

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**

**VITÓRIA LAGEMANN**

**A RELAÇÃO ENTRE MATERNIDADE E TRABALHO NO CONTEXTO DE *HOME  
OFFICE***

**PORTO ALEGRE  
2021**

**VITÓRIA LAGEMANN**

**A RELAÇÃO ENTRE MATERNIDADE E TRABALHO NO CONTEXTO DE *HOME OFFICE***

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Julice Salvagni

**PORTO ALEGRE**

**2021**

**VITÓRIA LAGEMANN**

**A RELAÇÃO ENTRE MATERNIDADE E TRABALHO NO CONTEXTO DE *HOME OFFICE***

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Julice Salvagni

Conceito final: \_\_\_\_

Aprovado em: \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Examinadora - Prof. Dra. Andréa Poletto Oltramari - UFRGS

---

Orientadora – Prof. Dra. Julice Salvagni - UFRGS

**PORTO ALEGRE**

**2021**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais, Denise e Ilson, que estiveram comigo nas dificuldades e nos bons momentos, sempre me apoiando a estudar mais e mais, e me dando o carinho que eu necessitava para seguir em frente.

À minha irmã Juliana, que sempre foi meu maior exemplo de pessoa estudiosa e inteligente, em busca de entregar sempre o melhor.

Ao meu noivo Stephan, que me apoiou e me ouviu durante todo este período, compreendendo minha ausência eventual.

À minha orientadora, Dra. Julice Salvagni, por toda atenção, dicas, sugestões de leituras maravilhosas, e por acreditar em mim.

Aos meus amigos, por compreenderem que este ano foi um ano em que não pude estar muito presente, por sempre lembrarem de mim, me enviarem mensagens de apoio, e memes sobre TCC que me faziam rir.

À Deus por ter sempre me guiado pelo caminho certo e me trazido força quando necessário.

Agradeço também às incríveis mulheres que aceitaram compartilhar suas experiências em uma conversa maravilhosa e de muito aprendizado. Toda a minha admiração a vocês.

E, por fim, agradeço novamente a minha mãe, por ter sido minha inspiração em mergulhar neste universo da maternidade – mesmo não sendo mãe -, e da mulher no trabalho.

## RESUMO

As mulheres têm investido cada vez mais em construir uma carreira e compor a renda familiar. Entretanto, não significa que elas tenham se libertado da responsabilidade reprodutiva ou doméstica a elas atribuída. Como trabalho reprodutivo ou doméstico, temos aquele realizado no contexto familiar, de forma gratuita, voltado ao cuidado de pessoas e realizado essencialmente por mulheres. Já o trabalho produtivo é caracterizado como aquele que produz riqueza ou valor. Ambos são resultado da divisão sexual do trabalho, que corresponde à divisão da força de trabalho, através das relações sociais de sexo. Ao trazer abordagens que conectam o papel social da mulher na família, na divisão sexual do trabalho e suas respectivas mudanças nestes nas últimas décadas; a maior visibilidade da mulher como integrante ativa do mercado de trabalho; o crescimento da prática do trabalho remoto após pandemia de Covid-19; e a necessidade de uma conciliação entre profissão e família/maternidade, esta pesquisa busca investigar quais são as percepções produzidas na relação maternidade-trabalho em mulheres trabalhando em *home office*. Para tanto, utilizou-se o método qualitativo, por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com 9 mulheres que são mães e trabalham em casa. A análise dos diálogos deu-se através de três categorias que abordam questões como divisão sexual do trabalho, maternidade, e trabalho *home office*. Desta forma, identificaram-se fatores intensificadores da relação maternidade-trabalho dentro do contexto de *home office*, como maior carga horária e dificuldade de separar tempo de trabalhar e de estar em família; e fatores facilitadores, como a satisfação de passar mais tempo perto da família e acompanhar de perto o crescimento dos filhos. Os dados também apontaram que, apesar de reivindicarem uma maior participação nas tarefas domésticas e de cuidado por parte dos cônjuges, estas mulheres ainda se culpam quando esta participação acontece. Por fim, identificou-se uma constante sobrecarga surgida dos múltiplos papéis por elas desempenhados, e uma presente sensação de que não dão conta de forma satisfatória nem de sua carreira nem de sua família.

**Palavras-chave:** Divisão Sexual do Trabalho; Maternidade; *Home Office*; Conflito trabalho-família.

## ABSTRACT

Women have increasingly invested in building a career and making up the family income. However, it does not mean that they have freed themselves from the reproductive or domestic responsibility attributed to them. As reproductive or domestic work, we have work carried out in the family context, free of charge, aimed at caring for people, and carried out essentially by women. Productive work, on the other hand, is characterized as that which produces wealth or value. Both are the result of the sexual division of labor, which corresponds to the division of the labor force, through social sex relations. By bringing approaches that connect the social role of women in the family, in the sexual division of labor and their respective changes in these in recent decades; the greater visibility of women as an active member of the labor market; the growth of the practice of remote work after the Covid-19 pandemic; and the need for a balance between profession and family/maternity, this research seeks to investigate what are the perceptions produced in the maternity-work relationship in women working in home office. For that, the qualitative method was used, through semi-structured interviews carried out with 9 women who are mothers and work at home. The analysis of the dialogues took place through three categories that address issues such as the sexual division of work, maternity, and home office work. Thus, factors that enhance the maternity-work relationship within the home office context were identified, such as greater workload and difficulty in separating time from work and being with the family; and facilitating factors, such as the satisfaction of spending more time with the family and closely following the children's growth. The data also showed that, despite claiming greater participation in household and care tasks by their spouses, these women still blame themselves when this participation happens. Finally, there was a constant overload arising from the multiple roles they played, and a present feeling that they were not able to satisfactorily handle either their career or their family.

**Keywords:** Sexual Division of Labor; Maternity; *Home Office*; Work-family conflict.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil das Pesquisadas.....	30
--	----

## **LISTA DE SIGLAS**

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2</b>	<b>DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: LINHA DO TEMPO</b> .....	14
<b>3</b>	<b>TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO/DOMÉSTICO</b> .....	17
<b>4</b>	<b>CONFLITO MATERNIDADE E TRABALHO</b> .....	20
<b>5</b>	<b>TRABALHO, MATERNIDADE E <i>HOME OFFICE</i></b> .....	23
<b>6</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	27
6.1	DESCRIÇÃO DOS SUJEITOS PESQUISADOS .....	29
<b>7</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	31
7.1	PAPEL PRODUTIVO E REPRODUTIVO DA MULHER .....	31
7.2	JORNADAS DA MATERNIDADE E TRABALHO .....	41
7.3	MATERNIDADE E <i>HOME OFFICE</i> : PROBLEMA OU SOLUÇÃO? .....	51
<b>8.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	60
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	65
	<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA</b> .....	72

## 1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade pela criação e educação dos filhos é, especialmente desde o início do Capitalismo, socialmente atribuída às mulheres. O trabalho produtivo foi, assim, socialmente conferido aos homens, e o trabalho reprodutivo – ou doméstico – às mulheres (FEDERICI, 2017; KERGOAT, 2009).

Como trabalho produtivo, considera-se aquele que produz valor ou riqueza (SMITH, 1996). Já o trabalho reprodutivo ou doméstico, segundo Fougeyrollas-Schwebel (2009b), é aquele realizado no contexto familiar, de forma gratuita, voltado ao cuidado de pessoas e realizado essencialmente por mulheres. Além disso, Duffy (2007) também define este tipo de trabalho como aquele que cuida da manutenção diária da família, alimentação, saúde, limpeza e reprodução das próximas gerações.

Ambos são resultado da divisão sexual do trabalho, que é, conforme Kergoat (2009, p. 67), “a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade”. Federici (2017), completa que, a divisão sexual do trabalho é, sobretudo, uma relação de poder e divisão da força de trabalho.

Esta divisão sexual do trabalho pode ser aplicada graças a um processo de legitimação naturalista que “relega o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a ‘papeis sociais’ sexuais, os quais remetem ao destino sexual da espécie” (KERGOAT, 2009, p. 68).

No entanto, nas últimas décadas as mulheres têm se dedicado a construção de uma carreira profissional e a composição da renda familiar, o que não significa que tenham se libertado da responsabilidade reprodutiva ou doméstica. Para Galeazzi (2001), as mudanças no padrão cultural, ou simplesmente a necessidade de obter renda, conduziram o ingresso das mulheres no mercado de trabalho de forma definitiva. O relatório da Organização das Nações Unidas (2019) levanta que, 63% das mulheres com idade entre 25 e 54 anos são economicamente ativas e, entre as casadas ou em união estável, o número é de 52,1%. Apesar disto, conforme relatório da Organização Internacional do Trabalho (2018), as mulheres recebem apenas 79,5% do que recebem os homens, mensalmente.

Desta forma, segundo Thébaud-Mony (2009), muitas mulheres acabam vivendo uma dupla jornada, tendo que conciliar o trabalho assalariado com o trabalho doméstico e maternidade. Em que tange a conciliação entre maternidade e trabalho,

Oliveira *et al.* (2011, p. 271) traz que “a expectativa de conciliação de papéis é uma característica marcante entre as profissionais que vivenciam a experiência da maternidade, o que nem sempre ocorre de maneira tranquila para essas mulheres”.

Esta busca pela conciliação entre vida familiar e vida profissional pode ser intermediada através de empregos com horários mais flexíveis, por trabalho autônomo, trabalho informal, em tempo parcial, domiciliar, teletrabalho ou em empresas que ofereçam apoio como berçários (POZZA, 1992 *apud* BORSA; FEIL, 2008). Seguindo a linha da flexibilidade no trabalho, temos como *home office* uma forma de trabalho à distância realizado por meio de tecnologia da informação e comunicação (TICs) – ou teletrabalho. Ou seja, o *home office* é uma modalidade de teletrabalho realizada dentro de casa, utilizando tecnologias digitais, como *laptops*, computadores ou *smartphones* (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Durante a pandemia que se iniciou no Brasil em 2020, por exemplo, o trabalho em casa foi adotado por 46% das empresas, segundo Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise COVID-19 (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Além disso, conforme dados do IBGE de setembro de 2020, haviam 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente no Brasil, ou seja, fora das dependências da organização, como acontece no *home office*.

Um estudo realizado com 245 mães, por Berry *et al.* (2007), traz que a flexibilidade no trabalho é um dos principais meios utilizados para conciliar as responsabilidades familiares e de trabalho. Este estudo também traz que, quanto menores são os filhos, mais inconstante é a vida profissional da mulher. Outro estudo, de Machado (2018), mostra que há tanto uma visão positiva da relação maternidade-trabalho – através da visão do empregador de que a mulher tem mais responsabilidade e maturidade; quanto uma visão de discriminação – especialmente em processo de recrutamento e seleção.

Já Lemos, Barbosa e Monzato (2020) realizaram um estudo qualitativo com 14 mulheres - com e sem filhos - trabalhando em *home office* durante a pandemia de COVID-19, e trouxeram que, para estas, houve sobrecarga de trabalho, mas que tal sobrecarga não intensificou o conflito trabalho-família para todas, especialmente para as sem filhos. Já entre as mulheres com filhos, principalmente as que não moram com o pai da criança, houve maior pressão no conflito trabalho-família, pois tiveram que lidar com creches e escolas fechadas, tendo que auxiliar aos filhos nas atividades escolares remotas.

Porém, como lacuna nesta pesquisa citada, há o fato de que foi realizada considerando apenas o contexto de pandemia, onde, na grande maioria dos casos, os demais membros da família também ficavam em casa. Desta forma, traz-se novamente questões como escolas fechadas e cônjuges podendo compartilhar as demandas surgidas, o que pode mudar a percepção da conciliação trabalho-família entre as entrevistadas. Além disso, a pesquisa de Lemos, Barbosa e Monzato (2020) entrevistou muitas mulheres sem filhos, o que também pode ter interferido nos resultados apresentados.

