



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS – CCJE
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIA CONTÁBEIS – FACC

Brenda Barros Fabricio

**VISÃO DO MODELO DE TRABALHO PÓS PANDEMIA
NA PERSPECTIVA DAS MULHERES DENTRE AS MODALIDADES PRESENCIAL,
HÍBRIDA E REMOTA**

Rio de Janeiro - RJ

2022

Brenda Barros Fabricio

**VISÃO DO MODELO DE TRABALHO PÓS PANDEMIA
NA PERSPECTIVA DAS MULHERES DENTRE AS MODALIDADES PRESENCIAL,
HÍBRIDA E REMOTA**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ).

Orientador (a): Cristina Pimenta de Mello Spinetti Luz

Rio de Janeiro - RJ

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me mantido na trilha certa durante este projeto de pesquisa com saúde, forças e sabedoria para chegar até o final. Aos meus pais Luiza Emília e João Antônio, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória. Os meus amigos, que estiveram ao meu lado durante esses quatro anos sempre rindo, reclamando e dando forças uns aos outros. A minha orientadora Cristina Pimenta por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa e a minha cadelinha Pitucha, que sempre estará em meu coração.

RESUMO

Fabricio, Brenda Barros. **Visão do modelo de trabalho pós pandemia na perspectiva das mulheres dentre as modalidades presencial, híbrida e remota.** Monografia (Graduação em Administração) – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

Este estudo teve como objetivo compreender, na visão feminina, qual seria a melhor modalidade de trabalho pós pandemia. Para responder à questão central propostas, aplicou-se um questionário através de redes sociais, para o qual se obteve um total de 153 (cento e cinquenta e três) respondentes, das quais 58,2% classificaram o modelo híbrido como a melhor forma de trabalho, sendo o contato social o principal fator dessa escolha. Além disso, o estudo constatou que durante o período mais crítico da pandemia as mulheres tiveram um aumento da carga de trabalho, tornando mais evidente a sua dupla jornada de trabalho. Fatores como filhos e estado civil não pareceram impactar na escolha do melhor modelo e, sim, contato social, qualidade vida, saúde mental e cansaço tanto físico quanto mental.

Palavras chave: modelo de trabalho, pandemia do Covid-19, qualidade de vida e mulheres no mercado de trabalho.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Resultado do levantamento bibliográfico - Artigos resgatados na busca	11
Quadro 2: Percentual de respondentes de acordo com a faixa etária.....	20
Quadro 3: Percentual de respondentes de acordo com a região.....	20
Quadro 4: Percentual de com quem as respondentes moram.....	21
Quadro 5: Modalidade de trabalho e seus impactos.....	22
Quadro 6: Modalidade de trabalho e seus impactos por mulheres com filhos.....	24

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Percentual da preferência de modalidade de trabalho.....	22
Gráfico 2: Impacto das relações sociais no modelo de trabalho remoto.....	23
Gráfico 3: Vantagens do trabalho remoto.....	25
Gráfico 4: Desvantagens do trabalho remoto.....	25
Gráfico 5: Vantagens do trabalho presencial.....	26
Gráfico 6: Vantagens do trabalho híbrido.....	27
Gráfico 7: Desvantagens do trabalho híbrido.....	27

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
1.1. Formulação do problema de pesquisa.....	8
1.2. Objetivos.....	9
1.2.1. Objetivo geral.....	9
1.2.2. Objetivos específicos.....	9
1.3. Justificativas.....	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1. Características dos modelos de trabalho remoto, híbrido e presencial	13
2.2. Qualidade de vida antes e depois da pandemia.....	14
2.3. Mulheres e a dupla jornada de trabalho	15
3. METODOLOGIA	17
3.1. Método, Classificação e Técnicas de pesquisa	17
3.2. Participantes da pesquisa	18
3.3. Instrumento	18
3.4. Procedimentos de coleta e análise dos dados.....	19
4. RESULTADOS	20
4.1. Perfil das participantes.....	20
4.2. Pandemia e qualidade de vida.....	21
4.3. Pós - pandemia e o modelo de trabalho ideal	21
4.4. As vantagens e desvantagens de cada modelo.....	24
5. CONCLUSÃO	28
5.1. Limitações da pesquisa	29
REFERÊNCIAS	30
APÊNDICE	32

1. INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, ocorreram os primeiros relatos de contaminação pelo novo coronavírus em Wuhan, província de Hubei, na China. Posteriormente, ele disseminou-se pelo mundo, colocando toda a população em risco (GUIRADO *et al.*, 2021). No Brasil, em 03 de fevereiro de 2020, o Ministério da Saúde, declarou o covid -19 como caso de emergência em saúde pública de importância nacional, e o uso de máscara e distanciamento social foram, então, adotados para tentar conter a avanço da pandemia e, assim, achatar a curva de contaminação (CNS, 2020). No entanto, em 10 de maio de 2020, o Painel Coronavírus do Ministério da Saúde, registrava:

o Painel Coronavírus do Ministério da Saúde, até às 19h do dia 10 de maio de 2020, o Brasil registrou 162.699 casos de Coronavírus, 11.123 mortes provocadas pela doença, 64.957 pessoas consideradas recuperadas, após contraírem a doença e, que nas 24 horas entre 10 e 11 de maio de 2020, foram registrados 6.760 casos novos e 496 novos óbitos; (CNS, 2020, p. 2).

Com o avanço crítico da Doença por Coronavírus – COVID-19 (decorrente do SARS-CoV2, novo Coronavírus), em 11 de maio de 2020 foi orientado a aplicação do isolamento ou distanciamento social e a suspensão de todas as atividades não consideradas essenciais, em municípios no quais os hospitais já estavam com a taxa de ocupação em estado crítico (CSN, 2020). Com todas as recomendações de isolamento e distanciamento social sendo aplicadas, muitas empresas tiveram que adotar o modelo de trabalho remoto para que os seus funcionários pudessem continuar trabalhando em segurança. Segundo o artigo 75-B da consolidação das leis trabalhistas:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo de acordo com a Medida Provisória nº 1.108, de 2022. (BRASIL, 2021, Art. 75-b)

O trabalho remoto adotado abruptamente na pandemia do novo coronavírus fez com que a população tivesse que se adaptar rapidamente a essa nova realidade, pois não era somente o trabalho que estava se tornando remoto, mas também as instituições de ensino, os encontros com amigos, o sistema de saúde e as atividades físicas. Além do mais, a falta de serviços como empregadas doméstica, babá e creche fizeram com que o trabalho doméstico se intensificasse ainda mais. Diante dessa nova realidade, a casa que era considerado um ambiente familiar, de lazer e descanso tornou-se um ambiente

coorporativo, consultório médico, sala de aula e academia, fazendo com que todos da família tivessem que se adaptar a essa nova realidade.

Desde 2020 estamos vivenciando um novo mundo em decorrência do coronavírus, que mudou de forma brusca a vida e rotina das pessoas. Outro ponto bastante impactado foi a saúde mental da população. A ausência de limite entre a vida profissional e pessoal, gerada pelo trabalho remoto, o isolamento social e o medo da morte fizeram com que os casos de depressões, ansiedade e estresse aumentassem. No entanto, conforme citado em Dias (2021), a sociedade antes da pandemia do novo coronavírus já poderia ser categorizada como uma sociedade doente e cansada que sempre está em busca de inovação tecnológica, da otimização do tempo, de altos níveis de produção, alto desempenho, flexibilidade e de se auto superar. Com isso, fica claro que a sociedade já era doente antes da pandemia e que está só tornou mais evidente o quanto o psicológico da sociedade está afetado.

