

# MULHER EM HOME OFFICE NO SETOR PÚBLICO DURANTE A PANDEMIA

Ciências Sociais Aplicadas, Edição 117 DEZ/22 / 01/12/2022

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.7378358 10.5281/zenodo.7399448

Apoliana Lima dos Santos Nogueira<sup>1</sup>

Orientador: Prof. Ms. Robinson Brancalhão da Silva<sup>2</sup>

## Resumo

Este artigo tem como objetivo principal compreender os impactos que a adoção do *home office*, no período da quarentena da Covid-19, teve no conflito trabalho-família vivido por mulheres brasileiras. Nota-se que no decorrer do tempo o trabalho sofreu constantes mutações, principalmente com a chegada da pandemia causada pelo Covid-19. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica sistemática aliada ao método de revisão integrativa, a partir de estudos realizados entre 2015 e outubro de 2022, acerca da modalidade de trabalho *home office* no setor público durante a pandemia. A respeito dos resultados, este estudo apontou que o *home office* traz benefícios para a mulher trabalhadora, como maior tempo com a família, mais tempo para atividades pessoais e também retira a necessidade de deslocamento para a empresa. Porém, ao mesmo tempo, o trabalho remoto traz grandes desvantagens, o maior tempo com a família visto também como uma vantagem, em alguns pontos se torna desvantajoso visto que isso acarreta maior quantidade de trabalho doméstico, pois esse trabalho historicamente, independentemente do contexto

familiar, é de responsabilidade da mulher e, durante a pandemia, isso foi agravado, pois, devido ao isolamento social imposto, filhos e maridos também ficaram em casa, fazendo com que os cuidados com o lar e com os familiares aumentassem. O presente estudo traz contribuições práticas para as organizações e também para as trabalhadoras, pois, analisando os impactos trazidos por essa modalidade de trabalho, é possível encontrar formas de mitigar os efeitos negativos dela decorrentes.

**Palavras-chave:** Mulheres. Home office. Pandemia de Covid-19. Setor Público.

### **Abstract**

The main objective of this article is to understand the feelings that the adoption of the home office, in the period of the Covid-19 quarantine, had in the work-family conflict experienced by Brazilian women. It is noted that over time the work has suffered constant fines, especially with the arrival of the pandemic caused by Covid-19. The methodology used was the simplified review combined with the integrative review method, based on studies carried out between 2015 and October 2022, on the modality of home office work in the public sector during the pandemic. Regarding the results, this study indicated that the home office brings benefits to working women, such as more time with the family, more time for personal activities and also removes the need to travel to the company. However, at the same time, remote work brings great care, more time with the family is also seen as an advantage, in some points it becomes disadvantageous since this entails a greater amount of housework, since this work historically, regardless of the family context, is the responsibility of the woman and, during a pandemic, this was aggravated, because, due to the social isolation imposed, children and husbands also stayed at home, causing the care of the home and family members to increase. The present study brings practical contributions to organizations and also to workers, since, by analyzing the effects caused by this type of work, it is possible to find ways to mitigate the negative effects suffered by it.

**Keywords:** Women. Home office. Covid-19 pandemic. Public sector.

# 1 INTRODUÇÃO

No processo de trabalho em *home office* há um somatório de atribuições e responsabilidades onde as situações acontecem simultaneamente. Além disso, existe a necessidade de adequação à nova forma de trabalho à distância e a cobrança de produtividade. A casa é transformada em ambiente de trabalho que não estava estruturada para esta configuração. Configuração que notoriamente não é simples pois envolve princípios, a exemplo da ergonomia que levam em consideração o espaço exclusivo, iluminância, mobiliário, aparelhamentos.

O momento pandêmico vivenciado, no Brasil, fez com que milhões de trabalhadores tivessem suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalho, sendo necessário dar continuidade a suas funções profissionais de forma remota, em teletrabalho ou em *home office*, então empresas e empregados buscaram se adaptar rapidamente ao mercado de trabalho. Segundo fontes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) COVID19, em novembro de 2020, eram em média 7,9 milhões de trabalhadores laborando em atividade remota no Brasil, com estimativa de crescimento para 2021 e aos anos seguintes, devido ao cenário nacional.

O trabalho remoto no setor público pode ser conceituado como aquele em que o servidor pode desenvolver parte ou todo o seu trabalho fora das dependências da instituição, apoiado na utilização das novas ferramentas tecnológicas, em especial, o computador, acesso à *internet*, *hardwares* e *softwares* necessários para a realização de suas atribuições (SOBRATT, 2016).

Apresentando-se, portanto, como uma alternativa ao trabalho presencial. Por isso, nesse momento de recomendação de distanciamento social, uma das medidas tomadas pelo governo para evitar o aumento da disseminação do novo coronavírus foi permitir que servidores públicos executassem suas atividades à distância, no modelo de teletrabalho.

Todavia, a temática ainda se depara com muitas controvérsias, pois não está consolidado em quais casos específicos é possível à conversão da jornada tradicional de trabalho para o referido regime no setor público.

Resta o questionamento de como tem se adotado efetivamente o *home office* no serviço público em especial voltado para as mulheres. E principalmente a preocupação em manter uma boa política de fiscalização, confidencialidade, alto desempenho e estratégias para evitar prejuízos ao atendimento do interesse público.

Diante desse contexto, é notório reconhecer que o tema merece relevância científica e há uma necessidade de aprofundamento desse modelo trabalhista, analisando os impactos na gestão pública, bem como a sua influência nos aspectos da cultura organizacional da administração pública.