Desta maneira, o presente trabalho de pesquisa foi realizado com mulheres que possuem filhos em seus primeiros anos de vida e que trabalham em *home office* em diferentes áreas administrativas ou correlacionadas a formação em Administração. Apesar deste trabalho de pesquisa ter sido realizado em contexto de pandemia, não se trata de uma pesquisa para analisar consequências da pandemia em específico. Entretanto, este recorte temporal contribui para a expansão do regime de trabalho remoto que se deu nos últimos dois anos, desde o início da pandemia de Covid-19.

Ao trazer abordagens que conectam o papel social da mulher na família, na divisão sexual do trabalho e suas respectivas mudanças no mesmo nas últimas décadas; a maior visibilidade da mulher como integrante ativa do mercado de trabalho; o crescimento da prática do trabalho remoto após pandemia de Covid-19; e a necessidade de uma conciliação entre profissão e família/maternidade, esta pesquisa se direciona para a seguinte pergunta: **Quais são as percepções produzidas na relação maternidade-trabalho em mulheres trabalhando no sistema de *home office*?**

O presente estudo se justifica pelo fato de que ambos fatores – tanto trabalho, como maternidade – tem grande importância na vida de muitas mulheres, e poderá auxiliar na melhor compreensão sobre os conflitos aos quais elas necessitam lidar, ocasionados por esta dupla jornada em seu dia-a-dia. Os múltiplos papéis das mulheres gera interesse devido às inúmeras transformações que estas vem passando nas últimas décadas. Além disso, sobre o trabalho remoto, a justificativa se encontra no fato de que esta forma de trabalho se propagou rapidamente nestes últimos dois anos devido a pandemia, e segue tendência de continuar caracterizando as relações de trabalho.

Na literatura encontra-se diversos estudos gerais sobre trabalho e maternidade, podendo citar o de Machado (2018) e o de Guiginski e Wajnman (2019), que tratam

sobre reinserção no mercado de trabalho pós maternidade. Destacam-se, também, os estudos de Rocha (2019) sobre maternidade recente e trabalho das mulheres de baixa renda; de Techio (2014) sobre conciliação entre maternidade e trabalho para profissionais liberais; e de Beltrame e Donelli (2012) sobre carreira e maternidade.

Desta maneira, a autora desta pesquisa busca abordar uma visão de como acontece esta relação em um contexto de trabalho em *home office*. Esta forma de trabalhar de casa, especialmente após as medidas de distanciamento social da pandemia de COVID-19, tem se propagado rapidamente, antecipando mudanças que aconteceriam mais lentamente em outro cenário. São poucos os estudos que abordam os conflitos entre trabalho-família em um contexto de *home office*, o que reforça a relevância de se estudar o tema.

Neste estudo, foram realizadas entrevistas qualitativas com 9 mulheres que se encaixavam no perfil selecionado, buscando ouvir suas opiniões e experiências adquiridas no tema proposto. Nestes relatos, as informações coletadas dizem respeito a rotina destas mães que trabalham em casa e de como acontece a relação maternidade-trabalho no contexto de *home office*; das dificuldades desta separação entre tempo de trabalho e tempo de estar em família; sobre as estratégias de conciliação e os maiores impactos no conflito neste contexto; sobre quais as possíveis vantagens e desvantagens que o contexto pode trazer para o bem-estar da mãe e trabalhadora, dentre outros achados.

O conhecimento obtido beneficiará as organizações como um todo e também os seus recursos humanos, podendo contribuir para aprimoramentos em seu suporte ao trabalho *home office*, de forma a facilitar a conciliação de atividades. Beneficiará às mulheres, visto que terão maior reconhecimento sobre seus inúmeros papéis. E beneficiará, também, aos sindicatos e movimentos feministas, agregando a busca por melhores condições de trabalho.

Para tanto, como **objetivo geral** busca-se conhecer como acontece e quais são as maiores percepções feitas a respeito da relação maternidade-trabalho em mulheres trabalhando na modalidade *home office*. Dentro do objetivo geral, tem-se como **objetivos específicos** relatar as experiências das mulheres entrevistadas sobre o assunto, analisar como acontece a relação maternidade-trabalho no contexto de *home office*, e identificar possíveis fatores dificultadores ou facilitadores da relação maternidade-trabalho dentro deste contexto.

Nos próximos capítulos, apresentam-se as teorias acerca da Divisão Sexual do Trabalho, trazendo sua definição e uma breve linha do tempo desta divisão, seguindo para os conceitos de Trabalho Produtivo e Reprodutivo; posteriormente, é discutido sobre Conflito Maternidade-Trabalho, encerrando com Maternidade e Trabalho *Home Office*.

## 2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: LINHA DO TEMPO

Adaptada conforme cada sociedade e sua respectiva época, a divisão sexual do trabalho é uma forma de divisão do trabalho surgida através das relações sociais de sexo. Conforme Kergoat (2009):

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho. (KERGOAT, 2009, p. 67).

Assim, esta divisão é organizada por dois princípios, sendo eles o da separação – trabalhos de homens e trabalhos de mulheres – e o da hierarquização, em que o trabalho do homem teria maior valor que o da mulher (KERGOAT, 2009).

A divisão de tarefas entre homens e mulheres, segundo Saffioti (2004), existe desde muito tempo atrás, quando aos homens cabia a tarefa da caça, e às mulheres a da coleta de frutos. Contudo, isto não implicava que as tarefas das mulheres fossem desvalorizadas em relação às tarefas socialmente atribuídas aos homens naquela época, pois em tais sociedades a coleta de frutos correspondia à mais da metade da alimentação do grupo.

Ainda na Pré-História, de acordo com Alambert (2004), ninguém dispunha de propriedade, a família não existia, e os seres humanos tinham que viver de forma solidária entre si para sobreviver, logo não havia uma superioridade cultural distinta entre homens e mulheres. A autora ainda traz que, neste período, as mulheres dispunham de um papel preponderante em clãs matriarcais, visto que muitas vezes desconheciam-se a figura paterna, e eram muito respeitadas por suas atribuições. Além disso, Saffioti (2004) complementa que, em algum momento, o homem percebeu ser necessário para gerar vidas, o que transformou a relação dele com a mulher - que até então era vista como dotada de um caráter mágico de reprodução -, trazendo uma mudança de sociedades mais matriarcais e mais igualitárias, para sociedades patriarcais e hierárquicas.

Até meados do Feudalismo, conforme Federici (2017, p. 40), “não existia uma separação social entre a produção de bens e a reprodução da força de trabalho; todo o trabalho contribuía para o sustento familiar”. Ou seja, havia a divisão de tarefas entre

homens e mulheres, de fato, mas dela não surgia uma hierarquia de poder tão grande quanto nos séculos seguintes, quando as atividades domésticas das mulheres deixaram de ser vistas como trabalho de verdade. A autora também traz que as mulheres naquela sociedade possuíam acesso a muitas ocupações que, posteriormente, vieram a ser consideradas ocupações masculinas, como ferreiras, chapeleiras ou cervejeiras.

No entanto, com o surgimento de uma sociedade Capitalista, o fim do Feudalismo e o cercamento das terras antes comunitárias, as mulheres foram perdendo seu espaço na sociedade. Isto se deu graças a diversos acontecimentos da época, como a Peste Negra que matou grande parte da população e trouxe uma crise de falta de mão-de-obra que fragilizou os laços feudais; e a Caça às Bruxas, que perseguiu milhares de mulheres por três séculos, incriminando-as por bruxaria e pelo controle reprodutivo que obtinham sobre seu corpo. Como, devido a Peste Negra, o número de mão-de-obra disponível para o trabalho era escasso, o controle das mulheres sob seu corpo e reprodução se tornou ameaça para a sociedade, e elas acabaram sendo forçadamente confinadas ao trabalho reprodutivo e doméstico, após longo período de perseguição (FEDERICI, 2017).

Posteriormente, no início do século XIX, Costa (2018) traz que a mulher já havia sido consolidada em um papel de 'senhora do lar', que deveria cuidar do marido e filhos, e manter a casa sempre em ordem. Rocha-Coutinho (2004) complementa que às mulheres foram atribuídas características esperadas como naturais, como fragilidade e sensibilidade, além de terem a maternidade como 'essência da condição feminina'.

Algumas décadas depois, porém, com o advento da Revolução Industrial, favoreceu-se a extensão do trabalho feminino assalariado e, segundo Fontenele-Mourão (2006, p. 22), "para um número crescente de mulheres trabalhar tornou-se sinônimo de ganhar salário, seja como operária, seja como doméstica". Por outro lado, o trabalho das mulheres nas fábricas era visto como degradante e contrário à vocação natural das mulheres, especialmente na visão dos burgueses. Além disso, o trabalho da mulher casada era visto como meramente complementar, e que não deveria pôr em questão o papel de mãe e esposa.

Langer (1976) complementa que esta transformação do trabalho artesanal para o trabalho em fábricas fez com que tanto homens quanto mulheres se tornassem operários. Por um período, até mesmo as crianças trabalharam nas mesmas

condições, para complementar a renda. Contudo, ainda segundo a autora, após um tempo, as crianças foram retiradas das fábricas e, enquanto antes as crianças eram uma ajuda na produção artesanal e na casa, passaram a se tornar uma carga para a mulher. Assim, a mulher trabalhava várias horas durante o dia e, em suas horas livres, cuidava também da casa e das crianças.

No século XIX também iniciaram as ondas do feminismo, que seguem até os dias de hoje. Mas o feminismo como luta coletiva pelos direitos das mulheres só se manifestou como tal no século XX, especialmente nos anos 70 (FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, 2009a; MACHADO, 2018). Até então, as mulheres ainda estavam confinadas à esfera privada, e conforme Lamoureaux (2009),

Grande parte do trabalho das feministas, a partir do século XIX, consistiu justamente em romper com o confinamento das mulheres na esfera privada e em lhes permitir o acesso seguro à esfera pública por meio da formulação de reivindicações em áreas tão diversas como a da igualdade jurídica, do acesso à educação e ao emprego remunerado, do direito ao voto ou ainda do direito ao aborto (LAMOUREAUX, 2009, p. 211).

No início dos anos 2000, as mulheres já eram quase metade do mundo do trabalho, segundo Maruani (2009), e este crescimento foi sustentado por dois fatores, sendo eles o aumento do assalariamento feminino e a busca por continuidade profissional pelas mulheres. A autora também traz que a maioria das mulheres, hoje em dia, não para de trabalhar quando tem os filhos, o que pode trazer um conflito entre a maternidade e o trabalho.

### 3 TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO/DOMÉSTICO

O Trabalho Produtivo e o Trabalho Reprodutivo, ou Doméstico, são frutos da Divisão Sexual do Trabalho, e enquanto o primeiro foi socialmente atribuído aos homens, o segundo foi socialmente atribuído às mulheres (FEDERICI, 2017; HIRATA; KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2009).

O trabalho produtivo, conforme Smith (1996 [1776]), é aquele que produz algum valor ou riqueza, o que o distingue do chamado trabalho improdutivo, que ele denomina como aquele que não produz nada, apenas desloca a riqueza, e que é eliminado no momento de produção. O autor não fala diretamente sobre o trabalho reprodutivo ou doméstico, mas deixa a entender que não o considera improdutivo, pois coloca o trabalho de manutenção ao trabalhador como trabalho produtivo.

Marx (2013 [1905]) também conceitua o trabalho produtivo como aquele que pode ser trocado por capital, e o improdutivo como uma forma de renda, mas que não pode ser trocado por capital. Porém, o autor coloca estes termos para apenas explicitar o relacionamento com o capital, não significando que um trabalho improdutivo seja inútil para a sociedade.

Por outro lado, outros autores conceituam o trabalho reprodutivo ou doméstico, como Fougeyrollas-Schwebel (2009b, p. 257), que traz que este é “como um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres”.

Duffy (2007) complementa que, desde o início, o trabalho reprodutivo é interligado a divisão sexual do trabalho, sendo parte da perpetuação da subordinação feminina. Além disso, o autor traz que o trabalho produtivo é aquele que cuida da manutenção diária, saúde mental e física, alimentação, limpeza e reprodução das próximas gerações, cuidando das crianças e jovens.