Este trabalho tem como objetivo entender, na visão das mulheres brasileiras que possuem acesso a redes sociais, dentre as modalidades de trabalho presencial, híbrido e remoto qual seria modelo de trabalho ideal além de, entender quais foram os motivos que levaram a defini-lo como melhor modelo.

1.1. Formulação do problema de pesquisa

Antes da pandemia do novo coronavírus, trabalhar presencialmente, era visto como algo normal para os brasileiros. Acordar cedo, passar muitas horas em engarrafamento, ônibus lotado e falta de tempo com a família e amigos eram fatores considerados normais e herdados da revolução industrial do século XIX. Com a chegada da Covid-19, de um dia para o outro, tiveram que se adaptar ao trabalho remoto.

“A verdade é que a pandemia do novo coronavírus alterou significativamente a vida de todos, transformando as rotinas e as relações. E, entre essas transformações, está a forma de como o trabalho é desenvolvido.” (CABRAL; ALPERSTEDT, 2021, p. 233).

Atualmente, com um estágio mais controlado da pandemia do novo coronavírus tem-se discutido muito sobre qual seria a melhor opção de trabalho. Para alguns, retornar ao antigo normal, ou seja, ao trabalho cem por cento presencial é visto como algo negativo, para outros o trabalho híbrido seria um equilíbrio entre vida social e trabalho, e alguns

ainda presam pelo trabalho remoto. Dito isso, apresenta-se a questão que fundou a elaboração desta pesquisa: Na perspectiva das mulheres, dentre as modalidades de trabalho presencial, híbrida e remoto qual seria o melhor modelo de trabalho a ser adotado pelas empresas após a pandemia e por quê?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo geral

Identificar através de uma amostra, composta por brasileiras com acesso a redes sociais, que já trabalharam na modalidade remota, híbrida e presencial, qual seria a preferência do modelo de trabalho pós pandemia da Covid-19.

1.2.2. Objetivos específicos

- Descrever as características do trabalho remoto, híbrido e presencial.
- Comparar a qualidade de vida nas modalidades de trabalho remota, híbrido e presencial.
- Analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres nas modalidades de trabalho.

1.3. Justificativas

Segundo Nogueira e Patini (2012), o trabalho remoto é originário do processo de globalização. Diferentemente do modelo de trabalho tradicional, no qual o trabalhador tem horários fixos e pré-estabelecidos com vínculo empregatício em um espaço físico determinado, o trabalho remoto ou *home office* possibilita horários e contratos flexíveis e sem a necessidade de estar fisicamente na empresa. Esse modelo de trabalho possibilita ao trabalhador trabalhar de qualquer lugar e qualquer empresa, independentemente da região ou país em que vive.

Diante dessa nova realidade, as empresas têm criado diferentes modalidades de trabalho. No Brasil, os modelos mais conhecidos pós pandemia são o híbrido, o tradicional presencial e o remoto, conhecido como *home office*. Com essas heterogeneidades de modelos de trabalho criados pelas organizações torna-se essencial um estudo para compreender na visão dos trabalhadores qual seria o modelo de trabalho

ideal, além de compreender se existe uma visão de opinião diferente entre os gêneros masculinos e feminino.

Diante dos fatos apresentados, este estudo tem como objetivo contribuir com o mundo do trabalho e os estudos de culturas organizacionais, através da análise de questionário, com o intuito de obter a visão das trabalhadoras brasileiras sobre qual seria o melhor modelo de trabalho no mundo pós pandêmico e compreender os fatores decisivos para a escolha do modelo ideal.

O estudo segue estruturado da seguinte forma: contextualização do tema, estabelecimento dos objetivos e justificativas; após essa primeira etapa, prosseguir-se-á para o referencial teórico, metodologia e procedimentos que serão utilizados no estudo; posteriormente, serão apresentadas as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para a construção da fundamentação teórica foi realizado um levantamento bibliográfico que possibilitasse a caracterização do trabalho remoto, da qualidade de vida e as diferenças de gêneros durante a pandemia. A pesquisa foi baseada em produções científicas nacionais entre os períodos de 2020 até 2022. Para uma melhor compreensão do tema, artigos científicos nacionais da área de ciência contábeis, saúde coletiva, turismo, educação, comunicação e economia foram considerados no levantamento.

As buscas foram realizadas nas bibliotecas eletrônicas Scientific Electronic Library Online (SciELO), Scientific Periodicals Electronic Library (Spell) e no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). As palavras – chaves combinadas com o operador booleano “and” a seguir foram digitadas nos campos de pesquisas e utilizadas na realização da pesquisa: “trabalho remoto”; “trabalho” and “pandemia”; “pós pandemia” and “trabalho”; “qualidade de vida” and “trabalho remoto”; “trabalho” and “mulheres”; “pandemia” and “estresse”; “qualidade de vida” and “indicadores de qualidade de vida” and “promoção da saúde”. Entretanto, somente periódicos revisados por pares e classificados com avaliação maior ou igual à pontuação A2 pelo sistema Qualis da CAPES foram escolhidos.

Quadro 1: Resultado do levantamento bibliográfico – Artigos resgatados na busca

Sobrenome dos autores	Ano	Periódicos	Título da obra	Base pesquisada ou biblioteca eletrônica	Classificação do periódico
Minayo, Hartz e Buss	2000	Associação Brasileira de Saúde Coletiva (ABRASCO)	Qualidade de vida e saúde: um debate necessário	SciELO	Administração Pública e de empresas, ciências contábeis e turismo -A2

Lemos, Barbosa e Monzao	2020	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	Mulheres em home office durante a pandemia da COVID - 19 e as configurações do conflito trabalho - família	Scielo	Administração Pública e de empresas, ciências contábeis e turismo, comunicação e informação e interdisciplinar - A2
Leite, Silveira e Lemos	2020	Navus: Revista de Gestão e Tecnologia	Implicações do trabalho remoto em uma empresa de base tecnológica	CAPES	Interdisciplinar - B2
Haubrich e Froehlich	2020	Gestão & Conexões	Benefícios e Desafios do "Home Office" em Empresas de Tecnologia da Informação	Spell	Educação - B2
Dias	2021	Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação	A Educação, a pandemia e a sociedade do cansaço	Scielo	Administração Pública e de empresas, ciências contábeis e turismo -B1, Economia -B2
Araújo e Lua	2021	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19	Scielo	B1
Guirado et al.	2021	Revista de Gestão em Sistema de Saúde	Avaliação da qualidade de vida de trabalhadores antes e durante a pandemia de Covid-19 por meio do questionário SF-36	Spell	Saúde Coletiva -B4 Administração pública e de empresas, ciência contábeis e turismo - B3 Interdisciplinar - B2

Troitinho, Maria C. R. et al.	2021	TES Trabalho, Educação e Saúde	Ansiedade, afeto negativo e estresse de docentes em atividade remota durante a pandemia da Covid-19	Scielo	Administração Pública e de empresas, ciências contábeis e turismo -B2
Dorna	2021	Laboreal	O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da COVID-19: mudanças e permanências	Scielo	Administração Pública e de empresas, ciências contábeis e turismo -B1
Paschoal <i>et al.</i>	2022	Contextus Revista Contemporânea de Economia e Gestão	Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal	Spell	Administração Pública e de empresas, ciências contábeis e turismo -B1, Economia -B2

Fonte: elaboração própria

2.1. Características dos modelos de trabalho remoto, híbrido e presencial

O trabalho presencial é a forma mais tradicional e antiga de trabalhar e, antes da pandemia, era considerado o modelo de trabalho normal e dominador. Essa modalidade consiste em o trabalhador sair de sua casa e ir até o seu posto de trabalho nos dias pré-estabelecidos de trabalho, segundo as normas trabalhistas, e assim cumprir seu horário de trabalho e compartilhar o seu ambiente de trabalho com outras pessoas.

