesquisa é analisar a experiência do home office de funcionárias *white collar* mães de crianças durante o período da pandemia do coronavírus no Brasil.

Nesse sentido, foram criados objetivos intermediários para permitir a elucidação do objetivo principal, tais como levantar dados internos em empresa privada de funcionárias mães de filhos pequenos que estão em home office, analisar as alterações nas rotinas dos sujeitos da pesquisa, avaliar duplas ou triplas jornadas de trabalho e, por fim, identificar a participação do companheiro/a nos afazeres domésticos.

Adicionalmente, foi formulado um objetivo secundário – avaliar, através de entrevistas, se o modelo de home office é favorável ou prejudicial às funcionárias mães de crianças no contexto do conflito trabalho x família.

3) REVISÃO DE LITERATURA

3.1) ANÁLISE ETIMOLÓGICA DO TERMO UTILIZADO

A etimologia do termo *white collar* – em português, colarinho branco – é creditada à Upton Sinclair, escritor americano e um dos principais representantes dos *muckrackers* - "os que se espojam na lama -, grupo assim denominado pelo presidente Theodore Roosevelt e caracterizado pelo empenho na denúncia de escândalos e injustiças e pela defesa de uma mudança no comportamento social (UOL, 2015). Sinclair, ao elucidar o termo *white collar* a partir da classificação de trabalhadores através do tipo de trabalho que é desempenhado, referia-se aos trabalhadores cléricais, administrativos e de gestão contemporâneos durante os anos de 1930. O termo faz alusão direta às camisas sociais brancas utilizadas por funcionários de escritório – na época, majoritariamente masculinos – na maior parte dos séculos XIX e XX em países do Ocidente.

Do lado oposto haviam os trabalhadores considerados *blue collars* – “colarinho azul” -, tendo em vista que a cor remete aos macacões azuis ou aos tecidos mais resistentes utilizados pelos trabalhadores, como o jeans. Havia a preferência em geral por essas roupas porque frequentemente as sujavam no

dia a dia do trabalho e muitas vezes não podiam se dar ao luxo de lavá-las diariamente devido aos baixos salários que recebiam nas fábricas.

É fundamental indicar que se fez necessário, neste trabalho, o uso da expressão *white collar* em inglês tendo em vista que, no Brasil, o termo culturalmente faz referência à políticos e à executivos de grandes empresas, geralmente sendo utilizado em denúncias de corrupção - popularmente chamados de crimes de colarinho branco – o que poderia prejudicar na apresentação e compreensão do objetivo proposto. Por fim, o uso do grau de escolaridade também não pareceu condizente com o propósito a ser apresentado, uma vez que esse tipo de classificação não determina necessariamente qual é a tipologia da função desempenhada e do ambiente laboral dos indivíduos. Dessa forma, optou-se pela utilização do termo em inglês justamente para não haver qualquer alusão à expressão em português e, também, restringir como público-alvo funcionárias que tem o escritório como ambiente laboral.

3.2) DO LAR PARA O ESCRITÓRIO: UMA BREVE VISÃO HISTÓRICA NO CONTEXTO DO CONFLITO FAMÍLIA X TRABALHO

Seguindo os fortes preceitos religiosos do catolicismo patriarcal ocidental, que ditaram fortemente os rumos sociais desde a Idade Média até o surgimento do Iluminismo, o papel da mulher sempre foi meramente de submissão e subserviência ao marido principalmente devido aos ensinamentos amplamente disseminados da Bíblia, que apontam que *“a Igreja está sujeita a Cristo, assim também as mulheres sejam em tudo submissas ao seu marido”* (Efésios 5:22,24). Ainda de acordo com esses preceitos, socialmente eram colocados à cargo da mulher as responsabilidades como donas de casa e a participação ativa na educação de seus filhos (1 Timóteo 5:14; Tito 2:3-5).