Por isso, objetivo deste estudo foi analisar e compreender os impactos que a adoção do *home office*, no período da quarentena da COVID-19, vivido por mulheres no serviço público brasileiro, discutindo as suas regulamentações, vantagens e desvantagens, desafios e as perspectivas de inserção da servidora pública nesse regime de trabalho

## **2 REVISÃO DE BIBLIOGRAFIA**

### **2.1 A Mulher Trabalhadora e o *Home Office***

O *home office* tem impacto na vida do indivíduo, independentemente do sexo, porém a intensidade desse impacto e as áreas afetadas se diferenciam em relação a homens e mulheres.

De acordo com Castro (2013), para muitas mulheres, a possibilidade de trabalhar em casa se apresenta como uma forma de conciliar trabalho e família, ao passo que, para os homens, a modalidade é associada ao trabalho com mais conforto e mais produtividade.

A mulher que opta por constituir família e ter uma carreira profissional pode, no trabalho presencial, se desvincular do ambiente de sua casa e exercer suas atividades profissionais sem as interferências acarretadas pelo cuidado com o lar, porém, no momento em que o trabalho passa a ser realizado em sua casa, essa divisão passa a não existir.

O que antes era apenas o local de convívio familiar, afazeres domésticos e descanso passa a ser também seu escritório, que é o local onde suas atividades profissionais serão desenvolvidas.

De acordo com Cattané e Hirata (2009), a lógica da flexibilização dos empregos na atual reestruturação produtiva, em conjunto com o neoliberalismo, contribui para o crescimento de oportunidades de trabalho para as mulheres, principalmente, com empregos terceirizados e de meio-período.

Segundo as autoras, essa modalidade de trabalho colabora com a reafirmação da divisão sexual existente no mercado de trabalho, visto que a modalidade *home office* tem como principal destinatário a mulher que, culturalmente, após ingressar no mercado de trabalho, precisa conciliar a vida familiar e a profissional.

A ideia de conciliação do trabalho e as atividades do lar podem, por muitas vezes, ser considerada como uma vantagem muito significativa, porém, quando trazemos a discussão para a questão do gênero, vemos que essa conciliação é apontada como desvantagem justamente pelo direcionamento dos afazeres e cuidados domésticos à mulher, reforçando que ela pode ocupar as duas funções ao mesmo tempo, ou seja, cuidar do lar e da sua vida profissional.

Contudo, essa sobreposição de funções, associada à falta de apoio na maioria dos lares, intensifica os malefícios da sobrecarga de atividades, podendo trazer transtornos mentais e problemas na saúde física da mulher trabalhadora.

## **2.2 Os Requisitos para implementação do teletrabalho no setor público**

Alguns dos requisitos para a implantação do teletrabalho, conforme a IN nº 60/2020, são de que sejam atividades mensuráveis, além da obrigatoriedade de avaliação da produtividade e dos resultados das unidades que optarem por adotar o programa (BRASIL, 2020).

A possibilidade de adotar o trabalho remoto depende de diversas variáveis. Inicialmente, o servidor necessita demonstrar interesse em trabalhar remotamente e seu supervisor deve admitir sua participação, avaliando se o

servidor possui o perfil adequado ao *home office* e se as tarefas desenvolvidas podem ser realizadas nesse regime.

Inclusive, pode ocorrer controle de jornada de trabalho, sendo necessário que o funcionário esteja disponível para acessar o sistema sempre que for solicitado.

É comum ter prioridade aqueles que exercem atividades com maior exigência de concentração e que não necessitam de interação com os demais colegas.

Também há preferência para pessoas com deficiência ou que tenham familiar com deficiência, gestantes e lactantes ou aquelas com limitações para o deslocamento (ROCHA; AMADOR, 2018).

Dessarte, ficou estabelecido pela IN 65 (BRASIL, 2020) que o teletrabalho não poderá ser relacionado em atividades cuja natureza exija a presença física do servidor na instituição ou que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo e não pode diminuir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo (BRASIL, 2020).

Por sua vez, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televendas – SOBRATT (2020) recomenda, em sua cartilha de orientações para implantação e prática do teletrabalho, que ao implantar a modalidade trabalho remoto, primeiramente seja feito um projeto piloto, com um número reduzido de participantes voluntários, mas que seja uma amostra representativa da instituição.

E deve-se necessariamente considerar também as questões referentes à Tecnologia e Segurança das Informações, jurídico-trabalhistas e macroprocessos (estratégico).

Contudo, os fatores pessoais que influenciam no sucesso dos teletrabalhadores são: a capacidade de distinguir a vida pessoal da profissional, a habilidade de trabalhar sem supervisão constante e o potencial de superar a ameaça de isolamento.

Deste modo, a instituição que decidir adotar o teletrabalho precisará determinar regras claras e estabelecer quais são as funções/cargos que poderão usufruir deste regime.

Conhecer o perfil de cada servidor também é imprescindível para definir quem vai se adequar ao tipo de trabalho, além disso, os gestores precisam ainda promover encontros e reuniões periódicos para realizar avaliações e determinar novas rotinas e metas (O'NEILL *et al.*, 2009).

### **2.3 O Gerenciamento do *Home Office***

Os conceitos de gerenciamento de teletrabalho não são tão diferentes dos de gerenciamento tradicional, porém requerem uma atenção diferenciada.

De acordo com Chiavenato (1993) a diferença está em se gerenciar o resultado e não o processo de realização da tarefa em si.

Assim, é importante ter a clara definição do que se espera de cada um, de como serão medidos os resultados, obter cronogramas, trabalhos e critérios de mensuração de resultados claramente definidos e condizentes com cada realidade de mercado atuante (COSTA, 2007).