Já Boris (2014) traz o conceito de *care*, que tem como tradução literal a palavra ‘cuidado’, como um dos componentes do trabalho reprodutivo, mas que não equivale ao trabalho doméstico. A autora traz que o *care* é, geralmente, exercido junto com outras atividades domésticas, o que faz com que sejam confundidos. Porém, este primeiro envolve serviços pessoais para outros, como tarefas voltadas para necessidades físicas, intelectuais, afetivas ou emocionais a cônjuges, filhos, idosos e deficientes.

Como ilustração da atribuição do trabalho reprodutivo e doméstico às mulheres, temos que uma significativa parcela de 92,6% da população feminina brasileira com mais de 14 anos realiza afazeres domésticos ou cuidados de pessoas, tendo uma média de 21 horas por semana realizando estas tarefas. Conforme Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do último trimestre de 2018, entre os homens este valor cai para praticamente a metade, com 10,8 horas por semana. (IBGE, 2019). Segundo pesquisa de Ávila e Portes (2012), as mulheres entrevistadas pelos autores ressaltam que a participação dos homens no serviço doméstico é muitas vezes vista como uma ajuda, além de alegarem que os homens não exercem as tarefas corretamente, o que as leva a realizar as tarefas sozinhas.

Este mesmo tipo de trabalho rompe com a dicotomia de trabalho mercantil e não mercantil, pois esta exclusão do trabalho reprodutivo e doméstico da esfera econômica não acontece devido, simplesmente, a natureza de sua produção. Quando produzido fora da família, este mesmo trabalho é remunerado, porém dentro de casa “o trabalho das mulheres permanece gratuito até mesmo quando sua produção é objeto de troca no mercado” (FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, 2009b, p. 258). Assim, Delphy (2015) afirma que não é a natureza daquilo que a mulher produz que a exclui do mercado de trocas, e sim a questão de que as próprias mulheres são excluídas como agentes econômicos.

Enquanto isso, Souza e Aquino (2018) trazem a questão da naturalização do trabalho doméstico à mulher, explicando que, com o tempo, este “se desenvolverá na legitimação, ou até mesmo naturalização, da jornada de trabalho ampliada como função exclusiva da mulher” (SOUZA; AQUINO, 2018, p. 2). Koerich (2013) também discute sobre esta naturalização, explicando que a diferença biológica entre homens e mulheres é utilizada como justificativa para se criar diferenças sociais no trabalho, cabendo a mulher um trabalho invisibilizado. Este, muitas vezes não é compreendido como trabalho, mas visto como uma função natural da mulher na manutenção do seu espaço domiciliar.

Lôbo (1981) também traz que as mulheres estão sujeitas a serem definidas por uma função reprodutora natural, estendida e interligada à função de reprodutora social que exerce através do trabalho doméstico. Esta extensão da função biológica à função social acontece através de um processo de transposição do caráter natural pertinente a função biológica à função doméstica, assimilando como se ambas fossem igualmente “naturais”.

Os papéis sociais vistos como masculinos ou femininos também são influentes nas profissões e nas desigualdades salariais. Conforme PNAD Contínua de 2018, o trabalho doméstico remunerado era exercido em 94,1% por mulheres, restando apenas 5,9% de trabalho doméstico remunerado exercido por homens. Outras profissões como professores de ensino pré-escolar, cuidadores de crianças e profissionais de enfermagem também são exercidas em sua maioria esmagadora por mulheres. Estes caminhos profissionais trazem novamente o caráter de cuidado, de responsabilidade por educar e de manter a manutenção da família e casa. Ademais, mostram que a naturalização da responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico não é restrita ao ambiente familiar (IBGE, 2019; FEDERICI, 2019; KOERICH, 2013).

Federici (2019) reforça que em todos estes anos em que as mulheres vêm trabalhando fora de casa, conseguir um segundo trabalho não é o bastante para mudar este papel atribuído a elas. A autora lembra que muitas vezes “podemos observar que os trabalhos executados por mulheres são meras extensões da condição de donas de casa em todas as suas facetas” (FEDERICI, 2019, p. 50).

Ainda segundo Lôbo (1981), o trabalho doméstico não cria riqueza, mas tem como função contribuir para a reprodução da força de trabalho, permitindo ao capital a redução de custos desta reprodução, como custos com a educação e serviços coletivos. Entretanto, a autora lembra que o próprio sistema capitalista acaba colocando a mulher no mercado de trabalho, participando da produção ou prestação de serviços, e tirando-a, por um período, do espaço doméstico.

Todavia, esta inserção da mulher no mercado de trabalho não significa a perda da responsabilidade sobre o trabalho reprodutivo e doméstico. Pelo contrário, significa uma dupla jornada de trabalho como fardo cotidiano das mulheres trabalhadoras, reafirmando os princípios do trabalho doméstico (LÔBO, 1981).

#### 4 CONFLITO MATERNIDADE E TRABALHO

A soma da visão da sociedade de que a mulher é responsável pelos cuidados domésticos e da família, com o fato de que cada vez mais mulheres estão ativas no mercado de trabalho, seja por realização, seja por necessidade, gera uma responsabilidade dupla e de acúmulo de tarefas.

Um dos maiores conflitos da mulher atual é justamente esta responsabilidade de conciliar a carreira e a maternidade. Questões como o discurso romantizado da maternidade e o mito da mãe perfeita e sempre disponível são umas das questões que as perseguem (BADINTER, 1985; TECHIO, 2014). Conforme estudo de Possatti e Dias (2002), realizado com 132 mulheres que desempenhavam o papel de mãe e o trabalho pago, além da romantização da maternidade, temos, do outro lado, o fato de elas exercerem uma profissão gerando grande contribuição para o bem-estar. Tal aspecto se dá pelo reconhecimento social, por promover autonomia, atribuir a elas poder de decisão, elevar a autoestima, além de, é claro, gerar renda. Contudo, o sucesso em uma carreira muitas vezes está ligado ao tempo dedicado ao trabalho, pela disposição de trabalhar ou pela participação em eventos fora do ambiente de trabalho. Machado (2018, p. 38) lembra que “conflitos entre o tempo de atenção despendido para o trabalho e para outros âmbitos da vida, ocorrem, muitas vezes confundindo-os e sobrepondo-os. Esse fenômeno se intensifica para as mulheres que são mães”.

Ilustrando tal conflito, temos que o fenômeno da dupla jornada – quando a mulher exerce atividade dentro e fora de casa – dificulta o aumento da participação feminina na força de trabalho no Brasil. Conforme dados do IBGE (2019), a taxa de participação das mulheres era quase 20% menor que a dos homens em 2018 (com 52,7% das mulheres e 71,5% dos homens ativos).

Em estudo de Rocha-Coutinho (2004) com 25 estudantes universitárias de 18 a 28 anos, as entrevistadas apontam que tentam ao máximo não ter que escolher entre um e outro (carreira profissional ou maternidade), optando pela tentativa de manter uma conciliação entre ambos. Também é relatado que, apesar desta conciliação ser sentida como difícil, ela é sempre vista como natural e possível, além dos impasses desta serem encarados como individuais, não como sociais. Rocha-Coutinho (2004, p. 17) ainda traz que “podemos concluir afirmando que a mulher de hoje apenas multiplicou funções, mas ainda não dividiu responsabilidades”,

reforçando a ideia de que o trabalho doméstico é visto como responsabilidade da mulher.

Um dos fatores que contribui para que esta articulação entre demandas seja tão difícil é justamente a falta de uma divisão justa no lar, onde as tarefas de cuidado são colocadas como responsabilidade da mulher, fazendo com que o processo de trabalhar fora seja mais doloroso (ROCHA, 2019).

Outra pesquisa que aborda os impactos desta conciliação traz que

Essa conciliação entre vida profissional e familiar provoca nas mulheres sentimentos por vezes contraditórios, pois a falta de tempo para a família e a dificuldade em acompanhar o crescimento dos filhos são vistas pela mulher como perda, consequência da herança da 'natureza feminina'. Em contrapartida, não querem retroceder à esfera privada do lar, não querem abandonar o trabalho e a escola, querem, a todo custo, dar conta de tudo. Apesar de toda a sobrecarga com o trabalho doméstico, o cuidado e o bem estar dos filhos pequenos são a responsabilidade doméstica que mais preocupa as mulheres, ocasionando um estresse emocional, além do cansaço físico. (COSTA, 2018, p. 446).

Além da responsabilidade de executar as tarefas de casa, ainda há a tarefa de saber e pensar sobre o que precisa ser feito, tomando as decisões e 'comandando' o companheiro nas tarefas que são parte dele. Esta tarefa é nomeada 'carga mental', e abordada pela cartunista Emma Clint (2017), que criou uma serie de quadrinhos que exemplificam situações de carga mental da mulher. Ela traz que o simples fato de pensar e organizar mentalmente as tarefas já é um trabalho que ocupa tempo na jornada semanal, sendo um tempo invisível. Uma família com filhos exige ainda mais carga mental utilizada, pois cabe a mãe a tarefa de pensar nas consultas médicas, na escolinha, no lanche, ou nas roupas para a criança usar (CLINT, 2017; ROCHA, 2019).

Já o estudo de Berry *et al.* (2007), realizado com 245 mães, aborda a questão da flexibilidade no trabalho como uma das formas de facilitar a conciliação de responsabilidades produtivas e reprodutivas. Além disso, os autores trazem que quanto menores são os filhos, mais difícil é esta conciliação e mais inconstante é a vida profissional da mulher.

Outra pesquisa que também aborda a questão de trabalho flexível (em especial, em tempo parcial), testando a correlação entre este tipo de trabalho e as mulheres com filhos que trabalham, é a pesquisa de Guiginski e Wajnman (2019). As autoras utilizam dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego para avaliar se mulheres com e sem filhos diferem na probabilidade de participação no mercado de trabalho, jornada de trabalho em tempo parcial, trabalho precário e autônomo. Como resultado,

concluiu-se que mulheres com dois ou mais filhos em idade pré-escolar tem 90,6% mais chances de jornada em tempo parcial, e mulheres com apenas um filho nesta mesma faixa de idade tem um índice um pouco menor, 59,0%. Os mesmos critérios foram analisados para os homens, porém não houve nenhum indício de correlação entre ter filhos com trabalhar em tempo parcial.

Seguindo a contextualização do trabalho parcial, que corresponde a até 30 horas semanais, uma pesquisa do IBGE do ano de 2018 mostra que as mulheres alcançam um índice de 28,2% na média brasileira. Os números indicam que há jornadas ainda maiores nas regiões Norte e Nordeste, assim como para mulheres pretas ou pardas. Em comparação, os homens que realizam esta modalidade de trabalho chegam a apenas 14,1%. Este índice de trabalho em tempo parcial representa um dado analiticamente significativo, visto que com esta dupla ou tripla jornada da mulher (trabalho, maternidade e estudo), ela acaba tendo que dividir seu tempo entre as tarefas, precisando muitas vezes aderir a menos horas de trabalho através do trabalho flexível, parcial, de meio período ou teletrabalho (CATTANÉO; HIRATA, 2009). As autoras também trazem que a divisão sexual do trabalho possibilita a organização flexível do mesmo, uma vez que as mulheres acabam tendo que exercê-lo em tempo parcial, enquanto os homens realizam trabalho assalariado em tempo integral, possibilitados pelo trabalho doméstico da mulher.

Além do trabalho flexível, outro arranjo muitas vezes necessário para facilitar a conciliação é a transferência do cuidado infantil, onde outras pessoas como babás, parentes, vizinhos ou creches compartilham os cuidados da criança. Isto acontece pois nas famílias contemporâneas é difícil haver algum adulto disponível em todos os turnos com a criança em casa, o que faz com que outra pessoa tenha que ajudar nesta tarefa. A ajuda mais requisitada costuma vir de familiares ou vizinhos e, nos casos de famílias com melhores condições financeiras, a solução pode ser a contratação de uma babá (ROCHA, 2019).