Segundo Araújo e Lua (2021) essa modalidade de trabalho é originário século XIX com a chegada da revolução industrial, na qual a criação de fabricas foi responsável pela separação entre o mundo privado (vida pessoal, atividades domésticas e familiar) e o mundo profissional (trabalho remunerado). Ou seja, para exercer sua profissão o trabalhador tem que sair do seu seio familiar, sua casa, e dirigir-se até o espaço fabril para

poder trabalhar. Esse modelo de trabalho era predominante até a pandemia do novo coronavírus em 2019.

De acordo com Aguilera *et al.* (2016 apud LEITE; SILVEIRA; LEMOS, 2020) o *home office* é o trabalho que é realizado na casa do trabalhador com uma periodicidade total, ou seja, todos os dias de trabalho em casa. Segundo Silva o trabalho remoto “deve ser um ambiente calmo, onde não há interrupções de pessoas familiares, ter mesa e cadeira de maneira ergonômica, ter a mesa organizada, boa luminosidade e limpeza adequada” (apud LEITE; SILVEIRA; LEMOS, 2020).

Durante a pandemia o trabalho remoto foi adotado e assim a casa do trabalhador tornou-se também o seu ambiente de trabalho. No entanto, pós pandemia, esse modelo tem se sido adotado por algumas empresas, principalmente na área da tecnologia. Um estudo realizado em uma organização pública, percebeu que a preferência do trabalho remoto era de pessoas do sexo feminino, de casados e de quem tinha filhos. Ademais percebeu-se que os indivíduos optavam por trabalhar remotamente por razões como: ter filhos, mais tempo com a família, ser casado ou estar grávida, maior flexibilidade e tempo de deslocamento (HAU & TODECAST, 2018 apud LEITE; SILVEIRA; LEMOS, 2020)

O modelo de trabalho híbrido popularizou-se durante e depois da pandemia do COVID-19. Ele consiste na junção do modelo de trabalho presencial e o remoto, conhecido no Brasil como *home office*. É considerado um trabalho remoto com periodicidade parcial, no qual o trabalhador pode trabalhar algumas horas do dia ou alguns dias da semana remotamente (AGUILERA *et al.*, 2016 apud LEITE; SILVEIRA; LEMOS, 2020).

2.2. Qualidade de vida antes e depois da pandemia

Definir o que é qualidade de vida é algo muito complexo, no entanto, existem algumas métricas que ajudam a compreender o que ela pode ser. Minayo, Hartz e Buss (2000) afirmam que a qualidade de vida está associada ao grau de satisfação que se obtém da vida familiar, social, amorosa e a estética existencial. Além disso, Martin & Stockler (apud Minayo, Hartz e Buss, 2000) “sugerem que qualidade de vida seja definida em termos da distância entre expectativas individuais e a realidade (sendo que quanto menor a distância, melhor).”

A pandemia do novo coronavírus evidenciou o quanto a qualidade de vida da sociedade está abalada; são horas de trabalho sem fim, cansaço, falta de tempo com os

amigos, família e para si mesmo, evidenciando assim uma sociedade esgotada e doente.

De acordo com DIAS (2021, p.565):

Han, em seu livro “A Sociedade do Cansaço”, fez um retrato do mundo de antes da pandemia da Covid-19 demonstrando que vivemos numa época de velocidade e de esgotamento, na qual o sistema de poder vigente valoriza indivíduos inquietos, hiperativos, que se arrastam no cotidiano produtivo, quase sempre bem-sucedidos e que executam inúmeras e variadas tarefas. Estamos vivendo na sociedade do desempenho, constituída por uma nova subjetividade proveniente das transformações sócio-históricas ocorridas desde o final do século XX.

Segundo Dias (2021) a sociedade tem buscado cada vez mais por inovações, proatividade e rapidez, colocando o seu desempenho acima da sua saúde e seu bem-estar. A autossuperação e a auto exploração são vistos como positivos e importantes na sociedade. Com isso, torna-se evidente que a sociedade já era doente antes da pandemia do COVID – 19. “O coronavírus é um espelho que reflete e agrava as crises da nossa sociedade, os sintomas das doenças que sofriamos antes da pandemia – depressão, ansiedade, problemas de sono – se destacam com mais força, e um desses sintomas é o cansaço.” (BARROS et al., 2020 apud DIAS, 2021) e “a ansiedade, a depressão e o estresse, que já eram sintomas da sociedade do século XXI, aumentaram durante a pandemia” (DIAS; PINTO, 2020 apud DIAS, 2021).

2.3. Mulheres e a dupla jornada de trabalho

“O conflito trabalho-família é definido como um conjunto de pressões que ocorrem quando, ao se desempenhar os papéis profissional e pessoal, o atendimento a um papel torna difícil a conformidade com o outro” (LEMOS; BARBOSA; MONZAO, 2020, p.390). Dito isso, a falta de tempo, a pressão e o comportamento podem ser considerados uns dos principais fatores para esse conflito e isso recai mais para as mulheres do que para os homens, dado que historicamente as mulheres eram responsáveis pelo trabalho doméstico e o homem por trazer alimento e dinheiro para casa. Dados do IBGE (2019) “apontam que a taxa de realização de afazeres domésticos das mulheres foi de 92,2% ratificando sua superioridade em relação ao percentual de homens, que totalizou 78,2%.” (apud LEMOS; BARBOSA; MONZAO, 2020). O que torna evidente que as mulheres são mais sobrecarregadas do que os homens, pois ao sair do trabalho, a mulher tem que cuidar do filho e da casa, possuindo assim, dupla jornada de trabalho enquanto os homens em sua maioria só possuem a jornada de trabalho descrita pelo capitalismo.

Nas sociedades capitalistas, o conceito mais evocado para designar trabalho é aquele estabelecido a partir da Revolução Industrial, que o limita ao assalariamento – o tempo trocado por remuneração. Limitar o conceito de trabalho a esta definição tem por efeito, no entanto, encobrir outras definições possíveis de trabalho, excluindo, por exemplo, as atividades relativas ao cuidado da casa e das crianças. (DORNA, 2021, p.3)

Diante dos impactos da pandemia do novo coronavírus, pode-se afirmar que as diferenças de gêneros ficaram mais evidenciadas. Escolas e universidades tornaram-se *online*, shopping e creches estavam fechados, os serviços habitualmente contratados como empregadas e babás, estavam ausentes e a adoção do trabalho remoto fez com que muitas mulheres tivessem o trabalho intensificado para conseguir conciliar às tarefas doméstica e familiar. Outro ponto é que diante de conflitos familiares, a violência contra mulher intensificou-se. Conforme citado por DORNA (2021):

O contexto de pandemia também impacta os indicadores de violência contra mulheres e meninas, especialmente a violência doméstica, em função do aumento das tensões em casa, da diminuição da autonomia financeira feminina e da maior dificuldade em acessar serviços essenciais de proteção. Em diversos países, autoridades governamentais, ativistas dos direitos das mulheres e parcerias da sociedade civil alertaram, já no início do confinamento, para as crescentes denúncias de violência doméstica e o aumento da demanda para abrigo de emergência para mulheres e meninas. (DORNA, 2021, p.2)

Atualmente as mulheres passaram a ocupar mais espaço no mercado trabalho, devido a isso, o papel antes assumido historicamente pelo homem como o provedor, conforme citado em Hirata e Kergoat (2007,603-604) “o papel na família e o papel doméstico são assumidos inteiramente pelas mulheres, enquanto o papel de ‘provedor’ é atribuído aos homens;” agora também são assumidos pelas mulheres que se tornaram provedoras e contribuidoras para a renda da casa. No entanto, mesmo adquirindo um papel profissional, mulheres brasileiras se dedicam mais horas ao trabalho doméstico do que os homens fazendo com que tenham que se dedicar tanto no trabalho remunerado quando nos afazeres domésticos, forçando-se a dupla jornada de trabalho não remunerada.