Para o autor Kugelmass (1996), a expressão “horário flexível” tem seu foco ou atenção na tarefa a ser cumprida, diferente do modelo tradicional, em que a jornada de trabalho tem hora para iniciar as atividades, hora para intervalo e, por fim, hora para terminar.

Tremblay (2002) diz que, muitas vezes, os supervisores são despreparados para avaliar corretamente os teletrabalhadores, pois isso envolve uma modalidade de trabalho relativamente nova.

Aduz, que a falta de preparação dos gerentes tem sido mencionada na literatura especializada como uma das causas mais importantes de problemas com a implementação do teletrabalho nas empresas (MARTINEZ-SÁNCHEZ *et al.*, 2007)

Segundo Felstead, Jewson e Walters (2003), para os teletrabalhadores, o fato de os supervisores não os observarem no mesmo espaço físico, daria a conotação de que eles não estariam efetivamente trabalhando.

Os supervisores também reclamaram da falta de visibilidade do desempenho de seus subordinados, dificultando a comunicação e o espírito de equipe.

De fato, os supervisores alegaram que o pré-requisito básico para o bom desempenho do teletrabalho é a confiança no teletrabalhador (BARROS, 2010).

Evans (1993) cita alguns benefícios principais para os trabalhadores *Home Offices* como: a redução de gastos em consequência da diminuição dos custos de deslocamento ao trabalho, a menor necessidade de roupas e calçados formais e da diminuição das refeições realizadas fora de casa; o aumento da qualidade de vida, em virtude da eliminação do estresse causado pelo trânsito e transportes coletivos lotados, além de uma menor exposição a viroses e infecções; a melhoria da vida familiar, pela presença em casa durante mais tempo; maiores oportunidades para o estudo, consequência do maior controle que o teletrabalhador possui sobre o seu tempo e a facilidade da transição para a aposentadoria, pelo desenvolvimento gradual de novos hábitos de trabalho, longe das pressões e do ambiente dos escritórios convencionais.

No estudo de Gaspar e Donaire (2007), os resultados profissionais citados foram: aumento da produtividade, melhor planejamento do tempo das atividades, mais disponibilidade para autoestudo e tempo para preparação de plano de ações futuras ou de relatórios de resultados.

Os resultados pessoais observados no estudo foram: maior qualidade de vida, tempo para resolução de problemas pessoais práticos cotidianos, possibilidade de autogestão do tempo, menos estresse com deslocamentos, diminuição de gastos com deslocamentos e contato mais direto com a família.

Ao analisar as vantagens que algumas relevantes configurações do trabalho sobretudo, as mediadas pela tecnologia trazem para os indivíduos: melhor entendimento dos processos organizacionais, compartilhamento de

conhecimentos, agilidade na execução das tarefas e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (DEWETT *et al.*, 2000).

Autores, como Tietze (2005), citam efeitos negativos percebidos pelos indivíduos, tais como maior controle exercido pelas organizações, menor criatividade nas atividades executadas e jornadas de trabalhos que tendem a se prolongar além dos horários tradicionais.

No contexto da pandemia de COVID-19, o teletrabalho trata-se de trabalhos realizados e possibilitados pelas tecnologias da informação (TI's).

Trabalhos que passaram a ser realizados em casa (à distância) mediados por computadores, *notebooks*, *tablets* e *smartphones* com conexão pela Internet (BRIDI, RIBAS e ZANONI, 2020).

Em novembro de 2020, segundo estimativas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. (PNAD) Covid-19 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e IBGE (2021), o contingente de trabalhadores atuando de forma remota no país foi de 7,3 milhões, isso representa 9,1% do total de pessoas ocupadas e não afastadas no mês.

Somado a isso, as pessoas em *home office* contribuíram com 17,4% da massa total de rendimentos efetivamente gerados em novembro, pouco superior ao total gerado pelos servidores públicos ou pela indústria, ambos exclusivos de pessoas em trabalho remoto.

Ao final, o estudo ainda aponta que o perfil da pessoa em teletrabalho continua predominantemente composto por pessoas ocupadas no setor formal, com escolaridade de nível superior completo, do sexo feminino, de cor/raça branca e com idade entre 30 e 39 anos (IPEA e IBGE, 2021).

Bridi, Ribas e Zanoni (2020) destacam que no geral os resultados da pesquisa evidenciam que o trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado.

Esse lado do trabalho remoto, que favorece um aumento da produtividade, é apontado por eles como algo que lança um olhar mais crítico sobre o mundo do trabalho, mesmo antes da pandemia.

Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam home office e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho são outros elementos recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, em certa medida,<sup>17</sup> uma perda da qualidade no trabalho de vários profissionais, segundo relato dos mesmos (BRIDI, RIBAS e ZANONI, 2020).

Bridi, Ribas e Zanoni (2020) dizem que não se pode ignorar, por outro lado, que os próprios trabalhadores reconhecem vantagens significativas na realização do *home office*, como a flexibilidade dos horários de trabalho, a economia do tempo de transporte e possibilidade de usufruir mais do contato com a família.

Sendo a maioria dos respondentes do setor público, consideram válido indagar quais as consequências do uso irrestrito do trabalho remoto, não apenas para os trabalhadores, mas para a sociedade como um todo, na medida em que pode significar uma queda também na qualidade dos serviços prestados pelo Estado.

Ou seja, faz-se necessário refletir sobre a modalidade em estudo, tendo em vista os impactos não apenas na vida pessoal e profissional dos trabalhadores demonstrados nos resultados obtidos na pesquisa, mas também suas consequências para a organização coletiva e a qualidade dos serviços públicos (BRIDI, RIBAS e ZANONI, 2020).