A reprodução de tais crenças de geração para geração ainda influencia nas relações interpessoais e no modo como a mulher é vista socialmente, inclusive no mercado de trabalho. Diante disso, os estudos relativos às Epistemologias do Sul analisam a existência e os impactos sociais gerados pelo colonialismo, o patriarcado e o capitalismo no curso da história mundial, fundamental para o entendimento desta análise. De forma geral, Boaventura de Souza Santos elucida o que se deve entender como Epistemologias do Sul:

Trata-se do conjunto de intervenções epistemológicas que denunciam a supressão dos saberes levada a cabo, ao longo dos últimos séculos, pela norma epistemológica dominante, valorizam os saberes que resistiram com êxito e as reflexões que estes têm produzido e investigam as condições de um diálogo horizontal entre conhecimentos. A esse diálogo entre saberes chamamos ecologias de saberes. (SANTOS; MENESES, 2010, p. 7)

A partir de tal contexto epistemológico, apesar das concepções contrárias à igualdade social e de gênero na Inglaterra no final do século XVIII, a primeira absorção considerável de mão de obra feminina nas fábricas ocorreu durante a Revolução Industrial, com o principal objetivo de reduzir despesas com salários. Além disso, a psicóloga e pesquisadora Lilian Meyer Frazão, da Universidade de São Paulo (USP), aponta como a I e a II Guerras Mundiais consolidaram essa transição na primeira metade do século 20, uma vez que muitas mulheres se viram na necessidade de assumir as empresas e negócios de suas famílias, além da posição do homem na condução do lar. Isso ocorreu, em grande medida, não apenas durante os anos de conflito, mas também posteriormente, em razão do grande número de mortes e de acidentes que deixavam os homens inaptos para o trabalho nas fábricas (FRAZÃO, 2005).

Os anos 60 e o início dos anos 70 são marcados por momentos históricos fundamentais na luta pela equidade de direitos entre os cidadãos, inclusive com relação ao gênero. No que concerne à libertação sexual e à emancipação das mulheres, há o início das discussões sobre métodos contraceptivos, planejamento familiar, reivindicações de aumento da participação política e social e o movimento feminista, este impulsionado por jovens através do movimento hippie nos Estados Unidos e pelo maio de 68 em Paris.

Ainda de acordo com Frazão (2005), com a entrada das mulheres no mercado de trabalho houve uma modificação na concepção do conceito de “família”, tendo em vista que até o início do século passado os homens eram tidos como provedores totais do lar e, às mulheres, cabia apenas o papel de donas de casa e cuidadoras dos filhos. Nesse aspecto, acenderam-se as discussões com relação à necessidade da participação dos homens na execução de tarefas que antes eram incumbidas exclusivamente às mulheres,

mesmo que tenha havido a adesão de uma expressiva minoria com o passar dos anos (FRAZÃO, 2005).

No Brasil, de acordo com dados divulgados em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas. As informações levantadas constataram que, em média, as mulheres dedicam 18,5 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas como crianças e idosos. A média dos homens, por outro lado, é praticamente a metade – apenas 10,3 horas semanais gastas em atividades desta modalidade. No entanto, apesar dessa diferença diminuir de acordo com o grau de escolaridade do homem, é nítido que essas exceções onde há paridade na divisão de tarefas domésticas é vista apenas em uma pequena parcela da sociedade brasileira (IBGE, 2019).

Seguindo as recomendações de prevenção do coronavírus em 2020, é válido indicar também o aumento, em grande medida, do trabalho doméstico (UFRN, 2020). Aumentou-se a frequência de higienização de sapatos, roupas e objetos como celulares, além da necessidade de desinfecção de compras e alimentos. Adicionalmente, para além dos trabalhos domésticos visíveis, existem também os invisíveis como a organização contínua dos lares com crianças como também a assistência à membros distantes, seja porque adoeceram, ou encontram-se em risco e necessitam de supervisão e acompanhamento com relação aos cuidados da pandemia.