3. METODOLOGIA

Este capítulo aborda as estratégias que foram utilizadas na elaboração da pesquisa, apresentando método, classificação e técnicas de pesquisa utilizadas, as características dos participantes analisados, o instrumento de pesquisa e os procedimentos de coleta e análise dos dados.

3.1. Método, Classificação e Técnicas de pesquisa

Para a consecução dos objetivos propostos foi realizada uma pesquisa de campo quantitativa-descritiva, por meio da aplicação de um questionário estruturado. O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, pois irá identificar quais fatores que definem o melhor modelo de trabalho pós pandemia. A pesquisa de campo Quantitativa-Descritiva tem como finalidade extrair informações e resposta acerca do problema de pesquisa. Conforme citado por VERGARA (2000, p.47)

a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza. A autora coloca também que a pesquisa não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação (VERGARA 2000, p.47)

O método utilizado, é classificado como pesquisa *Survey*, que é definido, de acordo com (PINSONNEAULT e KRAEMER ,1993 apud FREITAS, HENRIQUE et al.,2000), como “a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indiciado como representante de uma população-alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, normalmente um questionário”. Os dados foram coletados por meios de questões, de cunho quantitativo e de corte transversal. Embora as questões tenham formato qualitativo, o produto delas foi traduzido em número, ou seja, passaram a ter origem quantitativa e as informações foram analisadas utilizando técnicas estatísticas básicas, próprias para descrição dos dados. Vale destacar que a pesquisa não terá como metodologia a aplicação de técnicas estatísticas elaboradas sobre os dados obtidos, como inferência e testes de hipóteses.

3.2. Participantes da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa foram alcançados por acessibilidade, que segundo Vergara (1998), são aqueles escolhidos pela facilidade de acesso. O público-alvo foi composto por mulheres que tivessem trabalhado no modelo remoto, híbrido e presencial. A amostra foi composta por funcionárias de uma seguradora brasileira localizada no Rio de Janeiro; participantes de um grupo de mulheres na plataforma Discord conhecido como “mulheres em dados”; participantes do programa de formação *bootcamp* Luiza Code; alunas da Universidade do Rio de Janeiro; e qualquer trabalhadora que desejasse preencher o formulário disponibilizado através de link nas redes sociais. Nesse estudo, considerou-se trabalho toda a forma de trabalho remunerado, fosse ele *freelance*, estágio, contrato regulado de acordo com a CLT, contrato de trabalho através de pessoa jurídica, e dentre outros.

3.3. Instrumento

A técnica que usada para a coleta de dados foi um questionário, Segundo Fachin (2001, p. 147) “o questionário consiste num elenco de questões que são apreciadas e submetidas a certo número de pessoas com o intuito de obter respostas para a coleta de informações”. Além disso, a autora cita que o questionário não deve ser longo e deve apresentar redação simples de forma clara para prender a atenção de quem irá respondê-lo.

O questionário consistiu em 27 (vinte e sete) questões no total, sendo questões objetivas fechadas e algumas com opções para inserção de nova categoria, encontrando-se o mesmo no Apêndice. As perguntas do questionário partiram dos objetivos específicos, ou seja, analisar o gênero, qualidade de vida, cargo no trabalho, dentre outros. O instrumento foi dividido em dois blocos de questões: o primeiro refere-se às características pessoais dos respondentes, com o intuito de identificar o seu perfil, e o segundo bloco tem foco na modalidade de trabalho atual do pesquisado e qual modalidade ele considera ideal, assim como entender a qualidade de vida que o indivíduo possui. As questões foram elaboradas a partir do observado e das conclusões do estudo “O Futuro do ambiente de trabalho no cenário pós – pandemia” realizado pela Nespresso.

3.4. Procedimentos de coleta e análise dos dados

O questionário desenvolvido foi aplicado aos participantes em formato eletrônico, sendo entregue via e-mail ou redes sociais, com acesso através de link, gerado por meio da ferramenta gratuita oferecida pelo Google: o Google Forms. O link do questionário foi enviado pela primeira vez em 20 de setembro de 2022 e permaneceu aceitando respostas até 02 de novembro de 2022; ao longo desse período houve novos envios do formulário e foi pedido que as respondentes compartilhassem com outras possíveis respondentes

Ao final deste processo, as respostas obtidas através dos formulários do Google Forms foram transferidas para uma planilha em Excel para a quantificação, aplicação de estatística básica, análise dos resultados, e extração de gráficos e tabelas.

4. RESULTADOS

4.1. Perfil das participantes

Ao todo, o levantamento obteve 153 resposta validas (mulheres que só trabalharam no modelo presencial foram excluídas da pesquisa), entre os dias 20 de setembro a 01 de novembro de 2020. Desse total: 52,9% concluíram a graduação, 39,2% estavam com o ensino superior incompleto, e apenas 7,9% não possuíam ensino superior; em relação ao estado civil 65,4% eram solteiras, 32,7% eram casadas ou estavam em união estável e somente 1,3% eram divorciadas, e 0,7% viúva; a maioria (62,7%) possuíam entre 20 a 30 anos, conforme explicitado no Quadro 3.

Quadro 2: Percentual de respondentes de acordo com a faixa etária

Faixa etária					
menos de 20 anos	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70
3%	63%	25%	7%	2%	1%

Fonte: elaboração própria

Apenas 24,8% das mulheres respondentes tinham filhos, sendo que 63% possuíam um filho, 26% eram mães de dois e apenas 11% tinham três ou mais filhos. Além disso, 68% das mães possuíam filhos em idade escolar. O questionário recebeu respostas de participantes femininas que residiam em 13 estados brasileiros, sendo a região sudeste a que obteve a maior quantidade de participantes (87%), conforme explicitado na Quadro 4. Outro ponto é que 37% das mulheres moram com filhos e um parceiro amoroso, seja marido, esposa ou namorado(a) e 31% das mulheres moram com os pais, conforme explicitado no Quadro 5.

Quadro 3: Percentual de respondentes de acordo com a região

Região				
Norte	Nordeste	Centro - Oeste	Sudeste	Sul
1%	2%	5%	87%	5%

Fonte: Elaboração própria

Quadro 4: Percentual de com quem as respondentes moram

Com que mora	%total
Pai e Mãe	31%
Filhos e Marido/Esposa/Namorado(a)	37%
Mãe	15%
Sozinha	10%
Filhos	3%
Amigos	2%
Pai	1%

Fonte: Elaboração própria

4.2. Pandemia e qualidade de vida

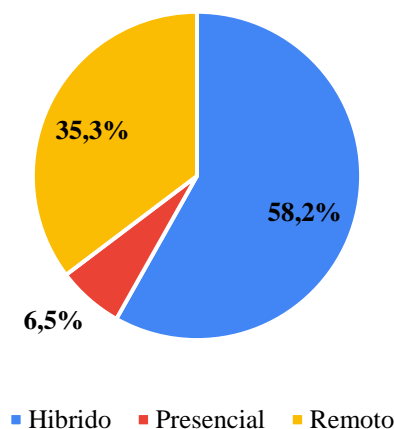
Durante o período mais crítico da pandemia 83% das mulheres trabalharam de forma remota, enquanto 17% de forma híbrida; a maioria das mulheres (60,8%) afirmaram que tiveram acúmulo de tarefas domésticas, que parece ser explicado pela forma repentina que o trabalho remoto foi adotado e a ausência de serviços como creche, empregada doméstica, cuidador e baba somadas a escolas e universidades que passaram a ter suas aulas ministradas através de plataformas digitais.