Cabe ressaltar que, especialmente no contexto da pandemia da Covid-19, a possibilidade da realização do trabalho remoto constitui em si um tipo de “privilégio”, já que contribui para o isolamento social, preservando não apenas os trabalhadores e suas famílias, mas a sociedade como um todo, dado o alto potencial de contágio do vírus em questão. Desta forma, quaisquer críticas que se possa fazer a essa modalidade de trabalho de forma alguma indicam que ela não deveria ser amplamente adotada nesse contexto (BRIDI, RIBAS e ZANONI, 2020).

### 3 METODOLOGIA

Os artigos que tratam da revisão bibliográfica podem se classificar em três categorias, sendo elas a revisão narrativa, integrativa e sistemática. A revisão sistemática busca responder a uma questão específica por meio de métodos de identificação, seleção e avaliação dos estudos a respeito do tema. Já a revisão narrativa objetiva a discussão sobre determinada temática sob o ponto de vista da teoria ou do contexto (ROTHER, 2007).

A revisão integrativa é um método específico, que resume o passado da literatura empírica ou teórica para proporcionar uma compreensão mais abrangente de um fenômeno particular (BROOME, 2006).

Esse tipo de revisão permite sintetizar diversos estudos publicados, gerando por meio deles novos conhecimentos pautados nos resultados apresentados pelas pesquisas anteriores (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008; BENEFIELD, 2003; POLIT; BECK, 2006).

A revisão bibliográfica acerca do tema deste trabalho foi realizada a partir da revisão bibliográfica sistemática aliada ao método de revisão integrativa (ROTHER, 2007) com o objetivo de responder a seguinte questão: qual o impacto da modalidade *home office* na vida da mulher trabalhadora antes e durante a pandemia do COVID-19. No presente trabalho, a revisão integrativa se deu em seis etapas.

Na primeira etapa, que abrange a identificação do tema e a escolha da questão de pesquisa a ser respondida (MENDES SILVEIRA; GALVÃO, 2008; SILVEIRA, 2005; URSI, 2005), foi identificado e escolhido o tema central da pesquisa, qual seja, a modalidade *home office* em relação à mulher trabalhadora antes e durante a pandemia do COVID-19.

Também foi definida a pergunta de pesquisa: qual o impacto gerado por essa modalidade na vida da profissional mulher? Como fontes de pesquisa, foram utilizados o *Google Acadêmico*, o Portal CAPES e o SciELO, em que se buscou pelas palavras-chaves 'mulher trabalhadora'; 'trabalho feminino'; 'mulher' e

'mercado de trabalho'; '*home office*' e 'mulher'; '*home office*' e 'trabalho feminino'; '*home office*' e 'conflito'; 'Mulher e setor publico', 'mulher' e 'pandemia'.

Na segunda etapa, foram estabelecidos os critérios de inclusão e exclusão, tendo sido inclusos na pesquisa trabalhos publicados entre 2015 e outubro de 2022 e que têm como temática a profissional mulher no mercado de trabalho, a modalidade *home office* e a mulher em *home office*. Ao proceder à checagem inicial dos trabalhos, as primeiras informações analisadas foram o título (para verificar se o trabalho se direcionava ao tema) e o resumo (para identificar o objetivo da pesquisa).

Nessa etapa da pesquisa, identificaram-se diversos trabalhos sobre a violência doméstica contra a mulher e, também, sobre questões raciais relacionadas ao mercado de trabalho. Entretanto, as publicações com tais temáticas foram excluídas, pois, apesar de serem temas extremamente relevantes à sociedade, não se mostravam, no caso desta revisão, abrangidos pelo questionamento principal proposto.

Ao final dessa etapa, foi selecionado o total de 10 artigos que se relacionavam ao tema escolhido. Na terceira etapa, foi realizada a leitura integral e minuciosa de todos os trabalhos selecionados. Na sequência, na quarta etapa, foi realizada a análise categórica dos trabalhos, tendo sido o registro dos dados feito com o instrumento matriz de síntese (KLOPPER; LUBBE; RUGBEER, 2007).

A matriz de síntese, ou matriz de análise, tem sido utilizada como ferramenta de extração e organização de dados de revisão da literatura em várias disciplinas devido à sua capacidade para resumir aspectos complexos do conhecimento. Na matriz elaborada, foram registradas as seguintes categorias: *home office*, a mulher em *home office* e a mulher no setor publico.

Na quinta etapa, foi realizada a discussão a respeito dos trabalhos analisados na revisão integrativa. Nessa etapa, cabe ao pesquisador, guiado pelos trabalhos encontrados, realizar a interpretação dos dados e, com isso, levantar as lacunas existentes e sugerir pautas para futuras pesquisas (GANONG, 1987; MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

Ainda nessa etapa, foram discutidos os resultados obtidos nos estudos analisados, identificando as vantagens e as desvantagens advindas do *home office* com foco nos impactos negativos ocasionados por essa modalidade na vida da mulher trabalhadora antes e durante a pandemia.

Por fim, na sexta etapa, é feita a conclusão da revisão integrativa, contemplando essa fase a apresentação dos processos realizados pela pesquisadora e os principais resultados obtidos.

Nessa etapa, encontram-se as considerações finais a respeito dos estudos analisados, retomando o objetivo da revisão integrativa e apresentando o alcance desse objetivo por meio dos resultados dos estudos.

Além disso, foi apresentada a contribuição prática proporcionada pela revisão, bem como evidenciadas as limitações encontradas na pesquisa.