## 5 TRABALHO, MATERNIDADE E *HOME OFFICE*

Uma das formas de auxiliar na relação entre maternidade e carreira profissional é através do trabalho flexível. Pozza (1992 *apud* BORSA; FEIL, 2008) traz que a intermediação entre vida familiar e profissional pode ser feita através do trabalho autônomo, trabalho informal, em tempo parcial, domiciliar, com horários mais flexíveis, teletrabalho, entre outros tipos. Cattané e Hirata (2009, p. 107) complementam que “a ruptura do espaço de trabalho (trabalho em domicílio, teletrabalho, desenvolvimento da terceirização) concorre também para o desenvolvimento da produção dita flexível”.

Dentro destas modalidades citadas, há o teletrabalho, que é definido como aquele trabalho à distância realizado por meio de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Por sua vez, dentro deste está o *home office*, que é a modalidade de teletrabalho realizada dentro de casa (ROSENFELD; ALVES, 2011).

O teletrabalho é regularizado através da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que garante ao trabalhador os mesmos direitos de quem trabalha diretamente nas dependências do empregador. Além disso, conforme a lei citada, pode-se realizar a alteração entre regime presencial e teletrabalho desde que haja concordância entre ambas as partes, registrando-se em aditivo contratual.

É importante diferenciar o teletrabalho e o trabalho em *home office* do trabalho em domicílio. Este último é mais próximo da relação de produção industrial, comum no início da Revolução Industrial, onde as etapas de produção eram distribuídas nas casas dos trabalhadores. Já o teletrabalho, por não ter esta ligação com trabalho industrial, passa a ser necessário o uso de TIC (HOLZMANN, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018).

Sendo assim, o *home office* já era prática em algumas empresas, passando a virar uma urgência depois do início da pandemia de Covid-19. Desta maneira, a adoção repentina desta modalidade trouxe desafios, tanto para a empresa quanto para os funcionários e familiares, sendo a conciliação entre espaço profissional e espaço familiar um dos mais importantes deles (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). As autoras ainda trazem que

[...] apesar da concorrência que as tarefas domésticas ou o convívio familiar possam trazer ao tempo de esforço laboral, o indivíduo se mantém *online* e responsivo, registrando o cumprimento de metas e prazos e evitando qualquer impressão de ócio sobre as suas horas. (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 73)

Conforme Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise COVID-19, durante a pandemia o trabalho em casa foi adotado por 46% das empresas (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Em setembro de 2020, segundo dados do IBGE, havia 7,9 milhões de pessoas trabalhando nesta modalidade no período.

Além disso, para mulheres, especialmente as que são mães, esta relação é sempre mais difícil, como reforçado anteriormente. Um estudo qualitativo realizado por Lemos, Barbosa e Monzato (2020) com 14 mulheres, com e sem filhos, trabalhando na modalidade *home office* durante a pandemia de COVID-19, indica que a sobrecarga não intensificou o conflito trabalho-família às que não tinham filhos. No entanto, entre as mulheres com filhos, principalmente as que moram sem o pai da criança, houve maior pressão no conflito trabalho-família. Esta situação se deu pois precisaram lidar com as atividades escolares e de cuidado de crianças fechadas, tendo ainda a responsabilidade de auxiliar as crianças nas atividades de escolares realizadas remotamente.

Todavia, a pesquisa deixa em aberto algumas questões, como o fato de considerar só o contexto de pandemia, onde é possível que haja mais alguém no domicílio (também em trabalho remoto), podendo auxiliar nas tarefas neste período, mudando assim a percepção sobre o assunto entre as entrevistadas. Outro fator que interfere nos resultados é o fato de que muitas mulheres entrevistadas não tinham filhos, o que pode alterar também as conclusões feitas, trazendo diferentes percepções. Porém, apesar das questões em aberto e das diferenças de pontos de vista de cada mulher conforme sua situação familiar, o que há em comum para todas elas é a atribuição das responsabilidades de casa (e dos filhos, quando tem) serem postas para as mulheres. Nesta histórica construção social, os deveres passam a ser atribuídos somente a elas, cabendo aos homens apenas o papel de “ajudante”.

Trilhando caminho similar, Antunes e Braga (2009), através de pesquisa com programadores de *software* e operadoras de *telemarketing* em trabalho remoto ou parcial, afirmam que a flexibilização do trabalho é, geralmente, atribuída às mulheres, independentemente da situação familiar ou do trabalho. Isto acontece pois, segundo os autores, na sociedade patriarcal as prioridades femininas são encontradas na esfera doméstica e reprodutiva. Quando perguntado às teleoperadoras com filhos sobre quem cuidava das crianças, as respostas se mantiveram apontando que as mulheres seriam as responsáveis pelos cuidados. Portanto, tendo as tarefas da família mais uma vez sendo atribuídas de forma desigual, apesar de ser observado que o

cuidado dos filhos é a tarefa que os pais mais se sentiam à vontade para participar. É relatado, também, que o tempo dessas mulheres dividido entre trabalho e relações familiares acaba sendo marcado por uma fragmentação e sobreposição de atividades.

Esta sobreposição de atividades também é citada por Losekann e Mourão (2020, pp. 73 e 74), que lembram que o trabalho, quando de forma remota ou *home office*, divide espaço com outras atividades, “misturando e invadindo espaços que antes possuíam limitações mais claras. Essa intensificação pode ocasionar a diminuição dos espaços e momentos dedicados ao ócio, ao convívio familiar, ao descanso e reabilitação física e mental”.

Já Rojo (2010) discute que a adoção de formas de trabalho não convencionais, onde ele inclui o teletrabalho, pode abrir novas opções para reequilibrar os papéis de gênero no trabalho, podendo também oferecer soluções que evitem a postergação da realização profissional para aquelas mulheres que tem filhos. O autor também traz que um dos maiores desafios contemporâneos é mudar a realidade da divisão sexual do trabalho através do reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres, potencializando medidas que permitam harmonizar as demandas entre trabalho e família e se repensando as divisões entre trabalho produtivo e reprodutivo.

Além disso, é enumerado por Rojo (2010) as vantagens do teletrabalho para as empresas – como crescimento nos níveis de produtividade, diminuição do absenteísmo, redução de custos e capacidade de atrair e reter talentos -, e as vantagens do teletrabalho aos trabalhadores – como maior satisfação, maior qualidade de vida e maior autonomia, em alguns casos. No entanto, ele adverte que pode haver aumento na jornada de trabalho, o que cria um paradoxo com a maior qualidade de vida.

A flexibilização do trabalho, através da modalidade *home office*, também pode trazer vantagens aos homens quando se trata da relação entre família e trabalho. Assim, eles têm a possibilidade de ter um papel mais ativo na criação dos filhos ou demais dependentes, evitando o acúmulo de responsabilidades atribuídas às mulheres (ROJO, 2010).

Mozo e Serrano (2020) também apontam a adoção do teletrabalho como forma de conciliação entre trabalho e família, especialmente para mulheres. No entanto, os autores tem um olhar mais crítico a esta modalidade, citando conflitos nesta articulação, como sobrecarga de atividades e isolamento social, além de

perpetuar os papéis tradicionais familiares e de trabalho. O estudo realizado com mulheres espanholas com cargas familiares (filhos, pessoas com deficiência ou idosos para cuidar) que trabalham em casa, trouxe que grande parte destas mulheres concordam que há maior autonomia nesta forma de trabalho. Todavia, elas trazem que as tarefas familiares e domésticas são ainda mais impostas a elas do que já eram, pelo simples fato de estarem em casa.

Desta forma, é relatada uma contradição quando se trata do teletrabalho ou *home office* como ferramenta de conciliação entre maternidade e trabalho. Ao mesmo tempo que pode trazer autogestão no trabalho, autonomia, e maior tempo para estar com a família, esta modalidade também pode levar a menores chances de promoção. Isso acontece devido ao contexto de que as organizações ainda veem o trabalho presencial como indicador de compromisso e forma de determinar o rendimento e dedicação. Uma maior carga de trabalho e de atividades domésticas também é notada nesta modalidade, assim constituindo um agravamento da tensão em vez de facilitar a conciliação entre as duas esferas (MOZO; SERRANO, 2020; ROJO, 2010).

Por fim, além dos dilemas surgidos entre o trabalho *home office* e maternidade, deve-se citar que esta ainda é uma prática muito atribuída a trabalhadores mais qualificados, de determinadas profissões, e de maior ocorrência nas classes A e B. Como consequência disto, diferentes pontos de vista e conclusões sobre a conciliação podem surgir conforme o público estudado (C6 BANK; DATAFOLHA, 2020; ROJO, 2010).

## 6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho de pesquisa traz uma abordagem qualitativa, devido ao fato de se tratar de experiências a serem compartilhadas pelos indivíduos pesquisados. Conforme Minayo (2002), a pesquisa qualitativa é aquela que trabalha com o que não pode ser quantificado, como significados, valores, aspirações, crenças e atitudes. Silveira e Córdova (2009) complementam que este tipo de pesquisa se preocupa com a compreensão de um grupo social, quando se busca explicar o porquê das coisas, mas sem quantificar valores e nem se submeter à prova de fatos, visto que os dados são não-métricos.

Quanto a classificação por objetivo, esta pesquisa se caracteriza como exploratória. Como salienta Gil (2008, p. 27), “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”. Este tipo de pesquisa tem o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema, aprimorar ideias, descobrir intuições, além de ter um planejamento bastante flexível, possibilitando a consideração de variados aspectos relacionados aos fatos estudados (GIL, 2002).

Desta maneira, as informações necessárias de se coletar para atingir os objetivos propostos pela pesquisa são informações a respeito de como acontece a articulação entre maternidade e trabalho no contexto de *home office*, quais são as dificuldades desta separação entre tempo de trabalho e tempo de estar em família, quais são os fatores que causam conflitos ou algum impacto na conciliação maternidade-trabalho, quais estratégias utilizadas e como é a rotina desta relação trabalhando de casa. Além disso, também foram coletadas informações básicas da entrevistada, como idade, profissão, quantidade de filhos, idade dos mesmos, estado civil e com quem mora; e outras informações necessárias para se entender o contexto e a visão das mulheres sobre o trabalho feminino.

Considerando o tipo de informação a ser coletada e o caráter qualitativo e exploratório da pesquisa, a coleta foi realizada através de entrevista individual semiestruturada, conforme Apêndice A. Segundo Gerhardt *et al.* (2009, p. 72), a entrevista “é uma técnica de interação social, uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca obter dados, e a outra se apresenta como fonte de informação”. Cruz Neto (2002, p. 57) também traz que “essa técnica se caracteriza por uma comunicação verbal que reforça a importância da linguagem e do significado

da fala”. Os autores também explicam que a entrevista pode ser mais estruturada ou menos estruturada, conforme o objetivo da pesquisa. Dentre os tipos de entrevista, optou-se pela entrevista semiestruturada, que é aquela em que o entrevistador prepara um roteiro (conjunto de questões) sobre o tema abordado, mas permite mudança na ordem das questões e que o entrevistado fale mais livremente sobre os desdobramentos surgidos (GERHARDT *et al.*, 2009). Optou-se por esta configuração de entrevista, pois fica entre a entrevista estruturada e a não-estruturada, possibilitando que os entrevistados possam dialogar de forma mais à vontade para transitar entre os temas, mas sem fugir das questões principais a serem abordadas.

O público entrevistado foi de mulheres com filhos nos primeiros anos de vida, considerando que quanto menores os filhos, mais inconstante é a vida da mulher (BERRY *et al.*, 2007). Os critérios para a seleção de mulheres para a entrevista deram-se pelo fato de estarem trabalhando em *home office* há pelo menos 6 meses, ou terem trabalhado em casa por 6 meses ou mais nos últimos 2 anos, independentemente de terem adotado essa modalidade desde antes ou depois do início da pandemia de COVID-19.

Cabe destacar que foram escolhidas mulheres que trabalham ou trabalharam em empresas, sejam elas públicas ou privadas, e não de forma autônoma ou como profissional liberal. Além disso, para fins de delimitação da pesquisa, foram elegidas mulheres que trabalham em áreas administrativas ou relacionadas a formação em Administração.

As entrevistas foram individuais para possibilitar uma exploração em profundidade da vida do indivíduo, trazer experiências detalhadas, além de ser a forma mais fácil de recrutar mães com filhos pequenos devido a disponibilidade de horários (BAUER; GASKELL, 2002).