Cumpra ainda mencionar que a diferença de gênero evidenciada anteriormente não é o único fator que prejudica as mulheres em um ambiente de trabalho remoto. A violência contra as mulheres também é algo que cresceu significativamente durante o período de isolamento social, chegando a 40% mais denúncias no mês de abril se comparado ao mesmo mês em 2019, segundo o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

Em contrapartida, segundo dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) em 2019, as mulheres já são maioria no ingresso e na conclusão de cursos de graduação desde 2016, indicando que a carreira profissional está nas prioridades entre as meninas de gerações recentes. Paralelamente a isso, muitas jovens indicam que desejam adiar a maternidade até se estabilizarem profissionalmente, por volta dos 30 ou 40 anos (Andrade et al., 2004; Ministério da Saúde, 2012).

Nesse viés, é válido apontar que, mesmo com as mudanças sociais ocorridas principalmente a partir dos anos 60 e com diversas conquistas com relação à equidade de gênero, infelizmente ainda persiste a concepção social de que as atividades domésticas devem ser desempenhadas pela figura feminina, mesmo quando a mulher trabalha em algum emprego formal fora de casa. Tal fato colabora com o surgimento de duplas ou triplas jornadas de mulheres, sobrecarregando-as. Isso tudo, inclusive, colocado em um contexto em que as mulheres já sofrem discriminação e diferença salarial em seu ambiente de trabalho, realçando a posição de desvantagem que elas se encontram pelo simples fato de serem mulheres, as quais tem que produzir com a mesma qualidade e celeridade que homens em cargos semelhantes.

3.3) MITO DA MÃE PERFEITA: IMPACTOS SOCIAIS E A INFLUÊNCIA NA VIDA DA MULHER

Dentro da sociedade patriarcal ocidental, a figura do pai de família é vista como centro do núcleo familiar: o homem provedor e protetor de seus dependentes que recebe o apoio da mãe na criação dos filhos e nos cuidados do lar. Essa figura fundamental na composição familiar acaba regendo mais regras do que o esperado pelas suas ausências no dia a dia de sua família; socialmente o pai desempenha o papel de juiz ao dar a “última palavra” com relação aos filhos e à esposa – o lado firme e da razão – enquanto a figura materna desempenha um papel amoroso e compreensivo – o lado emotivo e fraternal (BORSA, 2011).

É a partir do questionamento sobre as construções sociais que contribuem diretamente para a manutenção da imagem da mãe perfeita que surgiram teorias como o mito da mãe perfeita, amplamente abordado no livro homônimo de Karen Ehman & Ruth Schwenk (2016). Elisabeth Badinter, no livro *Le Conflit: la Femme et la Mère* (2011) também dialoga com o tema ao questionar o mito social de que toda mulher tem o desejo e o instinto natural de ser mãe. Em 1980, Badinter indicou:

A nossos olhos, toda mulher, ao se tornar mãe, encontra em si mesma todas as respostas à sua nova condição. Como se uma atividade pré-formada, automática e necessária esperasse apenas a ocasião de se exercer. Sendo a procriação natural, imaginamos que ao fenômeno

biológico e fisiológico da gravidez deva corresponder determinada atitude maternal (BADINTER, 1980, p. 19).

A pluralidade dessa experiência pode ser visualizada não apenas de mãe para mãe, mas uma mesma mulher pode ter experiências distintas em gravidezes e no processo de cuidado e de educação dos filhos: sua idade, suas condições materiais, seus projetos, assim como a saúde e a personalidade de seus filhos, são fatores que poderíamos apontar como elementos que podem alterar a maneira como a mulher vivenciará e significará a maternidade. (STEVENS, 2005). Não por acaso, a maternidade foi, e ainda é, uma das grandes pautas dos movimentos feministas: seja para negá-la – uma vez que “[...] *a maternidade sempre esteve na origem da discriminação social da mulher, ou seja, na raiz do problema do gênero e desigualdade social*” (MARQUES, 2000, p. 14) –, seja para valorizá-la, tendo em vista que a maternidade faz parte da constituição afetiva e cultural de inúmeras mulheres. (DESCARRIES; CORBEIL, 1991).