## **4 ANÁLISE DOS DADOS**

Esta seção está estruturada da seguinte maneira: inicialmente, é feita a apresentação e análise dos dados da revisão sistemática da literatura relativos à mulher no contexto de *home office*, antes da pandemia; na sequência, são apresentados e analisados os dados a mulher no contexto de *home office* durante a pandemia; por fim, é feita a discussão dos resultados da revisão integrativa.

### **4.1 As Vantagens e perspectivas do *Home Office***

São inúmeras as vantagens do teletrabalho. Para o servidor, a melhoria da qualidade de vida em geral, a possibilidade de administrar melhor seu tempo em equilíbrio com as demandas familiares, a facilitação para portadores de necessidades especiais, otimização de seu tempo ao evitar longas horas de deslocamento, a redução de custos com transporte, dentre outros aspectos. Já para a organização, um aumento de produtividade ao proporcionar um foco maior do servidor nas suas atividades principais, de forma concentrada e com

menos interferências, bem como a diminuição de gastos com aluguel, infraestrutura e energia (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020).

O teletrabalho também reflete na autonomia do colaborador em organizar seu modo de trabalhar, em especial, no que se refere ao espaço e ao tempo dedicado à atividade. Também, considera a diversidade dos indivíduos e seus variados aspectos, tem-se como exemplo a indicação do teletrabalho para mães que possuem filhos pequenos ou lactantes, para pessoas em idade mais avançada ou para jovens estudantes (ROCHA; AMADOR, 2018). Desse modo, a flexibilidade é a principal vantagem do trabalho remoto para o trabalhador. A *Massachusetts Institute of Technology* (MIT), *Technology review* (2020) pontua que dentre as principais justificativas para a valorização da flexibilidade estão a preocupação com a qualidade de vida, possibilidade de ter mais tempo livre ou com a família, e alinhamento com horários mais produtivos.

Também são percebidos alguns benefícios para a sociedade, uma vez que há suspensão do deslocamento do funcionário para o trabalho, o que reduz os gastos com transportes públicos ou o número de automóveis nas rodovias, minimizando diversos problemas dos grandes centros urbanos na atualidade, como congestionamentos e a emissões de poluentes ambientais (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

Portanto, com a contínua expansão do teletrabalho nas mais diversas áreas de atuação, já é possível estimar os benefícios que essa atividade pode gerar em médio e longo prazo para a sociedade e o governo. Aliado a isso, têm-se questões como redução de deslocamentos, de gastos com transporte e da poluição resultante dentre outros fatores que justificam sua adoção. Além disso, as teletrabalhadoras também relatam como uma grande vantagem a possibilidade de usufruir mais do contato com a família (BRIDI et al, 2020).

Em síntese, o teletrabalho já é realidade em muitas instituições públicas, pelo fato de admitir flexibilidade na execução de tarefas e metas dentro das definições de eficiência no meio organizacional e ainda proporciona benefícios práticos ao servidor público quanto ao aumento da sua qualidade de vida e

otimização dos custos administrativos para a instituição (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020).

Com efeito, essa mudança alterará a vida pública e em sociedade, em termos de tecnologia aplicada à produção, pois, trará diversas novas práticas no sistema de trabalho, além do que este novo modelo de ir ao trabalho se tornará uma nova tarefa não desgastante, porém, desafiadora, com maior produtividade nos locais de teletrabalho e com redução de custos operacionais, o que ratifica a sua vinculação ao melhor desempenho.

E provavelmente com a adoção quase massiva dessa modalidade devido a pandemia do Novo Coronavírus, a tendência é que esse tipo de trabalho se torne cada vez mais comum mesmo após o fim da pandemia como aponta pesquisa da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e teleatividades (SOBRATT) (2021) revelando que com o trabalho remoto cada vez mais consolidado como modelo de trabalho eficiente, chegou a 91% o percentual de profissionais qualificados que acreditam que o futuro do trabalho será de modelo híbrido, ou seja, revezando entre dias presenciais e remotos. A MIT *Technology review* (2020) defende que o modelo híbrido ideal seria 1 ou 2 dias em casa e o restante da semana no escritório.

Dessarte, a MIT *Technology Review* (2020) pontua que seja definitivamente ou em alguns períodos específicos, o fato é que o trabalho remoto será uma realidade para o mundo todo muito mais do que antes da pandemia.

## **4.2 Discussão**

Diante dos resultados obtidos por meio da revisão de literatura acerca do tema, podemos observar a percepção e os impactos do *home office* nas mulheres trabalhadoras. Os estudos realizados antes da pandemia trazem o *home office* como uma nova modalidade de trabalho em crescimento em nossa sociedade e mostram os desafios e os benefícios trazidos por ela em diferentes contextos. Em relação às vantagens do *home office*, são citados o aumento da produtividade, o maior tempo com a família e, também, melhoria da qualidade de vida.

Em contrapartida, temos as desvantagens trazidas pelo trabalho em casa, visto que, ao passo em que a produtividade aumenta, aumenta também o volume de trabalho e a dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional. Essa falta de limite pode acarretar diversos problemas relacionados ao estresse em virtude da sobrecarga de trabalho.

Analisando o *home office* antes da pandemia, temos que a sobrecarga de trabalho e a dificuldade na separação entre vida profissional, vida pessoal e familiar sempre foram desafios enfrentados pelas mulheres. Desde seu ingresso no mercado de trabalho, a mulher não foi poupada do cuidado doméstico e familiar, por isso precisou se adaptar às duplas ou até triplas jornadas de trabalho. O cuidado com os filhos, com o cônjuge, bem como as tarefas domésticas diárias, faz e sempre fez parte da rotina da mulher que opta por trabalhar profissionalmente, mas que também é responsável pelos cuidados com a casa.