No que diz respeito a organização das informações coletadas, estas foram transcritas, codificadas e categorizadas conforme as questões mais abordadas e pertinentes, sendo elas: divisão sexual do trabalho, trabalho e maternidade, e maternidade e *home office*. A codificação é um processo de transformação - que segue determinadas regras - de dados brutos de um texto. Esta transformação pode ocorrer por recorte, agregação e enumeração, permitindo trazer uma representação do conteúdo ou da sua expressão (BARDIN, 2002). Após a codificação, serão dadas unidades de sentido aos dados extraídos, organizando-os conforme as categorias. Estas categorias são representadas por unidades de registro, em que “executam-se

certos recortes a nível semântico, o tema, por exemplo, enquanto que outros se efetuam a um nível aparentemente linguístico, como por exemplo, a palavra ou a frase” (BARDIN, 2002, p. 104).

Por fim, a análise das informações obtidas foi realizada através da análise de discurso que, conforme Bardin (2002), é uma das formas de análise de conteúdo que possibilita uma compreensão semântica, ou relativa a sentido. Gill (2002) ainda traz que este tipo de análise rejeita a ideia de que a linguagem é meramente um meio neutro de descrever o mundo ou de refletir, e sim um conjunto que pode possuir diferentes contextos interpretativos. Além disso, a autora também lembra que “um dos objetivos da análise de discurso é identificar as funções, ou atividades, da fala e dos textos, e explorar como eles são realizados” (GILL, 2002, p. 250). Desta maneira, as informações organizadas foram analisadas conforme os contextos interpretativos em que se encontram. Por exemplo, para este estudo analisou-se as diferenças entre trabalho em casa antes ou após a pandemia; auxílio que elas tiveram em suas rotinas (ou a ausência dele), dentre outras questões. Assim, a forma em que são expressas as narrativas, seus significados e as categorias em que se encaixam, trouxeram elementos ao debate da maternidade e do trabalho de forma a buscar atingir os objetivos da pesquisa e responder à pergunta central.

## 6.1 DESCRIÇÃO DOS SUJEITOS PESQUISADOS

A seleção das entrevistadas foi realizada através da acessibilidade e conveniência, onde foram contactadas mulheres que se encaixavam no perfil estudado e que se disponibilizaram a contribuir à pesquisa. Foram entrevistadas, individualmente, o total de nove mulheres, no período de agosto a setembro de 2021, em dias e horários de suas preferências. As entrevistas foram realizadas através de chamada de vídeo, gravadas em arquivo de som, e tiveram duração entre 35 minutos a 1 hora e 9 minutos cada.

As questões abordadas na entrevista foram divididas nas três categorias que guiam esta pesquisa: divisão sexual do trabalho, maternidade e trabalho, e maternidade no regime de *home office*. As entrevistas, realizadas em roteiro semiestruturado (ANEXO 1), foram conduzidas conforme o fluxo da conversa, de maneira a não ter uma ordem específica no roteiro e com a possibilidade de responder a mais de uma pergunta em um só questionamento. No entanto, em situações que a

entrevistada não abordava algum tema pertinente de forma espontânea, este tema era trazido pela pesquisadora.

Após realizadas, as entrevistas foram transcritas na íntegra, de forma a se manterem fiéis aos depoimentos. Também, foram dados nomes fictícios às entrevistadas por questões éticas e para manter as participantes em sigilo, conforme Quadro 1 abaixo:

**Quadro 1 – Perfil das Pesquisadas**

Entrevistada	Idade	Nº de filhos	Idade dos filhos	Escolaridade	Área de atuação	Função	Tempo trabalhando de casa	Estado Civil	Tipo de organização
Daiane	38	1	2 anos - M	Superior completo	Comercial	Bancária	7 meses	Casada	Pública
Camila	25	1	2 anos - F	Superior completo	Marketing	Assistente de Marketing	9 meses	Casada	Privada
Samanta	38	2	10 anos - M 6 anos - M	Superior completo	Comercial	Bancária	16 meses	Casada	Pública
Laura	40	2	10 anos - M 7 anos - F	Doutora	Gestão e Negócios	Professora e Pesquisadora	18 meses	Casada	Pública
Marina	31	1	3 anos - F	Superior completo	Finanças	Analista Financeira	14 meses	Casada	Privada
Josiane	44	1	1 ano - M	Pós Graduada	Recursos Humanos	Coordenadora de RH	18 meses	Casada	Privada
Deborah	41	1	5 anos - F	Doutora	Produção e Qualidade	Professora e Pesquisadora	18 meses	Casada	Pública
Tamires	28	1	8 anos - F	Superior em andamento	Desenvolvimento Social	Assistente Administrativa	18 meses	Solteira	Pública
Renata	37	1	8 anos - M	Pós Graduada	Gestão do Cliente	Consultora	17 meses	Casada	Privada

Fonte: elaborado pela autora conforme dados coletados (2021).

Neste quadro, adicionalmente, foram apresentados dados julgados importantes para o entendimento do contexto das entrevistadas, como número de filhos, idade dos mesmos, idade da entrevistada, escolaridade, área de atuação, função, tempo trabalhando de casa até o momento da entrevista, estado civil e tipo de organização em que se insere (pública ou privada).

## 7 ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, os dados coletados são analisados utilizando os procedimentos metodológicos já descritos e subdivididos em três categorias: a primeira focada na divisão sexual do trabalho, a segunda desvendando conflitos da relação maternidade-trabalho, e a terceira voltada a esta relação em contexto de trabalho em *home office*. Estas três categorias muitas vezes se encontram umas nas outras, de forma a se complementarem e se encaixarem em diversas situações.

### 7.1 PAPEL PRODUTIVO E REPRODUTIVO DA MULHER

Nas entrevistas realizadas foram abordadas questões que buscam trazer a visão destas mulheres sobre o mercado de trabalho, como as mulheres se inserem neste, como o fato de ser mulher interfere ou não em sua profissão, e se percebem algum empecilho em sua vida profissional devido ao seu gênero. Além disso, também foram tratados assuntos como responsabilidades pelos cuidados da casa, da família, como estas responsabilidades são divididas, e seus múltiplos papéis.

Neste sentido, é possível compreender que diferentes expectativas são feitas para as funções dos homens e das mulheres na sociedade. Conforme Koerich (2013), desde os primeiros anos de vida de um indivíduo, estas expectativas já são colocadas de forma a pré-definir o que é tido como papel de um, e papel de outro. A integração da mulher na sociedade de classes varia em cada contexto social e histórico, mas mantém-se em função tanto de seus papéis ocupacionais, quanto de seu papel na família (SAFFIOTTI, 1976).

Quando questionadas sobre já terem passado por situações em que foram tratadas de maneira diferente no trabalho por serem mulheres, as opiniões foram divididas. De um lado, podemos trazer a experiência de Marina, que afirma que nunca chegou a ter uma diferenciação no tratamento no ambiente de trabalho por ser mulher, e nem presenciou uma situação assim na empresa em que trabalha. De outro, temos relatos como o de Tamires:

*Então, eu recentemente fui transferida de setor, só que pra um setor melhor, mais tranquilo, mais flexível. E me senti constrangida porque associaram que eu fui transferida porque eu sou mulher, e eu fiquei chateada, né. Foi porque eu já trabalhava na área que eu fui convidada pra trabalhar, e levaram pra um lado completamente diferente, né!? (TAMIRES)*

Situações como a de Tamires remetem aos pensamentos velados de que a mulher deve trabalhar com atividades mais tranquilas, ou que não necessitem tanto esforço físico e/ou mental, devido a sua suposta inferioridade intelectual e emotiva, e sua fragilidade (LANGER, 1976). Pensamentos deste tipo ainda podem ser encontrados facilmente, mesmo depois de décadas após a mulher integrar o mercado de trabalho de forma ativa. Além de questões que remetem a capacidade, Tamires também traz à tona assuntos como assédio no trabalho, e comenta:

*E também tem as questões de relacionamento, né. De levarem pro outro lado, de ter assédio. Essa subordinação prejudica muito as mulheres, né. Ainda mais agora, que as mulheres não tem mais tanta opção de emprego, porque não é sempre que tu tem condição de largar o teu emprego por uma questão moral. Então às vezes tem mulheres que são assediadas e têm que ficar quietas, porque elas precisam daquele emprego...* (TAMIRES)

Sobre esta subordinação e este assédio sofrido, as organizações e a sociedade em si começam a caminhar para uma mudança. No entanto, muitas vezes estas mudanças acontecem na teoria, porém na prática as atitudes discriminadas continuam a existir devido aos séculos de dominação do homem na sociedade. Assim, casos de assédio - seja moral, seja sexual; seja no trabalho, na rua ou em casa – seguem acontecendo, e até mesmo sendo naturalizados. Tornar aquela pessoa invisível e fazê-la sentir que não é mais do que um simples caso particular, é uma das formas de naturalização e dominação existentes, que abrange a ideia da dominação do homem sobre a mulher (APFELBAUM, 2009).

As opiniões também são divididas quando se trata de falar sobre a forma que enxergam o mercado de trabalho para as mulheres. Algumas mais positivas, outras com visão mais crítica, mas todas concordando de que há muito a se evoluir ainda quando se trata da divisão sexual do trabalho. Uma das queixas mais presentes foi sobre a cobrança em processos seletivos para saber quem cuidava dos filhos e onde eles ficavam, como traz Renata:

*Nossa, no geral a diferença é gritante [no mercado de trabalho], né. No geral, é bem aquilo que te falei, que já tive experiência disso, da mulher ser indagada [sobre filhos], mas o homem também tem filhos, né! Mas não perguntam pro homem o que ele vai fazer quando o filho adoecer. Não, eles perguntam só pra mãe. É muito gritante isso no Brasil ainda. [...] Tem ainda muito daquela visão do patriarcado, sabe? De que o homem fornece e a mulher cuida da casa.* (RENATA)

Tamires também traz a mesma visão de que a mulher, especialmente se é mãe, acaba se prejudicando no mercado de trabalho devido a visão naturalizada do que é função do homem e o que é responsabilidade da mulher:

*Acho que no mercado de trabalho, eles evitam [contratar] pela questão de filhos. Porque tu não vê perguntar pros homens se eles têm criança em casa. Geralmente essas perguntas são com as mães. E perguntar quem é que fica com teu filho... Isso tudo fica direcionado a mulher, né? Então acho que isso prejudica muito, porque associa as questões familiares todas às mulheres. (TAMIRES)*

Com uma visão mais otimista, Samanta explica seu ponto de vista de que o mercado está mais aberto para mulheres, ao menos na experiência vivida por ela:

*Mas a minha experiência foi só no banco e em outras três empresas, né, e ao menos nos lugares que eu trabalhei, a tendência era ter sempre mais mulheres trabalhando. Não vou te dizer de repente que não acontecia de alguns lugares os homens por serem homens [...] De repente pelo cargo que eles tinham, recebia um pouquinho mais... Mas distinção na hora de contratação, eu acho que o mercado tá bem mais pra mulheres – ao menos me passa essa impressão -, pois nos lugares que trabalhe sempre tinha mais mulheres do que homens. (SAMANTA)*

Entretanto, nota-se no depoimento de Samanta que, apesar de ela perceber que nos locais em que trabalhou havia mais mulheres do que homens, também foi observado situações em que homens recebiam mais. Neste caso, a entrevistada dá a justificativa de que eles ganhariam mais devido a possuírem cargos de maior prestígio. No entanto, ao invés de servir como justificativa, acaba trazendo um ponto sensível que é a questão de que homens tem maior probabilidade de possuírem cargos mais altos. Sobre este mesmo assunto, Deborah traz um ponto de vista diferente:

*Tem essa busca das empresas, em geral, e elas sabem que é feito hoje em dia fazer qualquer tipo de discriminação nesse sentido. [...] As empresas começam a se preocupar um pouco com isso, que tem que equilibrar e tudo o mais. Só que na hora de chegar aos pontos mais altos na carreira, a gente encontra uma resistência. Por exemplo, setores meio clássicos, como banco, eles falam que 50% é mulher. Sim, as mulheres que estão atendendo na agência. Jovens, bonitas... Aí a medida que tu vai subindo de fato na carreira, pra chegar enfim no topo, em cargos mais altos de tomada de decisão, da empresa como um todo... Lá as mulheres não estão, mesmo sendo a maioria do corpo de funcionários. (DEBORAH)*

Em seu depoimento, Deborah exemplifica a situação através do ramo bancário, que coincidentemente é o ramo em que Samanta trabalha e que conta sua experiência sobre encontrar mais mulheres trabalhando. A situação trazida por Deborah - de que as mulheres podem estar em maior quantidade, mas os homens ainda predominam os cargos de tomada de decisão – acontece devido a um teto de vidro. Rocha *et al.*

(2014) explica que ‘teto de vidro’ é o nome deste efeito caracterizado por barreiras sutis e transparentes que dificultam a ascensão da mulher aos níveis mais altos e prestigiados das organizações onde trabalham.