Cabe ainda indicar as 11 milhões de mães-solo (IBGE, 2018) – mulheres solteiras que cuidam de seus filhos sem a presença da figura paterna ou “arranjo monoparental feminino” – e os 28,9 milhões de lares brasileiros chefiados por uma figura feminina (IBGE, 2019). Apenas na cidade de São Paulo, 4 a cada 10 lares são chefiados por mulheres (SEADE, 2020). Os dados obtidos também indicaram a disparidade entre a renda de famílias chefiadas por homens e família chefiadas por mulheres, indicando que o valor da renda destas chega a ser 27% menor. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o percentual de domicílios brasileiros comandados por mulheres saltou de 25%, em 1995, para 45% em 2018, devido, principalmente, ao crescimento da participação feminina no mercado de trabalho.

Dessa forma, através do mito da mãe perfeita, analisa-se como a construção do ideal materno através de normas sociais impõem diversos mecanismos psicológicos nas mulheres, desde a culpa até o receio da responsabilidade que é a maternidade. Se antes a figura feminina era responsável pela gestação e pelo cuidado de seus filhos, hoje, com a emancipação feminina e com a participação mais ativa de mulheres no mercado de trabalho, a figura feminina vem assumindo cada vez mais o papel

de responsáveis pela saúde e pelo bem-estar da família (DIAS, 1997), contribuindo ativamente com a sobrecarga e com a geração de duplas e/ou triplas jornadas de trabalho para este público.

4) METODOLOGIA

4.1) SELEÇÃO DE SUJEITOS

De acordo com o objetivo principal proposto, a seleção de inicial de sujeitos irá compreender funcionárias mães que ocupam posição gerencial em multinacional italiana de grande porte através de informações obtidas internamente, tendo em vista que os sujeitos para a pesquisa devem possuir características que são do objeto de estudo (VERGARA, 2013). A partir das primeiras entrevistadas, serão solicitadas indicações de possíveis mulheres fora da empresa que se encaixem no perfil desejado, através da técnica metodológica *snowball* ou “bola de neve” como ferramenta de apoio de pesquisa, que será abordado de forma mais analítica no tópico *Coleta de Dados*.

O estado civil e a opção sexual das entrevistadas não serão fatores decisivos de inexigibilidade para participação nesta pesquisa. Dessa forma, serão consideradas mulheres divorciadas, casadas, solteiras, viúvas, assim como mães-solo e mães que são chefes de família. Adicionalmente, optou-se por limitar a idade das crianças em até 6 anos pois, cientificamente, é neste momento do desenvolvimento que a criança está mais cognitivamente independente, de acordo com a Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP). Por fim, serão consideradas também funcionárias que solicitaram demissão recentemente ou afastamento médico por *burnout*, depressão ou ansiedade. Nenhuma entrevistada terá seu nome exposto, para evitar possíveis constrangimentos no ambiente laboral.

4.2) COLETA DE DADOS

Utilizando-se uma abordagem qualitativa exploratória, será realizada entrevista individual semiestruturada através de chamada de vídeo gravada e perguntas pré-definidas, para guiar a coleta de dados. Dessa forma, será possível realizar a relação de tais dados obtidos com estudos sobre o

tema. Seguindo a amostragem por cadeias de referência, ou seja, utilizando-se, para o recrutamento dos sujeitos da pesquisa, a técnica metodológica *snowball* também chamada *snowball sampling* (BIERNACKI e WALDORF, 1981), conhecida no Brasil como “amostragem em bola de neve”, ou “bola de neve” ou, ainda, como “cadeia de informantes” (PENROD, et al 2003) e GOODMAN (1961, apud ALBUQUERQUE, 2009), o uso de tal ferramenta metodológica será utilizado a fim de ampliar a quantidade de material a ser coletado a partir de visões fora de uma Organização pública ou privada específica.