Visto isso, temos que o *home office*, apesar das vantagens, acarretou para a mulher maiores desafios na conciliação entre todas as esferas de sua vida. Sobre o *home office* como uma modalidade de trabalho imposta pela pandemia, vemos que a sobrecarga pré-existente nessa modalidade de trabalho é reforçada devido ao cenário que estamos vivenciando, visto que não há apenas aumento do trabalho em casa, mas também existe o aumento na demanda profissional.

Com os familiares em casa, aumenta o trabalho doméstico e, conseqüentemente, o desgaste físico e mental das mulheres trabalhadoras. Se antes havia a possibilidade de os filhos estarem na escola ou na creche, a pandemia trouxe uma nova realidade e as mulheres mães e profissionais se viram diante da situação de terem que cuidar dos filhos em tempo integral, raras vezes, com ajuda, como apontam os estudos analisados, e ainda conseguir atender às demandas do trabalho.

Além disso, as mulheres que não são mães contam com expressivo aumento da demanda de trabalho, mesmo sendo solteiras ou tendo algum tipo de parceiro, pois, mesmo sendo casadas ou morando com seu companheiro, devido ao papel

que os homens ainda ocupam na sociedade, visto que, majoritariamente, esses ainda apenas ajudam com as tarefas domésticas, não existindo uma divisão igualitária em relação aos afazeres de casa.

Esse cenário é facilmente observado na vida das mulheres trabalhadoras, pois, historicamente, elas já são responsabilizadas pelos cuidados domésticos e dos filhos. O que podemos dizer é que a pandemia trouxe o isolamento social, o que agravou os efeitos negativos do *home office*, aumentando a sobrecarga das mulheres que optam por trabalhar profissionalmente e também atuam integralmente nas atividades do lar.

Os estudos analisados refletem, em boa medida, a realidade observada na sociedade, a qual ainda responsabiliza a mulher pelo cuidado da casa e também dos familiares, mostrando o real impacto sofrido pelas mulheres seja no cenário antes ou durante a pandemia. Como principal impacto, temos o aumento da sobrecarga de trabalho na vida das mulheres trazida pelo *home office*, que é visível nos cenários antes e durante a pandemia, visto que, histórica e culturalmente, a mulher está inserida nessa realidade em que precisa conseguir conciliar vida profissional, pessoal e familiar.

Outro impacto percebido é o aumento da auto-cobrança, principalmente, durante a pandemia, pois, em diversos relatos, observa-se as mulheres trabalhadoras se vendo em uma posição de frustração diante de tantas tarefas a serem cumpridas e, infelizmente, não conseguindo executá-las com a excelência com que gostariam.

Em ambos os cenários, o *home office* apresenta vantagens, mas vemos que as desvantagens provocadas têm um forte impacto negativo na vida das mulheres trabalhadoras. Independentemente da configuração do lar, sejam elas solteiras ou casadas, com filhos ou sem filhos, em todos os casos temos uma demanda, muitas vezes, maior do que a suportada, seja no lar ou no trabalho profissional. Isso mostra que as mulheres, em todos os contextos, são forçadas a se adaptarem para conseguirem lidar com tudo aquilo que lhe é imposto.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo do presente trabalho foi examinar de que forma a modalidade do *home office* impactou a vida de mulheres trabalhadoras, antes e durante a pandemia. Por meio dos estudos analisados, podemos concluir que o objetivo foi alcançado, pois foi possível analisar, mediante as pesquisas, o impacto sofrido pelas mulheres no contexto do *home office* antes e também durante a pandemia.

Os estudos analisados mostram que os trabalhadores em *home office* antes e depois da pandemia trazem basicamente os mesmos relatos. Com o trabalho realizado em casa, surgem sentimentos de isolamento, aumento na quantidade de trabalho e dificuldade na delimitação de limites entre horário de trabalho e horário de descanso. Em contrapartida, há também relatos sobre melhoria na produtividade e também sobre mais tempo livre para realizar as atividades pessoais.

Os resultados das pesquisas mostram ainda que o *home office* apresenta vantagens para os trabalhadores, como citado por alguns participantes dos estudos. Dentre as vantagens, destacam-se o fato de poder estar próximo à família, não precisar se deslocar até a empresa, que são exemplos de benefícios percebidos pelos trabalhadores.

Contudo, analisando a percepção do *home office* para homens e mulheres, temos que a diferença entre os gêneros é um dos principais problemas em relação à vivência do *home office*, pois, devido à cultura enraizada em nossa sociedade, a mulher continua responsável pelo cuidado doméstico, mesmo com o constante crescimento da sua participação no mercado de trabalho. Com a árdua tarefa de conciliar vida pessoal, cuidados com o lar e vida profissional, conforme mencionado por algumas participantes dos trabalhos analisados, o *home office*, em geral, contribui para a sobrecarga de trabalho, tanto profissional, com o aumento do volume de trabalho, quanto o doméstico, com a família estando em casa praticamente em tempo integral. Sendo assim, como ainda são majoritariamente responsáveis pelos cuidados do lar, as mulheres, de forma geral, sofrem com a constante dificuldade em conciliar o trabalho profissional com as demais atividades do cotidiano doméstico.

O estudo realizado pode trazer uma contribuição prática e válida para gestoras e gestores das organizações que adotam o *home office*, pois, no cenário analisado, vemos que alguns malefícios trazidos pelo *home office* pode ser minimizados por ações empreendidas pelas empresas. Independentemente do gênero, é possível que a organização, por exemplo, incentive os horários de descanso do trabalhador, controle a sobrecarga de demandas e também tenha uma relação mais próxima com os trabalhadores a fim de mitigar a sensação de isolamento.