4.3. Pós - pandemia e o modelo de trabalho ideal

Após a vacinação da população e a flexibilização das medidas de segurança contra a covid-19 as empresas alteraram o seu modelo de trabalho, muitas retornaram para o modelo presencial, outras adotaram o modelo híbrido e remoto. Das mulheres que responderam ao questionário, 35,3% estão trabalhando no modelo presencial, 36,6% de forma híbrida e 28,1% remotamente. Contudo, quando questionadas sobre qual é o melhor modelo de trabalho, mais da metade (58,2%) classificaram a modalidade híbrida como a melhor, conforme o Gráfico 1 a seguir.

Gráfico 1: Percentual de preferência de modalidade de trabalho

Para você, qual é a melhor modalidade de trabalho?



Fonte: Elaboração própria

Segundo 51% das respondentes o trabalho híbrido é o que lhes proporciona uma melhor qualidade de vida, ou seja, um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, além de ser apontado como o modelo com o menor percentual de impacto à saúde mental, e ao cansaço físico e mental. Isso pode ser observado no Quadro 6.

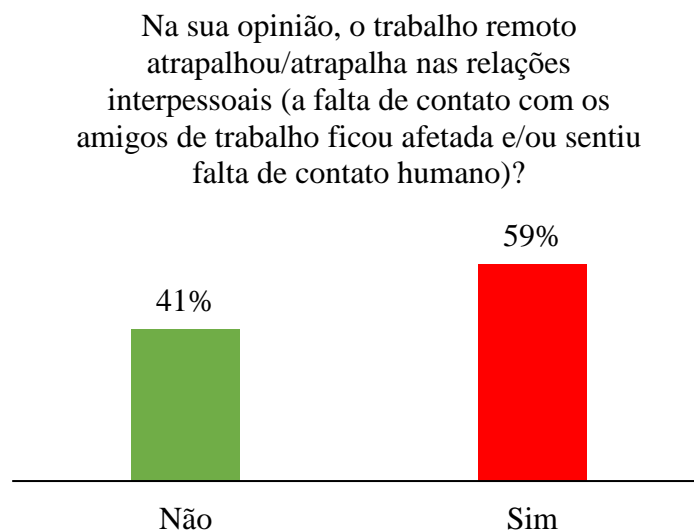
Quadro 5: Modalidade de trabalho e seus impactos

	Modelo de trabalho		
	Híbrido	Presencial	Remoto
Modelo que causa impacto negativo na saúde mental	4,6%	61,4%	34,0%
Modelo que causa maior cansaço mental	3,9%	56,2%	39,9%
Modelo que causa maior cansaço físico	1,3%	89,5%	9,2%

Fonte: Elaboração própria

Nos dados do Quadro 6 é perceptível que o trabalho presencial é considerado o pior modelo, pois nesses três indicadores ele obteve resultados percentual próximo de cem por cento para avaliar parâmetros negativos. Já o modelo remoto pode ser considerado um intermediário. Uma explicação plausível para esse fato seria que a falta de contato humano, ou seja, interação com os amigos de trabalhos, conforme demonstrado no Gráfico 2.

Gráfico 2: impacto das relações sociais no modelo de trabalho remoto



Fonte: Elaboração própria

Como podemos observar no Gráfico 2 o contato humano é abalado no modelo remoto, além de ser considerado como a principal desvantagem desse modelo e como principal vantagem do modelo híbrido pelas mulheres. Historicamente o contato humano e o convívio social são importantes para o ser humano. Desde criança somos um ser social que necessita de um outro ser para estabelecer relações sociais, desenvolver-se culturalmente e socialmente, estabelecer vínculos e adquirir conhecimento para que seja formado um indivíduo, como afirma VIGOTSKI (2001, p.63): "o comportamento do homem é formado por peculiaridades e condições biológicas e sociais do seu crescimento". Outro ponto é que viver de forma isolada e conversar através de uma tela de um smartphone ou tablet, às vezes sem vídeo, interfere no modo natural de desenvolvimento social do ser humano, pois por mais que a tecnologia ajude a comunicação entre pessoas que estão distantes, ela ainda não consegue substituir o real, o abraço, o beijo, o carinho e o calor humano.

Um fato curioso é que 52,6% das mulheres com filhos tiveram preferência pelo trabalho híbrido enquanto 36,8% pelo trabalho remoto e apenas 10,5% pelo presencial. Segundo essas respondentes, o modelo de trabalho híbrido (47,4%) e o remoto (42,1%) foram os que mais proporcionaram um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Outro ponto é que quando analisamos o modelo de trabalho que causa o maior cansaço físico e mental temos que apenas, respectivamente, 7,9% e 2,6% das mulheres com filhos

classificaram o modelo híbrido como cansativo fisicamente e mentalmente, conforme observado no quadro 7.

Quadro 6: Modalidade de trabalho e seus impactos por mulheres com filhos

	Modelo de trabalho		
	Híbrido	Presencial	Remoto
Modelo que causa impacto negativo na saúde mental	7,9%	57,9%	34,2%
Modelo que causa maior cansaço mental	2,6%	84,2%	13,2%
Modelo que causa maior cansaço físico	7,9%	50,0%	42,1%

Fonte: Elaboração própria

Uma explicação plausível para a escolha do modelo híbrido como o melhor por mulheres que tem filhos seria poder sair de casa, contato com os amigos, ter folga da casa, além de uma divisão clara entre o ambiente de trabalho e casa. De fato, mulheres com filhos, principalmente mais novos, podem não possuir uma delimitação do espaço, fazendo com que muitas das vezes tenham o seu horário de trabalho sendo interrompido várias vezes no decorrer do dia. Talvez estes fatos expliquem o porquê de apenas 13,2% dessas mulheres considerarem o modelo remoto como o que causa maior cansaço mental contra 39,9% das mulheres no geral. Por outro lado, 42,1% delas enxergam o trabalho remoto como aquele que causa o maior cansaço físico contra apenas 9,2% das mulheres no geral.