Conforme pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2016), existe um afunilamento hierárquico, onde quanto mais alto se escala nesta hierarquia, menos mulheres se encontram nestes cargos de liderança e comando. Meyerson e Fletcher (2000) complementam que não se trata apenas de um teto que impede a ascensão profissional da mulher, e sim toda uma estrutura, com vigas, paredes, alicerces e até mesmo o próprio ar. Ou seja, estas barreiras não se encontram apenas acima das mulheres, e sim em todo o seu arredor, dificultando sua carreira como um todo.

Quando questionadas se o fato de ser mulher as impede de exercer alguma função ou atividade, as entrevistadas, em sua maioria, comentam que não percebem nenhum impedimento direto, e que são capazes de seguirem na carreira que desejarem. Todavia, no momento em que foram indagadas se há alguma barreira ou dificuldade em sua carreira que está atrelada ao seu gênero, muitas delas apresentaram opiniões contrárias:

*Não acho que impeça, mas que dificulta bastante pelo preconceito das pessoas. De achar que sabem o que tu consegues, o que tu faz... Isso é muito associado a questão sexual, de gênero, tipo ‘Ah, vai ser promovida por ser mulher’. Ou a questão, por exemplo assim, tu quer confrontar alguma situação e falam ‘Ah, tá de TPM’. Ou é brigona, barraqueira, sabe? Então tudo isso eu acho que é muito associado a figura feminina. Ninguém fala isso pra um homem, porque isso é ser um homem enérgico. Aí quando é mulher, é porque brigou com o marido... (TAMIRES)*

Mais uma vez, Tamires traz situações que exemplificam uma diferença no tratamento de homens e de mulheres, que pode ser tanto através de ações, quanto de comentários disfarçados de brincadeiras. Josiane, que trabalha com Recursos Humanos, também traz uma situação que presenciou em seu ambiente de trabalho:

*Eu senti também quando a gente contratou pela primeira vez uma mulher desenvolvedora, uma certa perseguição do setor em relação a ela. Ela me falava ‘Eu tenho medo de falar com fulano de tal porque ele vai achar que eu sou burra’. E aí eu passei isso pra ele, falei o que tava acontecendo, que tinha que tomar cuidado, e tal. Eu já tinha ouvido ele falar com outros desenvolvedores, acabou que ela passou nos 90 dias com a gente. Mas eu senti sim um pouco de preconceito por ser mulher. Porém, ao mesmo tempo eu tenho hoje uma gerente que tá voando na empresa, tá fazendo um trabalho maravilhoso e sendo reconhecida por isso. A empresa até pagou a mais pra ter ela lá. Tem os dois lados, assim. (JOSIANE)*

Nesta situação trazida por Josiane, a colega que ela relata que sofreu um tratamento diferenciado trabalhava no setor de tecnologia, tradicionalmente composto por mais homens do que mulheres. As mulheres vêm apresentando crescente integração no mercado de trabalho nas últimas décadas, conforme relatório da ONU (2019). Entretanto, a disparidade em diversas profissões e ramos, como da tecnologia, mostra que ainda hoje há resquícios de uma visão de trabalho de homem e trabalho de mulher (MACHADO, 2018). Isto é, esta divisão sexual do trabalho vai além de trabalho produtivo e reprodutivo, mas se infiltra dentro destes, tendo trabalhos produtivos para homens e trabalhos produtivos para mulheres.

Ainda sobre a participação da mulher no mercado de trabalho, Deborah aborda o conceito de *tokenismo*. Segundo Santos (2018), *tokenismo* é a representação simbólica, como uma “cota”, de uma minoria em situações de privilégio, atuando como uma representatividade falsa ou superficial. Nas palavras da entrevistada:

*[...] outra coisa que acontece também nessa tentativa de equilibrar essa proporção de homens e mulheres [...] é que as empresas ficam tipo... ‘Vamos colocar ali no conselho uma mulher. Uma das diretorias vai ser mulher.’, e aí todo o resto continua sendo homem. E aí também tem uma outra expressão que é o tokenismo, que é tipo colocar a mulher pra dizer que tem mulher na direção, no conselho... Mas, um: ela se sente acuada na hora de falar, porque ela tá sozinha ali, então acaba não fazendo diferença, não conseguindo impor a sua voz pra fazer mudanças mais fortes. E o outro efeito é que ela fica com uma carga muito pesada de ela sozinha levantar uma bandeira inteira de um grupo e ter que ela representar todas aquelas vozes ali. (DEBORAH)*

Isto significa que mesmo quando há uma mulher em um papel tipicamente masculino ou de liderança, este papel pode acabar se tornando uma prática do *tokenismo*. Neste caso, a mulher adquire este espaço em uma falsa representatividade e acaba tendo que representar um grupo sozinha, podendo se sentir acuada ou com a sensação de que sua voz não é ouvida pelos demais.

Já quando a entrevista aborda divisão de tarefas da casa e de cuidados dos filhos, as respostas seguem uma tendência. Todavia, ao contrário do que era esperado pela autora e trazido pela maioria dos teóricos, esta tendência se deu no relato de que os cônjuges tinham grande participação nas tarefas de casa e de cuidados.

*Então, como ele fica em casa, comida é com ele, porque atualmente eu não preciso levar comida pro almoço. [...] A louça, eu nunca precisei lavar louça aqui nessa casa, porque a louça é dele. Já limpar a casa é uma coisa que eu gosto de fazer, então fica comigo. Mas eu vou te dizer que uns 70% das coisas da nossa filha, quem faz é ele. Se eu te disser que eu troco 10 fraldas por semana eu tô mentindo. [...] Se um vê que tá muito cheio o cesto de roupa,*

*vai ali e lava. Mas não é algo que só eu que faço, porque é bem dividido.*  
(CAMILA)

Além de Camila, outras entrevistadas também alegam ter uma divisão justa nas tarefas da casa e de cuidados com os filhos. Deborah é uma delas, que traz não apenas que em sua casa as tarefas são bem divididas, mas também expressa que sente certa culpa por não seguir o que é esperado pela sociedade:

*A gente tem uma situação atípica aqui, porque a gente divide tudo mesmo. As coisas da casa ele que faz mais. Compras, comida, cozinhar... Ele que faz essas coisas assim. E da nossa filha, a gente se divide bem. Um dia um leva na ginástica, no outro dia não pode, aí o outro que leva. Chegou a hora do banho, quem tá disponível vai. Então é bem dividido, assim, né. A minha situação é exceção da condição normal, eu sei. Mas eu sei o que acontece por aí, vejo outros colegas, leio sobre, e a gente fica sabendo de mil situações diferentes. Felizmente minha situação é bem mais tranquila que a da maioria. E infelizmente, situações como a minha não é regra ainda na sociedade no geral. [...] Não preciso ficar mandando fazer as coisas. Mas as vezes eu fico me questionando porque não fico com toda aquela carga de 'Ah, tem que ser a mãe'. Aí entra a culpa de 'Será que eu tô sendo uma má mãe?'.  
(DEBORAH)*

Assim como Deborah, Marina também admite sentir-se culpada pelo fato de seu marido ter mais tempo para brincar com sua filha do que ela, devido as demandas profissionais. Relatos como o de Deborah e de Marina exemplificam como o pensamento de que a responsável pela casa e filhos é a mulher/mãe ainda são muito presentes. Até mesmo em situações em que a família foge das condições normais da divisão do trabalho, ainda se mantém resquícios de uma sociedade voltada a colocar as mulheres como responsáveis por essas tarefas. Conseqüentemente, pode acabar causando sentimento de culpa para estas mulheres, visto que não estão seguindo o papel socialmente esperado para elas. Borsa e Feil (2008) acreditam que, nos dias de hoje, ser uma profissional bem sucedida e trabalhar é uma soma de responsabilidades que pode trazer conflitos e culpa para a vida de mulher.

Desta forma, ainda que as mulheres desejem uma divisão mais justa das tarefas domésticas e diminuição da sobrecarga, é comum que elas não queiram renunciar do poder que elas têm em casa. Isso ocorre devido a séculos de manutenção de uma mentalidade de que há uma *essência* ou natureza feminina que garante que somente elas sabem *como* cuidar. Assim, quando há esta maior participação do homem dentro de casa, ela acaba podendo sentir que não está cumprindo um dever que deveria ser seu (AMAZONAS; VIEIRA; PINTO, 2011; ROCHA-COUTINHO, 2004).

Daiane, Marina, Josiane e Renata também afirmam ter as atividades de casa e cuidados dos filhos bem divididas. No entanto, algumas delas fazem esta afirmação, porém utilizam o termo ‘ajudar’, o que remete a visão de que é uma responsabilidade da mulher, e não de ambos. Além disso, houveram entrevistadas que assumem que, apesar das tarefas serem compartilhadas de forma considerada por elas como justa, elas ainda se responsabilizam pela parte de comandar e pensar no que deve ser feito.

*Mas assim, a divisão aqui é bem tranquila, porque é aquela coisa: um faz a comida e o outro lava louça. Mas claro, algumas coisas, assim, eu pego pra mim mesma, eu tenho que fazer, mas tudo que eu peço, meu marido me ajuda. [...] Olha, a gente se ajuda, mas na casa acho que eu sou a principal (responsável pelas tarefas). (DAIANE)*

Esta responsabilidade das mulheres por comandar e pensar as tarefas da casa e família – apesar de, em alguns casos, as tarefas serem compartilhadas - traz aspectos da divisão desigual do trabalho. Esta divisão desigual é reforçada pelo fato de que mesmo que a mulher esteja integrando o mercado de trabalho de forma mais ativa, ainda recai sobre ela as atividades domésticas e de cuidado (COSTA, 2018; NOGUEIRA, 2010; ROCHA, 2019).

Para melhor compreensão das relações de trabalho como um todo, é importante entender como se articulam o trabalho produtivo, ou remunerado, e o reprodutivo, ou doméstico. Estas duas esferas, conforme Tosta (2017, p. 905), “devem ser pensadas de forma articulada, uma vez que o tempo do trabalho remunerado é condicionado pelo tempo do trabalho doméstico”. A autora também traz que a necessidade de multiplicar seu tempo entre trabalho remunerado e tempo em família, geralmente, não é atribuída ao homem, mesmo com maior participação da mulher no trabalho fora de casa. Assim, ainda há relutância para dividir tarefas de esfera reprodutiva ou doméstica. E, nas situações em que esta divisão acontece, ela é comumente caracterizada como ‘ajuda’, e não como obrigação (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012).

Nos casos em que as entrevistadas deixaram implícito que um maior compartilhamento de tarefas não era, geralmente, realizado, a carga mental também foi um dos pontos citados:

*A nossa jornada não termina quando desliga a chave da nossa atividade profissional, ainda que hoje eu vejo que a gente consegue uma participação masculina maior nessas atividades. Mas eu acho que a gente ainda tem muito o que avançar nesse sentido de igualdade e divisão de tarefas domésticas. Não só aquilo que é óbvio, né, por exemplo, dar contas das coisas da casa,*

*mas, em especial, a sobrecarga mental, né, em que a gente tem que pensar em tudo. Quem é que se preocupa com o uniforme das crianças, quem é que se preocupa se tem que levar no médico... É essa sobrecarga mental em que tem que estar sempre pensando nas coisas que eu acho que é uma das coisas mais difíceis, assim, de mudar. (LAURA)*

Esta carga mental é uma tarefa invisível, não física, que passa despercebida e que é majoritariamente atribuída às mulheres. Tomar decisões, comandá-las, e o simples fato de pensar as tarefas já é um trabalho (CLINT, 2017). Além disso, quando se trata de mulheres que são mães, esta carga mental é ainda maior, tendo que se preocupar com as tarefas domésticas e com as responsabilidades pelas crianças, como as citadas por Laura.