As organizações também podem adotar ações específicas para o público feminino, criando uma rede de apoio para as trabalhadoras mulheres com o objetivo de aliviar a sobrecarga que elas enfrentam nesse contexto. Essa rede de apoio seria responsável por proporcionar atividades recreativas *on-line* para os filhos e também oferecer apoio psicológico para as trabalhadoras.

Como limitações da pesquisa, registra-se que, devido à identificação de poucos estudos sobre o *home office* antes da pandemia direcionados à mulher trabalhadora, os resultados desta pesquisa, bem possivelmente, não refletem de modo amplo o contexto investigado. Mesmo com a realidade pandêmica vivenciada atualmente, o estudo do *home office* fora do contexto de pandemia ainda é relevante para explorar essa modalidade de trabalho antes do cenário em que estamos e também verificar como a pandemia impactou tanto quem já trabalhava nessa modalidade, quanto quem começou após a pandemia.

Assim, estudos acerca da vida da mulher trabalhadora com suas duplas ou, até mesmo, triplas jornadas são válidas, visto que existem diversos temas a serem abordados, principalmente, sobre as consequências trazidas pela pandemia na vida dessas mulheres.

## REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional**. Cadernos EBAPE. Br, v. 15, (Edição Especial), p. 511- 533, 2017.

ÁVILA, M. b. **Vida cotidiana e o uso do tempo pelas mulheres.** In: CoNGRESSo LUSo- AFRO-bRASiLE iRo DE CiÊNCiAS SoCiAiS, 7, 2014, Coimbra, PT. Anais... Coimbra: Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, 2014. Disponível em: < <https://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel29/MariaBetaniaavila.pdf> de out. 2021. >. Acesso em: 28 de out. 2022.

BARHAM, E. J.; VANALLI, A. C. G. **Após a licença maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares.** Psicologia & Sociedade, v. 24, n. 1, p. 130-138, 2012.

BARROS, A.M.; SILVA, J. R. G. da. **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.

BEAUVOIR, S. **O segundo Sexo: A experiência vivida.** Tradução Sérgio Milliet. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D.; SANTOS, S. A. DOS; MELLO, A. A. A.; GASPAR, M. A. **Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento.** Revista Ciências Administrativas, v. 17, n. 3, p. 1029- 1052, 2011.

BENEFIELD, L. E. **Implementing evidence-based practice in home care.** Home Healthcare Nurse, Baltimore, v. 21, n. 12, p. 804-811, 2003.

BRIK, M. S.; BRIK, A. **Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas.** Curitiba: Edição do autor, 2013.

BROOME, M. E. **Integrative literature reviews for the development of concepts.** In: RODGERS, B.L.; KNAFL, K.A., (Eds.), Concept Development in Nursing: Foundations, Techniques and Applications, Philadelphia, USA: W. B. Saunders Company, P. 231-250..

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Cad. Pesquisa. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

C6 BANK NOTÍCIAS. **Datafolha/C6 Bank: Pandemia é pior para mulheres, pretos e pardos e classes mais baixas.** 2020. Disponível em: <https://medium.com/c6banknoticias/datafolha-c6-bank-pandemia-%C3%A9-piorparamulheres-pretos-e-pardos-e-classes-mais-baixas-ca116bfd6643>. 2021. Acesso em 18 de out. 2022.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. **Discriminação por gênero Intra-Ocupações no Brasil.** In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 15, 2004, Caxambu. Anais... Caxambu: ABEP, Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1647/1609>. Acesso em: 25 ago. 2022.

CASTRO, B. **Afogados em contratos: as relações de trabalho no setor de TI.** 2013. 324f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas. Campinas: UNICAMP, 2013.

CASTRO, T. C. M.; BOTTEGA, C. G.; DETONI, P. P.; TITTONI, J. **Em tempos de Coronavírus: home office e o trabalho feminino.** Novos Rumos Sociológicos, v. 8, n. 14, p. 40-64, 2020.

CATTANÉO, N.; HIRATA, H. Flexibilidade. In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (Orgs.), **Dicionário Crítico do Feminismo.** São Paulo: Editora UNESP, 2009.

CONSCEIÇÃO, K. A. S.; NUNES, T. S.. Amélia & Executiva: Qual a Mulher de Verdade? – Trabalho, Pandemia e Home Office. In: Encontro Nacional dos cursos de pós-graduação em Administração, 45, 2021, Maringá. Anais... Maringá: ANPAD, 2021.

DI MARTINO, V.; WIRTH, L. **Telework: A new way of working and living.** International Labour Review, v. 129, n. 5, p. 529-554, 1990.

FERNANDES DE OLIVEIRA, M. M., NASCIMENTO, L. N. A., MATOSO, R. B., & SOARES, E. P. P. (2021). **O isolamento social imposto pelo Covid 19, a jornada diária de mulheres e a utilização das tecnologias.** SCIAS – Educação, Comunicação E Tecnologia, 2(2), 251–263. Disponível em: <https://doi.org/10.36704/sciaseducotec.v2i2.5115> Acesso em 16/11/2021. FIA – Fundação Instituto de Administração. Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise da COVID- 19. Disponível em <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/PesquisaGest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf> Acesso em 16/11/2022.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. de. **Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal.** Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 41, 2017. São Paulo, Anais... São Paulo: ANPAD, 2017. GANONG, L. H. Integrative reviews of nursing research. Research in Nursing & Health, v. 10, n. 1, p. 1-11, 1987.