4.4. As vantagens e desvantagens de cada modelo

Segundo as mulheres, as três maiores vantagens do trabalho remoto estão alinhadas com: não pegar trânsito ao se deslocar para o trabalho e no retorno para casa (59,5%), não utilizar o transporte público (63,4%) e ter mais tempo com a família ou realizar outras atividades(61,4%), conforme apresentado no Gráfico 3, e as desvantagens estão relacionadas com a falta interação social (65,4%), falta de divisão de ambiente de trabalho; casa (56,2%) e não conhecer as pessoas com quem trabalha (41,8%), conforme o Gráfico 4. Esses itens apontados pelas respondentes estão alinhados com as vantagens e desvantagens do trabalho remoto citado por HAU & TODESCAT ,2018, p.172 e 174 (apud Haubrich e Froehlich ,2020) segundo eles as vantagens são:

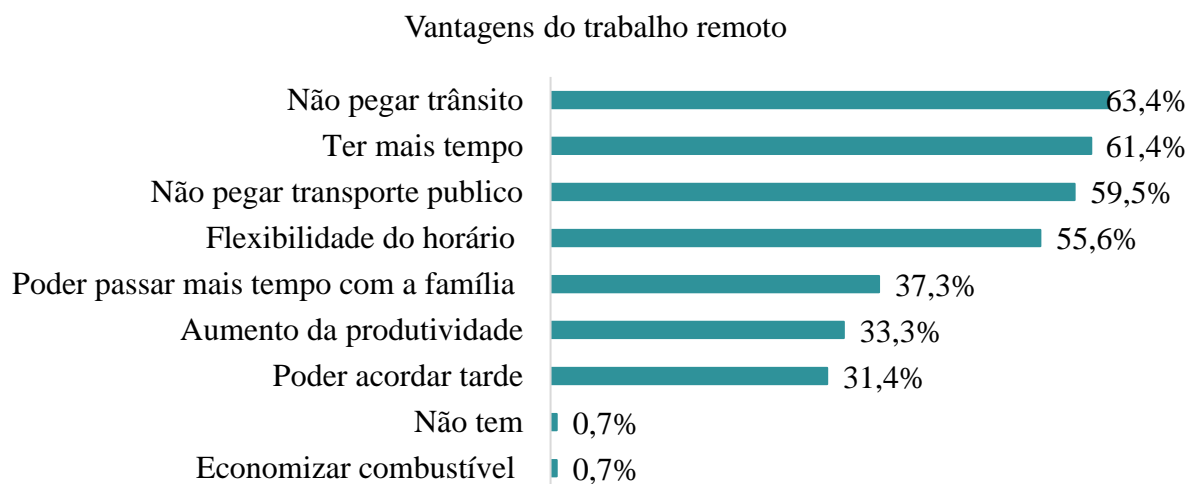
Qualidade de vida em família; autonomia na organização do tempo livre; evitar

estresse com deslocamento; maior concentração; ambiente de trabalho flexível; menos interrupções; aumento da produtividade; flexibilidade na escolha de residência; autonomia no ritmo de trabalho; redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento; retorno mais rápido depois de uma licença médica; ausência de clima de competição entre funcionários.

E as desvantagens são:

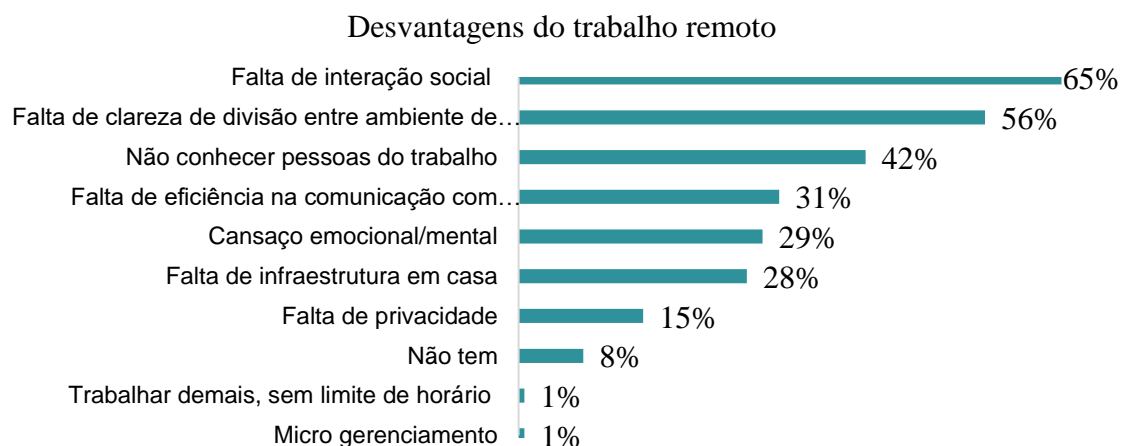
Visão preconceituosa; afastamento do campo profissional e menor oportunidade de carreira; maior volume de trabalho devido ao aumento de produtividade; dificuldade de caracterizar acidentes de trabalho; isolamento social; falta de legislação específica; dificuldade de concentração; aumento dos custos devido ao trabalho em casa; distração com o ambiente familiar; gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e da desorganização de horários de trabalho.

Gráfico 3: Vantagens do trabalho remoto



Fonte: elaboração própria

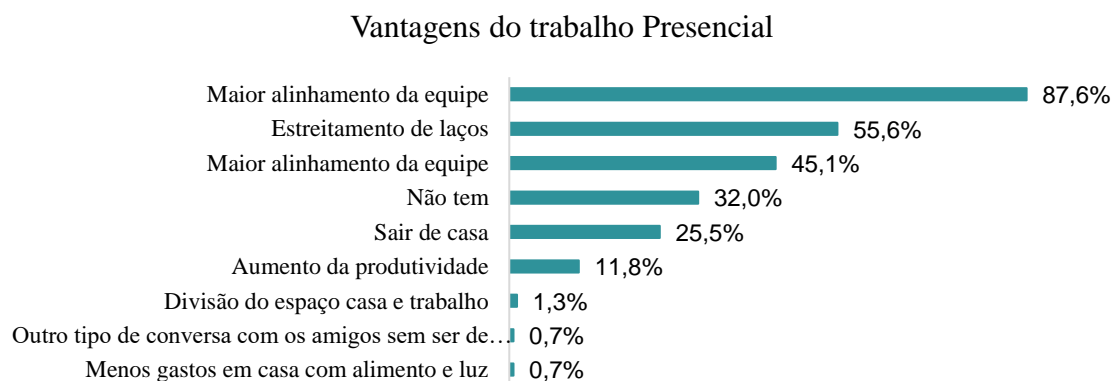
Gráfico 4: Desvantagens do trabalho remoto



Fonte: Elaboração própria

No modelo presencial tem-se que as vantagens estão alinhadas com comunicação e contato humano, algo que o trabalho remoto não conseguiu proporcionar às respondentes. De acordo com 55,6% das mulheres, trabalhar presencialmente proporciona estreitamento de laços. Aristóteles em *Ética a Nicômaco* já afirmava que “ninguém escolheria a posse do mundo inteiro sob a condição de viver só, já que o homem é um ser político e está em sua natureza o viver em sociedade.” (Tradução VALLANDRO e BORNHEIM, 1991). Com isso pode-se perceber que o homem é um ser social por natureza. Já as desvantagens estão relacionadas com tempo gasto em deslocamento (80,4%), cansaço físico (66%) e falta de tempo para realizar outras atividades, como tempo com a família ou realização de outras atividades (56,9%)

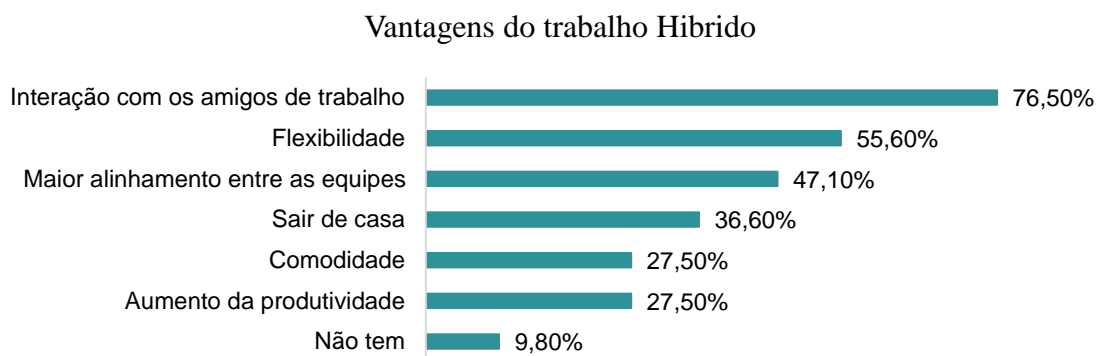
Gráfico 5: Vantagens do trabalho presencial