Abundância (2019) traz resultados de uma pesquisa espanhola que mostra que 3 em cada 4 mulheres sofrem de carga mental, e que 40% delas desconhecem o assunto. Esta mesma pesquisa espanhola também mostra que somente 24% das mulheres estudadas são capazes de delegar tarefas aos outros sem se preocupar se estão sendo feitas corretamente ou não. Reforçando essa premissa, Daiane é uma das entrevistadas que comenta sobre fazer as tarefas sozinha pois acredita que é melhor se fizer do seu jeito: “*Meu marido diz que eu gosto de fazer a minha maneira, e a maneira dele não é o que eu quero que faça, então eu prefiro eu fazer*”. Aqui, a carga mental é identificada através do processo em que, mesmo quando o homem realiza tarefas da casa, a mulher ainda assim se sente responsável por coordenar e fiscalizar o que é feito (ROCHA, 2019).

Conforme Borsa e Feil (2008), as crenças de que há trabalhos para mulheres e trabalhos para homens está desaparecendo. No entanto, quando se trata de trabalho doméstico não-pago, o caminho para a mudança é bem mais longo e lento. Este trabalho familiar, que inclui o trabalho doméstico, tende a ser trivializado e considerado trabalho de mulher, justamente por não ser remunerado nem prazeroso, e por ser demorado e repetitivo (BORSA; FEIL, 2008).

No caso de Samanta, ela afirma que teve que conversar com seu marido, solicitando maior contribuição nas tarefas de casa. O simples fato de ter que solicitar a ajuda, visto que não era espontânea, também faz parte da divisão do trabalho e traz maior carga mental.

*No início da pandemia, meu marido estava em casa junto comigo. Ele ainda tava em casa no início quando comecei o home office, quando liberaram o sistema pra nós. Aí, naquele momento, depois de uma... conversada [risos] ele entendeu que teria que ajudar um pouquinho mais, né. (SAMANTA)*

O cansaço mental, que pode ser causado pela carga mental, cobranças, e múltipla jornada, foi citado por quase todas as entrevistadas. Uma delas foi Marina, que tem uma filha de 3 anos e que assume ter passado por maior cansaço mental na hora de conciliar as múltiplas jornadas:

*Eu trabalho no setor de contas a pagar, então no início eu conseguia conciliar. Mas aí depois fui tendo uma dificuldade psicológica, sabe? Mental mesmo... Pra conciliar o trabalho, a casa e minha filha, né, durante o home office. E aí a gente tava assim 'Tá, mas o que a gente vai fazer com ela (filha)?'. [...] Porque eu não ia ter mais sanidade mental pra ficar com ela em casa e trabalhar ao mesmo tempo. (MARINA)*

Josiane foi a entrevistada que não relatou cansaço mental nem sobrecarga. Coincidentemente, ela é a única que tem como companheira uma outra mulher, que passa pelas mesmas cobranças e expectativas da sociedade que ela.

*Aí ela deixa a cozinha pra mim, eu limpo. Quando eu tenho tempo eu passo aspirador, senão é ela que passa. A gente meio que divide. E do nosso filho também... Tem coisas que ele faz mais com ela, e coisas que ele faz mais comigo. Banho, a gente faz tudo junto. De noite, pra mamar e dormir, ele dorme com ela. Eu vou lá, faço o mamá e levo pra ela. Mas a gente tá sempre junto, fazendo as coisas e decidindo sempre juntas. Não tem essa de "ajudar". A gente compartilha tudo. (JOSIANE)*

Quando questionadas sobre como lidam com os múltiplos papéis de suas vidas, grande maioria se queixa de sobrecarga, cobranças ou que sentem que deixam a desejar em alguma esfera da vida. Crises de ansiedade ou surtos também foram citados, especialmente, segundo as entrevistadas, devido ao isolamento imposto pela pandemia. Renata, que tem um filho de 8 anos e também cuida regularmente de sua sobrinha de 2, relata sobre alguns momentos que passa durante esta tentativa de conciliação:

*Tem dias que eu surto, tá? [risos] Tem dias que aqui em casa tá um caos muito grande. Por exemplo, quinta e sexta minha sobrinha de dois anos tá aqui o dia inteiro, e ela é uma criança muito agitada, né? Ao contrário do meu filho, que é bem tranquilo. Então tem vezes que... Nossa, eu dou uns gritos. [...] Mas agora na pandemia eu comecei a fazer meditação, e faço yoga, que me ajuda muito a não surtar. (RENATA)*

Tamires também compartilha que durante o período trabalhando de casa, o processo de conciliação entre papéis vem sendo mais difícil do que costumava ser. Isto acontece devido as diversas atividades que antes possuíam ambientes diferentes e bem delimitados, e agora se sobrepunham sem uma divisão clara:

*Eu conseguia separar bem antes da pandemia. Eu chegava pra trabalhar e trabalhava, só focava no meu trabalho. Chegava na hora do almoço e ligava*

*pra minha filha pra ver como ela tava, se comeu, acordou... Mas era no meu intervalo. Aí eu saía do serviço e ia direto pra aula. Antes de entrar pra aula, eu falava com a minha filha por telefone de novo. Mas quando eu tava na aula, eu focava na aula. E quando eu chegava em casa, eu era o mais dedicada a minha filha possível. [...] Fazia de tudo pra não misturar os ambientes. Quando que eu tive que trabalhar de casa, estudar de casa... Aí foi muito mais difícil. (TAMIRES)*

Fougeyrollas-Schwebel (2009, p. 260) reforça que realizar uma atividade profissional “não questiona as relações de dependência que, por outro lado, são vivenciadas pelas mulheres, devido ao fato de que se lhes atribui o trabalho doméstico; isso implica maior rigidez na organização dos usos do tempo”. Esta rigidez, por sua vez, causa maior cobrança sobre si mesma nas diversas áreas da vida da mulher, onde ela constantemente sente-se culpada e que não está cumprindo seus papéis de forma satisfatória, como no depoimento de Deborah:

*Mas é difícil, porque antes de ser mãe eu lidava melhor com esses múltiplos papéis. Mas a partir do momento que tu é mãe, tu foca muito naquilo, eu foquei, pelo menos. É a prioridade total, pra mim, apesar de viver me culpando porque to trabalhando demais e não to dando atenção suficiente. Mas ao mesmo tempo, sinto que fico devendo no trabalho porque to com ela... É culpa constante pros dois lados. (DEBORAH)*

Além de Deborah, outras entrevistadas também trazem que seus múltiplos papéis geram cobranças e dificuldades em organizar todas as tarefas no tempo disponível. Marina é uma delas:

*Aí tem sido bem puxado. E tem a casa, que eu me cobro muito em relação a casa. Eu sou meio neurótica, assim, tenho que ter a casa sempre arrumada, to sempre arrumando. Aí tem a função com a nossa filha, e tem que dar atenção pro marido, tem minha mãe e minha irmã que em seguida eu to dando atenção pra elas também. Fora questão de amigos e tal, coisas minhas, fazer depilação, unha, coisas assim. Vinte e quatro horas no dia é pouco pra mim [risos]. (MARINA)*

As mulheres podem executar o papel de mãe, esposa, filha, estudante, além de sua responsabilidade profissional e doméstica (COSTA, 2018). Isto é, podem escolher uma carreira ou também uma vida de casada, entretanto não são somente suas tarefas que são múltiplas. Suas cobranças também o são, havendo uma expectativa de que execute todos os seus papéis de forma satisfatória, tendo ainda que dedicar seu escasso tempo com o cuidado de seu corpo, segundo Langer (1976).

Laura, que tem dois filhos, também discute sobre os múltiplos papéis. Para ela a sobrecarga sentida pelas mulheres não diz respeito somente às cobranças da maternidade, mas ao conjunto inteiro de ser mulher:

*Mas é inegável que existe um cansaço, assim, né, por interpretar esses múltiplos papéis. E eu acho que esse cansaço é potencializado em função da gente assumir uma carga maior, mas acho que isso faz parte da gente ter múltiplos papéis. Se eu não fosse mãe, eu também teria múltiplos papéis. Então a maternidade é mais um papel que se soma, mas eu não coloco um peso tão grande apenas na maternidade no sentido que seria só isso que traz o cansaço. Não, múltiplos papéis a gente já tem, a gente é filha, a gente é mãe, é esposa, é amiga, é profissional, é estudante. (LAURA)*

Assim, é possível dizer que, ao menos no nicho estudado nesta pesquisa, há uma convergência de experiências e pontos de vista sobre as demandas e papéis femininos. Especialmente quando se trata de múltiplos papéis, cobranças, expectativas e cansaço mental, os discursos se repetem, tendo algumas variações entre uns e outros, mas seguindo padrões que remetem a desigual divisão sexual do trabalho. A entrada da mulher no trabalho produtivo não significou sua libertação das obrigações há muito atribuídas às mulheres. Pelo contrário, acarretou uma sobrecarga de responsabilidades que ainda tem muito o que evoluir para haver uma maior equidade nas relações de trabalho.

Conforme traz Salvagni e Canabarro (2015), mesmo com constante luta por direitos, respeito e igualdade, e o maior estudo e desenvolvimento de novas habilidades e atitudes, ainda se mantém a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Esta se traduz através de diferenças salariais e padrões hierárquicos, onde o homem predomina nas ocupações de maior prestígio e liderança.

## 7.2 JORNADAS DA MATERNIDADE E TRABALHO

A expectativa da maternidade como uma jornada intrínseca à vida da mulher pode ser vista como algo recorrente à história moderna ocidental. No entanto, a visão da maternidade teve diversas mudanças ao longo dos séculos e das sociedades, tendo nem sempre havido a dedicação aos filhos que se é esperado de ter hoje em dia. Badinter (1985, p. 1) explica que “o amor materno não constitui um sentimento inerente à condição de mulher, ele não é um determinismo, mas algo que se adquire”, ou seja, que é socialmente construído. De acordo com a autora, o conceito de ‘amor de mãe’ e ‘atitudes esperadas pelas mães’ variam conforme as diversas mudanças socioeconômicas na história. Assim, tendo passado pelas amas-de-leite e criação por terceiros, até a visão da maternidade que temos hoje em dia, que não é uníssona em todas as culturas.

Indagadas sobre o desejo de ser mãe, apenas Marina, Josiane, Samanta e Laura trouxeram que a maternidade era algo que sempre sonhavam. Encontramos nos depoimentos destas mulheres que houve todo um processo de planejamento, buscando estabilidade no emprego e concluir os estudos antes de gerar uma vida.

*Então eu quis primeiro botar os estudos na frente, pra ao menos ter um diferencial em uma oportunidade, pra ter uma vida mais tranquila, no caso, pra sustentar uma família, ajudar em casa... Mas eu sempre quis ser mãe, só fui indo aos pouquinhos. Fui me planejando pra estar mais estável quando tivesse um filho, entendeu? (SAMANTA)*

Assim como Samanta, Marina e Laura também trazem esta preocupação de estar com vida financeira estável para somente depois constituir sua família. Desta forma, deixam implícito saberem que, após a maternidade, as barreiras para iniciar ou crescer na carreira se tornam mais difíceis de se ultrapassar. Rocha-Coutinho (2004) explica que essas barreiras se formam devido aos estereótipos de gênero que, mesmo com as diversas mudanças sofridas nas últimas décadas, ainda buscam atrelar determinadas características e funções como masculinas e outras como femininas.