GOLDEN, D.; VEIGA, J. F.; DINO, R. N. **The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?** Journal of Applied Psychology, v. 93, n. 6, p. 1412-1421, 2008. DOI:10.1037/a0012722 HAU, F.;

TODESCAT, M. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso.** Revista de Gestão e Tecnologia, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais.** 2021. Disponível em: < <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784> Acesso em: 23 set.2021 /www .

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa traz dados referentes à divisão de tarefas domésticas.** 2019. Disponível em: <https://>

cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-traz-dados-referentes-a-divisaodetarefas-domesticas Acesso em: 18 de out.2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Estudo mostra Desigualdade de Gênero e Raça em 20 anos.** 06/03/2017/ Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&id=29526](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=29526) > Acesso em: 18 out. 2021. KLOPPER, R.; LUBBE, S.; RUGBEER, H. The matrix method of literature review. *Alternation*, v. 14, n. 1, p. 262-276, 2007.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. **Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família.** *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 60, n. 6, p. 388–399, 2020. DOI: 10.1590/S0034- 759020200603.

LEONE, G. G. Curso de Contabilidade de Custos. São Paulo: Atlas, 1997. MAIO, I. de S. Os **Impactos do Teletrabalho na Saúde Mental dos Trabalhadores: Um Estudo na Justiça Federal do Rio De Janeiro.** In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, 16, 2019. Brasília. Anais... Brasília: CBAS, 2019. MELLO, A. Teletrabalho (telework): O trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M. **Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem.** *Texto Contexto Enfermagem*, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758-764, 2008.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Ministério da Saúde declara transmissão comunitária nacional. 2020.** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/ministerioda-saudedeclara-transmissao-comunitaria-nacional>. Acesso em 18 de out. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Primeiro caso de Covid-19 no Brasil permanece sendo o de 26 de fevereiro.** 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/primeirocaso-de-covid-19-no-brasil-permanece-sendo-o-de-26-defevereiro> . Acesso em 18 de out. 2021.

MORGAN, R. **Teleworking: an assessment of the benefits and challenges.**

European Business Review, v.16, n. 4, p. 344-357, 2004.

OKIN, SUSAN MOLLER. **O multiculturalismo é ruim para as mulheres?** Revista

Brasileira de Ciência Política, v. 4, p. 364, 2010.

OLIVEIRA, M. M. F. et al. O isolamento social imposto pelo Covid 19, a jornada diária de mulheres e a utilização das tecnologias. SCIAS-Educação, Comunicação e Tecnologia, v. 2, n. 2, p. 251-263, 2020.

PEREIRA, Á. C.; BENEDETTI, A. R. M.; DIAS, M. S. de L. **A fluidez do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador: um estudo de caso. In: Congresso**

**Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**, 5, 2019, Santa Maria. Anais... Santa Maria: UFMS, 2019.

Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/12.1.pdf>

POLIT, D. F; BECK, C. T. **Using research in evidence-based nursing practice. In:**

**POLIT, D. F.; BECK, C. T. (Ed.). Essentials of nursing research.** Methods, appraisal and utilization. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2006.

RABELLO, J. R. **Evolução da participação feminina no mercado de trabalho.**

**2013. 38f. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso).** Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA. Assis: FEMA, 2013.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. de. **Home-Office: Aspectos exploratórios do**

**trabalho a partir de casa.** Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. REIS, T.

A. et al. Desafios e Conflitos da Mulher na Busca da Ascensão na Carreira Profissional. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 8, n. 3, p. 398-412, 2018.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. DADOS – Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

ROTHER, E. T. Editorial: revisão sistemática x revisão narrativa. Acta Paulista de Enfermagem, v. 20, n. 2, p. v-vi, 2007. DOI:

<http://dx.doi.org/10.1590/S010321002007000200001>

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. de C.. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. O&S, v.12, n. 33, p. 39-39, 2005.

SECRETARIA ESTADO DA SAÚDE DE MINAS GERAIS. **Distanciamento social é fundamental para garantir enfrentamento à pandemia de Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://saude.mg.gov.br/component/gmg/story/12523-distanciamento-social-efundamentalpara-garantir-enfrentamento-a-pandemia-de-covid-19> Acesso: 18 de out.2021.

SILVEIRA, R. C. C. P. **O cuidado de enfermagem e o cateter de Hickman: a busca de evidências**. 2005. 136 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto: USP, 2005.

SILVEIRA, S. S. **Estratégias de conciliação na relação trabalho-família realizadas por professores universitários**. 2017. 109f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019. <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>

TEDESCO, A. C. F.; SOUZA, K. B. **Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. *Textos de Economia*, v. 23, n. 1, p. 1-21, 2020.

URSI, E. S. **Prevenção de lesões de pele no perioperatório: revisão integrativa da literatura**. 2005. 130 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto: USP, 2005.

WHITTLE, A.; MUELLER, F. **'I could be dead for two weeks and my boss would never know': telework and the politics of representation**. *New Technology, Work and Employment*, v. 24, n. 2, p. 131-143, 2009.

---

<sup>1</sup>Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Rondônia.Campus Porto Velho Zona Norte.e-mail: poliana-pl@hotmail.com

<sup>2</sup>Docente do Curso Superior em Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Rondônia.Campus Porto Velho Zona Norte. Prof. Me. e-mail: orientadortcc5.pvhzonznorte@infro.edu.br

[← Post anterior](#)

[Post seguinte →](#)

---

## RevistaFT

A **RevistaFT** é uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B”**. Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).

## Contato

**Queremos te ouvir.**

**WhatsApp:** 11 98597-3405

**e-Mail:** contato@revistaft.com.br

**ISSN:** 1678-0817

**CNPJ:** 45.773.558/0001-48



Copyright © Editora Oston Ltda. 1996 - 2022

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio de Janeiro-RJ | Brasil