Fonte: Elaboração própria

Ao olhar para o modelo de trabalho híbrido as vantagens e desvantagens são uma mistura das vantagens do trabalho remoto com o presencial, que no caso seria: a interação com os amigos de trabalho, flexibilidade e um melhor alinhamento do trabalho, e as desvantagens estão relacionada com: os dias em que se tem que trabalhar presencialmente em função de: acordar cedo, utilizar transporte público, no qual a grande maioria estão quase sempre lotados em horário de pico, e o cansado físico do dia a dia. Pode-se perceber que essa modalidade de trabalho é a que mantém um equilíbrio entre interação social e flexibilidade, e que minimiza o cansaço no decorrer da semana ao possibilitar trabalhar de casa alguns dias. As vantagens e desvantagens dessa modalidade podem ser vista nos Gráficos 6 e 7 a seguir.

Gráfico 6: Vantagens do trabalho híbrido



Fonte: elaboração própria

Gráfico 7: Desvantagens do trabalho híbrido



Fonte: elaboração própria

5. CONCLUSÃO

A partir dos resultados obtidos afim de compreender e identificar, através de uma amostra composta por brasileiras com acesso a redes sociais que já trabalharam na modalidade híbrida, presencial e remoto, qual seria a preferência do modelo de trabalho pós pandemia da Covid-19, a presente pesquisa trouxe alguns achados como: a importância do convívio social e a dupla jornada de trabalho durante a pandemia da Covid-19. A maioria das entrevistadas (58,2%) classificaram o modelo de trabalho híbrido como a melhor modalidade de trabalho pós pandemia Covid-19 por proporcionar uma maior flexibilidade, permitir uma melhor qualidade de vida, mais tempo para realizar outras atividades como passar mais tempo com a família ou ir à academia e possibilita ter uma interação social no ambiente corporativo, fator que foi considerado muito importante.

Além disso, segundo as respondentes, a falta de clareza das atividades no trabalho, esgotamento mental, cansaço físico e mental, e não ter uma divisão clara do ambiente de trabalho, fazendo com que essas mulheres tivessem que parar no momento de trabalho para poder dar atenção aos filhos, são apontadas como as causas dessa preferência. Com isso foi possível observar que fatores como esgotamento mental, cansaço, contato humano, interação, acúmulo de tarefa e falta de clareza foram os fatores cruciais para a classificar o modelo híbrido como o melhor.

Apesar dos resultados terem classificado o modelo de trabalho híbrido como o melhor, estudos envolvendo uma maior diversidade de participantes seria interessante como forma de obter resultados com um nível de significância maior. Um outro ponto que poderia ser estudado com maior profundidade seriam os motivos do cansaço mental e físico das participantes e os motivos do acúmulo de tarefa domésticas durante a pandemia, se o marido; namorado(a), esposa também realizavam as tarefas domésticas? A divisão era desigual dos afazeres domésticos? Quem dava mais atenção para os filhos? Todas essas perguntas podem ser exploradas em trabalhos futuros.

5.1. Limitações da pesquisa

O presente estudo teve algumas limitações, como: o volume de respostas, a amostra por conveniência e o método utilizado, o qual não permitiu um aprofundamento das experiências vividas por cada uma das participantes da pesquisa, tampouco compreender melhor sobre o ambiente de trabalho e a relação com os gestores, visto que o questionário fechado não consegue absorver uma riqueza de detalhes nem complexidades.

Outra limitação é que as mulheres que tinham trabalhado somente no modelo presencial não podiam responder o questionário, o que reduziu o volume de resposta e deixou de fora mulheres que trabalham em indústria, restaurantes, serviços gerais, médicas, dentre outras, tornando os dados mais homogêneo por possuir sobretudo mulheres que trabalhassem no ambiente corporativo. Outro fator foi que o questionário atingiu quase que exclusivamente mulheres com nível superior e jovens, o que implicou em ter poucas mulheres com filhos na pesquisa.

Com isso, sugere-se que futuras pesquisas aprofundem sobre a melhor modalidades de trabalho pós pandemia, através de entrevista para conseguir entender melhor o dia a dia de cada mulher, além de incluir informações com raça e renda.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, n. 27, 2021.
- ARISTOTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim São Paulo: Nova Cultural, 1991. Disponível em: <https://abdet.com.br/site/wp-content/uploads/2014/12/%C3%89tica-a-Nic%C3%B4maco.pdf>. Acesso em 18 dez.2022.
- BRASIL. Medida Provisória nº Lei n. 13.467, de 25 de março de 2022. MP 1.108/2022. Medida provisória, Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://modeloinicial.com.br/lei/CLT/consolidacao-leis-trabalho/art-75b>. Acesso em: 9 dez. 2022. Acesso em 20 out.2022.
- BRASIL. Medida provisória no 036, de 11 de maio de 2020. Ministério da saúde/ Conselho Nacional de Presidente do Conselho Nacional de Saúde. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de-2020#:~:text=Recomenda%20a%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20medidas,dos%20servi%C3%A7os%20atingido%20n%C3%ADveis%20cr%C3%ADticos>. Acesso em 11 dez.2022.
- CABRAL, GABRIELA OSTROVSKI; ALPERSTEDT, GRAZIELA DIAS. É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 231-247, 2021.
- DIAS, Érika. **A Educação, a pandemia e a sociedade do cansaço**. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, ano 2021, v. 29, n. 112, p. 565-573, 22 set. 2022. DOI <https://doi.org/10.1590/S0104-40362021002901120001>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/xtsmMwsHtnb366YzCh9zQrC/>. Acesso em: 18 dez. 2022.
- DORNA, Livia Borges Hoffmann. **O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da COVID-19: mudanças e permanências**, *Laboreal*, Volume 17 Nº1 | 2021.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- FREITAS, Henrique et al. O método de pesquisa survey. *Revista de Administração*, São Paulo, ano 2000, v. 35, n. 3, p. 105-112, 30 set. 2022. Disponível em: http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/1138_1861_freitashenriquerausp.pdf. Acesso em: 18 dez. 2022
- FOUCAULT, M. **Nascimento da biopolítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2012.
- GUIRADO, G. M. P., GUIRADO, V. M. P., OLIVEIRA, E., QUEIROZ, P. E. & GARCIA, R. Avaliação da qualidade de vida de trabalhadores antes e durante a pandemia de COVID-19 por meio do questionário SF-36. *Revista de gestão em sistemas de saúde*, São Paulo, v. 10, n 1, p. 84-105, 2021. <https://doi.org/10.5585/rgss.v10i1.17820>.
- HAN, B. C. **Sociedade do cansaço**. Petropolis: Vozes, 2017.
- HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões**, Vitória, v. 9, ed. 1, p. 167-184, 2020.
- HIRATA, H., & KERGOAT, D. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

LEITE, Ana Luiza; SILVEIRA, Taiana Beatriz da; LEMOS, Danyela da Cunha. Implicações do trabalho remoto em uma empresa de base tecnológica. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 10, p. 1-15, 2020.