4.3) ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise do conteúdo obtido é constituída pelo conjunto de técnicas e procedimentos para descrever e interpretar o conteúdo de dados, documentos e textos. Como se trata de uma pesquisa qualitativa, serão analisados os materiais obtidos em cada entrevista, mostrando as variações de história para história entre as entrevistadas e agrupando-as em subgrupos de acordo com similaridades ou diferenças que venham a apresentar.

4.4) LIMITAÇÕES

Algumas limitações prováveis para o tipo de pesquisa que pretende-se realizar são encontrar dificuldade para obter um número razoável de entrevistadas dentro da empresa de acordo com a seleção de sujeitos pré-estabelecida; perder alguma informação fundamental devido à metodologia da pesquisa ser através de entrevistas online; não obter uma visão holística da experiência do home office das entrevistadas do ponto de vista das mesmas, caso elas foquem em apenas um episódio pontual e específico e tomem isso como fator determinante para a experiência em si e, por fim, o receio com a possibilidade de retaliação por parte do parceiro/a, fato que não é desejável por parte da entrevistadora.

4.5) RESULTADOS ESPERADOS

Temos principalmente como resultados esperados a serem alcançados através desta pesquisa contribuir com sugestões para o setor de Recursos

Humanos das empresas com relação aos programas de apoio à funcionárias mães e promover debates internos nas empresas com relação ao tema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- PELEGRINI, Jordana; MARTINS, Silvana Neumann. *A história da mulher no trabalho: da submissão às competências. Um resgate histórico e as gestoras lajeadenses neste contexto*. Revista Destaques Acadêmicos, Ano 2, nº 2, 2010, CCHJ/UNIVATES. 2011.
- 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, novembro-dezembro, p.388-399, 2020.
- FRAZÃO, L. M. *Gestalt E Gênero. Configurações do masculino e feminino na contemporaneidade*. Campinas: Livro Pleno, 2005.
- BADINTER, E. (1980). *Um amor conquistado: o mito do amor materno*. São Paulo, Círculo do Livro.
- VITORELLO, Márcia Aparecida. *Família contemporânea e as funções parentais: há nela um ato de amor?* Psicol. educ., São Paulo, n. 32, p. 7-24, jun. 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752011000100002&lng=pt&nrm=iso>
- SCARPELLINI, M. *Monoparentalidade Feminina e Vulnerabilidade Social: a realidade de mulheres chefes de família no município de Apucarana*. Universidade Estadual de Londrina. Anais II Simpósio Gênero e Políticas Públicas ISSN2177-8248. Agosto de 2011. Disponível em <<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/Marister.pdf>>
- JESUS, J. C de. *Os afazeres domésticos antes e depois da pandemia: desigualdades sociais e de gênero*. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Julho de 2020. Disponível em <<https://demografiufrn.net/2020/07/16/afazeres-domesticos-antes-e-depois/#:~:text=As%20pr%C3%B3prias%20recomenda%C3%A7%C3%B5es%20de%20preven%C3%A7%C3%A3o,necessidade%20de%20desinfec%C3%A7%C3%A3o%20das%20compras>>
- BARBOSA, C. *Aniversário da Lei Maria da Penha é marcado por aumento da violência doméstica*. Brasil de Fato. Belém (PA). Agosto de 2020. Disponível em < <https://www.brasildefato.com.br/2020/08/07/aniversario-da-lei-maria-da-penha-e-marcado-por-aumento-da-violencia-domestica>>
- BORSA, J. C. NUNES, M. L. T. *Aspectos psicossociais da parentalidade: O papel de homens e mulheres na família nuclear*. Pontifícia Universidade

Católica do Paraná. Psicol. Argum., Curitiba, v. 29, n. 64, p. 31-39 jan./mar. 2011.