

que o espaço de trabalho dos homens costuma ser mais respeitado dentro de casa. Quando o pai está trabalhando, há uma tendência maior a respeito daquele momento. Já as mães são interrompidas com mais frequência pelas demandas domésticas e familiares.”

A servidora da Universidade de Brasília (UnB) Gisele Pimenta, mãe de dois meninos em idade escolar, ressalta que é preciso fazer um recorte social de classe e de raça ao falar do home office para mães. “Eu tenho uma dinâmica familiar que me permite mais flexibilidade de horários, um ambiente adequado para o trabalho remoto, escola próxima, carro próprio e outras condições que trazem benefícios”, conta. A servidora também destaca que a realidade de boa parte das mulheres é o esgotamento físico e mental pela sobrecarga de trabalho. Segundo Gisele, o teletrabalho não mudou muito essas estruturas, tendo em vista que as mulheres continuam com o acúmulo das demandas domésticas. “Conheço outras mães que trocaram o regime híbrido porque, se não saírem de casa, não conseguem cumprir as metas estabelecidas pelo trabalho profissional.”

A sobrecarga mental e física são pontos de atenção para quem atua em teletrabalho, tendo em vista que o aumento no risco de burnout. Para evitar o colapso do corpo, a psicóloga explica que a separação entre os ambientes funciona como um limite psicológico. “No momento em que essa fronteira física desaparece, pode surgir a dificuldade para se concentrar, desligar das tarefas domésticas e encerrar a jornada de trabalho. O ideal para isso é ter um local dedicado às atividades laborais”, disse.

Para a produtora da Empresa Brasil de Comunicação (EBC) Simone Magalhães, o modelo teletrabalho foi um alívio para a mente. “Poder dar uma pausa devido ao fluxo de informações, uma caminhada, realizar uma leitura é qualidade de vida”, conta. Apesar de parecer ter um horário flexível, Simone afirma seguir o horário dos colegas no modelo presencial para ajuste de rotina. “Os prazos ainda existem, logo, o ideal é cumprir essas atividades no mesmo horário que toda a equipe. Nunca tive problema de integração, hoje temos várias formas de comunicação, pessoal e pelo sistema interno também.”

Apesar da dinâmica do home office ser bem aceita, há, ainda, quem prefira o modelo presencial, como é o caso da chefe de divisão de pagamento de exercícios anteriores e resíduos remuneratórios do (MGI) Ana Amélia

arquivo pessoal



Psicóloga Aline Alves: pausas são necessárias

arquivo pessoal



Gisele: sobrecarga de trabalho das mulheres continua

arquivo pessoal



Josué de Souza atua em modelo híbrido

arquivo pessoal



Ana Amélia prefere a modalidade presencial

arquivo pessoal



Rosa Bernhoeft: RH e gestores devem se adaptar

arquivo pessoal



Simone Magalhães: “É um alívio para a mente”

Rayol. A servidora relata que não se adaptou ao trabalho remoto e, prefere estar 100% presencial, para cumprir as metas profissionais sem conciliar com as demandas domésticas. “Além das interrupções, as coisas se misturam muito. Por exemplo: quando fiz a tentativa do remoto, já interrompi o almoço para atender demandas de trabalho, além de não ter hora para parar. Por isso, prefiro ter um ambiente voltado para a atividade profissional. Além do suporte tecnológico da TI e socialização.” Diferente da Gisele, os filhos da Ana entraram na fase adulta e, por consequência, as responsabilidades com eles diminuíram, mas o preparo da comida, a limpeza da casa são divididas com o marido que está aposentado.

Diante da alta adesão ao home office, o setor de recursos humanos, unido aos gestores, também precisa adaptar-se ao modo de liderança. Segundo a especialista em liderança, gestão de pessoas e CEO da Alba Consultoria Rosa Bernhoeft, é de suma importância preparar os gestores para liderar equipes distribuídas e focar a avaliação em metas e entregas, superando a cultura de confundir controle visual com supervisão de produtividade no home office, explica. “O desenvolvimento profissional dos gestores passa por ensinar e construir relações baseadas na confiança e em acordos. A implementação do PGD demonstra um caminho viável, substituindo a vigilância por metas claras”. Desse modo, a eficiência no setor público mede-se pelo impacto gerado para o cidadão, e liderar deixou de ser um cargo para tornar-se um estado de ser onde a comunicação assertiva e a manutenção da cultura organizacional tornam-se os verdadeiros alicerces.

Ao analisar as dificuldades apontadas por profissionais, a psicóloga Aline afirma que, após a pandemia do covid-19, houve uma predisposição para o isolamento social, e que o trabalho presencial é um motivador para o convívio. “O trabalho presencial oferece oportunidades de interação, troca e pertencimento que funcionam como fatores de proteção para a saúde mental. Isso merece atenção, especialmente quando o trabalho remoto reduz os espaços de convivência”. Por isso, do ponto de vista dela, não existe um modelo ideal para todos. O mais importante é que o trabalhador tenha condições de estabelecer limites entre os diferentes papéis da vida.

Estagiária sob a supervisão de Marília Milhomen