LEMOS, ANA HELOÍSA DA COSTA; BARBOSA, ALANE DE OLIVEIRA; MONZATO, PRISCILA PINHEIRO. Mulheres em home office durante a pandemia da COVID - 19 e as configurações do conflito trabalho - família. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, ano 2020, v. 60, ed. 6, p. 388-399, 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.5, n.1, p.7-18, 2000

MINISTÉRIO DA SAÚDE| CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). FERNANDO ZASSO PIGATTO. Nº 036, DE 11 DE MAIO DE 2020. **RECOMENDAÇÃO Nº 036, DE 11 DE MAIO DE 2020.**, [S. l.], 2020.

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

Paschoal, T., Silva, P. M., Demo, G., Fogaça, N., & Ferreira, M. C. Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 20, n. 1, p. 1-12, 2022.

TROITINHO, Maria C. R. et al. Ansiedade, afeto negativo e estresse de docentes em atividade remota durante a pandemia da COVID-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, 2021, e00331162. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00331

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000. Disponível em: <https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/vergara-mc3a9todos-de-pesquisa-em-administrac3a7ao-sylvia-vergara.pdf>. Acesso em 11 dez.2022.

VIGOTSKY, L. **S.Psicologia pedagógica**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

APÊNDICE

Apêndice – questionário de elaboração própria

*Obrigatório

Este questionário destina-se a mulheres que tenham experiência de trabalho tanto de forma presencial quanto remota. Portanto, caso você tenha experiência em apenas uma das modalidades, agradeço sua atenção, mas peço que não responda. Caso contrário, peço 5 minutos do seu tempo para responder e desde de já agradeço pela sua atenção.

1. Qual é o seu modelo de trabalho atual? *

Marcar apenas uma oval.

- Presencial
- Híbrido
- Remoto

2. Qual a sua faixa etária? *

Marcar apenas uma oval.

- menos de 20 anos
- 20 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- 51 a 60
- 61 a 70
- 71 a 80
- acima de 80 anos

3. Atualmente trabalha em qual área ? *

Marcar apenas uma oval.

- Tecnologia
- Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas
- Financeiro
- Operacional
- Jurídico
- Administrativo
- Marketing
- Indústria
- Outro: _____

4. Qual é o seu nível de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental completo
- Ensino médio Incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior completo

5. Qual é o seu estado civil? *

Marcar apenas uma oval.

- Solteira
- Casada ou com União estável
- Viúva
- Divorciada

6. Você tem filhos? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

7. Caso a resposta anterior tenha sido sim, quantos filhos você tem?

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

Acima de 3

8. Caso tenha respondido a pergunta acima, o(s) seu(s) filho(s) está(ão) em idade escolar?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

9. Com quem você mora? *

Marcar apenas uma oval.

Pai

Mãe

Pai e Mãe

Amigos

Namorado(a) ou Marido/esposa

Sozinha

Filhos

Filhos e Marido/Esposa/Namorado(a)

10. Em qual estado você mora? *

Marcar apenas uma oval.

AC

AL

AP

AM

BA

CE

DF

ES

GO

MA

MT

MS

MG

PA

PB

PR

PE

PI

RJ

RN

RS

RO

RR

SC

SP

SE

TO

11. Considerando seu trabalho atual ou seu ultimo trabalho presencial/híbrido, em média qual é/era o tempo de deslocamento da sua casa até o seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Até 30 minutos
 de 31 minutos á 1h e 30 minutos
 de 1h e 31 minutos á 3h
 mais de 3h

12. Ainda sobre o seu trabalho atual ou o ultimo trabalho presencial/híbrido, quantas conduções você pega/pegava para ir trabalhar? *

Marcar apenas uma oval.

- 1
 2
 3
 Mais de 3

13. Para você, qual é a melhor modalidade de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Híbrido
 Remoto
 Presencial

14. Qual modelo de trabalho lhe proporcionou/proporciona uma melhor qualidade de vida (equilíbrio entre a vida profissional e pessoal)? *

Marcar apenas uma oval.

- Presencial
 Híbrido
 Remoto

15. Durante a fase mais crítica da pandemia qual foi a sua modalidade de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Híbrido
 Remoto

16. Durante a pandemia você acha que teve acúmulo de tarefa (trabalho + tarefas doméstica)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

17. Você tem/teve uma boa estrutura em casa para trabalhar remoto/híbrido (mesa, cadeira, internet e privacidade)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

18. Na sua opinião, o trabalho remoto atrapalhou/atrapalha nas relações interpessoais (a falta de contato com os amigos de trabalho ficou afetada e/ou sentiu falta de contato humano)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

19. Qual modelo de trabalho que mais impacta negativamente a sua saúde mental (deixando abalada ou prejudicada)? *

Marcar apenas uma oval.

- Híbrido
 Remoto
 Presencial

20. Qual modelo de trabalho lhe deixa mais cansada fisicamente ? *

Marcar apenas uma oval.

- Híbrido
 Remoto
 Presencial

21. Qual modelo de trabalho lhe deixa mais cansada mentalmente ? *

Marcar apenas uma oval.

- Híbrido
 Remoto
 Presencial

22. Para você quais são as 3 maiores vantagens de trabalhar remoto? *

Marque todas que se aplicam.

- Não precisar pegar transporte público
 Não pegar trânsito para ir e voltar do trabalho
 Poder passar mais tempo com a família
 Ter mais tempo para realizar outras atividades como praticar esportes, cursos ou descansar
 Poder acordar tarde
 Ter uma maior flexibilidade no horário
 Aumento da Produtividade
 Não tem
 Outro: _____

23. Para você quais são as 3 maiores vantagens do trabalho híbrido? *

Marque todas que se aplicam.

- Proporcionar uma interação com os amigos de trabalho
- Flexibilidade e ganho de tempo
- Aumento da produtividade
- Comodidade
- Sair de casa
- Maior alinhamento entre as equipes
- Não tem
- Outro: _____

24. Para você quais são as 3 maiores vantagens do trabalho presencial? *

Marque todas que se aplicam.

- Estreitamento de laços
- Maior alinhamento da equipe
- Acompanhamento maior e melhor das atividades
- Aumento da produtividade
- Sair de casa
- Não tem
- Outro: _____

25. Para você quais são as 3 maiores desvantagem do trabalho remoto? *

Marque todas que se aplicam.

- Falta de interação social
- Falta de clareza de divisão entre ambiente de trabalho e ambiente de descanso/lazer
- Falta de eficiência na comunicação com pessoas da equipe
- Falta de infraestrutura em casa
- Falta de privacidade
- Nunca conhecer as pessoas com quem trabalha pessoalmente
- Cansaço Emocional/Mental
- Não tem
- Outro: _____

26. Para você quais são as 3 maiores desvantagem do trabalho híbrido? *

Marque todas que se aplicam.

- Dificuldade para se comunicar com a equipe devido a escala do dia de trabalho
- Falta de estrutura em casa para poder trabalhar
- Falta de privacidade
- Ter que acordar cedo nos dias presenciais
- Pegar transportes publico nos dias presenciais
- Não têm
- Cansaço físico
- Cansaço Emocional/Mental
- Outro: _____

27. Para você quais são as 3 maiores desvantagem do trabalho presencial? *

Marque todas que se aplicam.

- Tempo gasto no deslocamento
- Cansaço físico
- Falta de flexibilidade
- Menos tempo com a família
- Cansaço emocional/Mental
- Falta de tempo para fazer outras coisas
- Ter que sair na chuva
- Não tem
- Outro: _____