Fugindo do padrão de que a mãe é a mulher que gera a criança, Josiane conta que sempre quis ser mãe, mas nunca sonhou em gerar um filho biologicamente seu. Seja casada com outra mulher, seja em seu relacionamento passado com um homem, o que Josiane quis desde sempre foi adotar:

*Eu sempre quis adotar. Sempre. Nunca tive o sonho de ser mãe de gerar [um filho]. Eu já tive um casamento hétero - e agora um homo - e lembro que fui fazer um tratamento. Eu entrei na sala e fiquei tipo 'Eu não quero continuar esse tratamento, eu não tenho o sonho de gerar uma criança. Eu tenho o sonho de ser mãe pela adoção'. [...] Minha esposa atual queria ser mãe também, independente da forma que fosse, então a gente entrou junto nessa ideia de ser mãe através da adoção. (JOSIANE)*

O ato de ser mãe possui dimensões diferentes para cada pessoa, tendo passado por diversos padrões ao longo dos séculos. Atualmente, a maternidade – e também, neste caso, a paternidade - envolve muitas outras esferas além de gerar um filho. Sobre adoção, Roudinesco (2003, p. 79) traz que “a nova ordem procriadora instituiu o princípio segundo o qual uma filiação adotiva deve imitar com exatidão a filiação biológica”. A autora apresenta o conceito de ‘família em desordem’, que corresponde aos diversos formatos familiares existentes, que fogem do conceito tradicional de um pai, uma mãe e filhos. Assim, podendo passar pela adoção, barriga de aluguel - em que a mãe legal não é a mesma que carrega a criança no ventre -, inseminação artificial, doação de esperma, dentre outras tecnologias, tendo não

apenas critérios biológicos, mas também sociais e culturais (COLLIN; LABORIE, 2009; ROUDINESCO, 2003).

Renata, Daiane, Camila, Tamires e Deborah, quando feito o questionamento sobre o desejo – ou não – de ser mãe, responderam que, ao menos por boa parte de sua vida, não o tiveram. Para Badinter (1985), o desejo pela maternidade não é algo instintivo da mulher. A autora acredita que as mulheres podem se sentir realizadas sem serem mães, não existindo uma pulsão irresistível a se ocupar com os filhos.

*Eu sempre pensei que nunca ia ser mãe, mas depois minha cabeça começou a mudar, assim, e eu pensei 'Eu quero ter um filho, não quero ser só eu e meu marido'. Mas eu sempre pensava pra esperar mais um pouco, ter um emprego fixo, uma coisa mais segura, depois comecei a pensar que deveria ter um apartamento que seja meu, que não pague aluguel... (DAIANE)*

Aqui, Daiane traz que, de início, não pensava em ser mãe, mas também manteve preocupações com seu futuro e da criança, caso tivesse um filho. Preferiu, assim como outras mães entrevistadas, conquistar primeiramente uma posição confortável no trabalho para depois planejar a formação de uma família. Este adiamento da maternidade é utilizado como recurso para tentar minimizar as diversas exigências feitas às mulheres - que causam sobrecarga -, não tendo que enfrentar carreira e maternidade ao mesmo tempo, assim podendo se dedicar a cada uma em momentos diferentes (ROCHA-COUTINHO, 2004).

Sobre o mesmo questionamento, Tamires, que foi mãe cedo, conta que de início enxergava a gravidez e a maternidade como uma espécie de castigo, em que teria que renunciar sua juventude e encarar um mundo que até então não estava em seus planos:

*Na verdade, eu não queria ser mãe, né. Não tava nos meus planos, não era uma coisa que 'Deus me livre ter um filho', mas também não era um sonho. Se eu pudesse, ia querer bem mais pra frente, quando fosse mais velha, então não era uma coisa que eu pensava. E aí eu engravidei com 19 anos, né. E foi que todo mundo falava, né, 'Tu perdeu tua juventude, tua independência...'. Então eu entendia a maternidade muito como uma coisa tipo um castigo. Do tipo 'Ah, foi mãe jovem, agora aguenta'. (TAMIRES)*

Assim, a maternidade passou a significar a renúncia de antigas rotinas para Tamires, também gerando uma necessidade de amadurecimento e planejamento para o futuro antes não priorizadas por ela. Entretanto, a entrevistada também conta que, pelo fato de ser mãe solteira, teve que focar muito em seu trabalho para dar boas condições a sua filha. Como consequência, tornou-se uma mãe ausente, o que trouxe

sensação de culpa por sentir que não dava conta nem da maternidade nem do trabalho, sendo este mais um exemplo dos conflitos vividos entre mães e profissionais.

*Eu já trabalhava, e aí entrei naquela vibe de que tinha que trabalhar, trabalhar, trabalhar, pra poder dar uma condição de vida boa pra minha filha, né? E nisso eu me tornei uma mãe muito ausente. E aí eu percebi que não era isso que a minha filha queria. Ela não tava preocupada com marca de roupa, com tênis... Ela só queria a mãe por perto. Ela gostava de estar comigo, de brincar comigo, dormir comigo. Aí fui amadurecendo, e resolvi fazer uma faculdade pra ter emprego melhor. (TAMIREZ)*

Além dos dilemas entre trabalhar mais para trazer boas condições aos filhos, mas ser uma mãe não tão presente; ou não trabalhar, mas sentir que deveria para proporcionar maior conforto aos filhos, temos outras questões que afligem estas mulheres. De acordo com Collin e Laborie (2009, p. 133), “a maternidade constitui, ao mesmo tempo, uma especificidade valorizada – o poder de dar a vida –, uma função social em nome da qual reivindicar direitos políticos ou direitos sociais, e uma das fontes da opressão”. A grande maioria das entrevistadas alega ter passado por problemas ou empecilhos no trabalho por serem mães, dificultando sua trajetória profissional. Renata, por exemplo, conta sobre quando foi demitida após o nascimento de seu filho:

*Fui demitida logo depois do nascimento do meu filho, então não tinha como não sentir que era por ser mulher. [...] Meu filho nasceu em outubro, e minha licença foi até abril, porque tinha férias junto. E meu chefe me chamou pra conversar antes disso, e eu fui lá bem tranquila... Fui bem ingênua achando que ele ia me pedir pra voltar a trabalhar antes do final da licença. Mas não. Ele me chamou pra contar que eu ia ser demitida na minha volta... Aí eu surtei, fiquei chorando... E lembro que a gente tinha recém comprado um apartamento. Tava eu com um filho recém-nascido pra criar, sem plano de saúde – porque quem fornecia meu plano era a empresa, né -, sem emprego, e com um apartamento recém comprado. Foi bem... Complicado. Tanto que meu leite até secou porque eu entrei em depressão. (RENATA)*

Conforme reportagem do jornal *El País* (2017), em uma pesquisa realizada com 247.000 mulheres, metade das que viraram mães acabaram sendo demitidas até dois anos depois do período de licença maternidade, como foi o caso de Renata. Com Camila, a recepção de sua gravidez por seus superiores e colegas de trabalho também gerou conflitos, onde a entrevistada passou por situações desagradáveis após anunciar que seria mãe:

*Na verdade, eu não tava trabalhando. Mas aí eu recebi uma proposta e eu aceitei, mas não falei que eu tava grávida. E eu fui. Aí eu tava gostando do lugar e eu resolvi dizer que eu tava grávida. Mas não foi tipo ‘Eu to grávida desde tal dia’, eu só falei que eu tava grávida. E foi a pior coisa que eu fiz. Pensa nas coisas horríveis que ouvi... Se eu não queria abortar, que eu era*

*muito nova pra ter filho, que eu tinha um ALIEN dentro da minha barriga. Eu não indico esse lugar pra ninguém trabalhar nem ninguém frequentar porque é horrível... (CAMILA)*

Outras entrevistadas também contam que sentiram um tratamento diferente no ambiente de trabalho após virarem mães, como comentários pejorativos, perda de responsabilidades, e advertências por acompanharem seus filhos em consultas médicas, por exemplo. Apesar de haverem leis e direitos adquiridos pelas mulheres que se tornam mães, estes são vistos como vantagens pelos colegas e superiores.

*Olha, antes de ter filho sempre foi tranquilo. Depois de ter bebê a gente começa a notar que algumas coisas mudam, assim... As pessoas já começam a ver com outros olhos ou que de repente “Ah, com filho vai atrapalhar, não vai ter tempo suficiente”. Eu notei que depois que tive o meu filho, algumas coisas mudaram. [...] Mas o que me incomoda é a mudança no trabalho, os olhos que a chefia ou os teus colegas te veem, sabe? Uma coisa que me incomoda muito agora é que eu amamentando meu filho ainda, né, então a gente tem aquela lei de que enquanto a gente ta amamentando, a gente tem direito a sair uma hora antes. [...] Mas eu sinto que os colegas e as chefias não gostam disso, de liberar uma hora antes. Então eu digo, a única coisa que eu sinto, não de ser ruim de ser mãe, mas do que me sinto mal quando os outros ficam pensando ou falando, sabe? (DAIANE)*

Com base nos atributos biológicos – como útero para gestar, e seios para alimentar -, a vinculação dos cuidados ao bebê é feita diretamente a mulher. Esta vinculação é aceita e absorvida pela sociedade, que compartilha este discurso. Desta forma, apesar das dificuldades e barreiras já existentes para a mulher ingressar e ascender no mercado de trabalho, a chegada de um filho fortalece ainda mais estas barreiras, dificultando o seu progresso (TECHIO, 2014).

Marina também discorre sobre amamentação e como conciliou este importante gesto com sua rotina de trabalho. O ato de amamentar foi facilitado ao trabalhar de casa, conseguindo o manter até sua filha completar 1 ano e onze meses. Ela também traz que a amamentação foi uma das experiências que mais apreciou na maternidade como um todo:

*Eu sou apaixonada por amamentação no peito, né? Ela mamou até um ano e onze meses, e eu parei porque como com essa idade ela tava em casa e eu tava de home office com ela, ela passava o tempo todo comigo. Aí quando a gente saía, ela queria ficar no peito também, mas ficava brincando. Eu nunca me constrangi, nunca tive problema de amamentar em público. [...] Só que daí começou a incomodar porque começou a virar brincadeira pra ela. Aí aquilo ali tava me incomodando. Ela queria mamar, eu botava o peito pra fora, ela mamava um pouquinho e saía. Aí eu guardava e ela vinha de novo, sabe? Então ela ficava me fazendo de boba, digamos assim [risos]. Então ali eu comecei a tirar, mas foi com um ano e onze meses. E isso é uma das coisas que eu mais sinto falta, uma das coisas que eu mais amei foi a amamentação no peito. (MARINA)*

Até hoje, a amamentação é vista como uma virtude e dever da mãe com o seu filho. Todavia, nem sempre foi uma tarefa da própria mãe nutrir a criança, sendo esta delegada às amas-de-leite, antes muito comuns. Foi no final do século XVIII que as críticas às amas-de-leite começaram a surgir, trazendo a amamentação novamente como responsabilidade da mãe, e recriminando aquelas nas quais os interesses principais não fossem seus filhos. A partir daí, se iniciou a propagação da ideia da mãe disponível, com vocação natural, obrigatória e instintiva, que compõem o mito do amor materno (AZEVEDO; ARRAIS, 2006; BADINTER, 1985).

No entanto, para Camila, a amamentação é vista como um dos maiores fatores responsáveis pelo cansaço e sobrecarga da mulher que é mãe, apesar de reconhecer as vantagens oferecidas a saúde da criança:

*Acho que a maior sobrecarga que eu tenho atualmente é amamentar. Eu espero que esse seja o último ano, vou tentar fazer um desmame 'gentil' com ela esse ano, porque eu não aguento mais assim. [...] Agora virou, praticamente, só na hora de dormir, porque agora a gente não fica o dia juntas. Mas mesmo assim, essa noite ela mamou inúmeras vezes. Aí chega no outro dia e eu tô demolida. Tem o lado bom de amamentar, [...] por exemplo, esta semana que eu tomei a vacina, querendo ou não, a vacina vai pra ela pelo leite. Mas eu acho que é o último ano, foram dois anos e pouco amamentando. (CAMILA)*

Como forma de auxiliar a mulher a equilibrar sua vida pessoal, profissional e maternidade, a maioria das entrevistadas revela possuir uma rede de apoio, seja esta composta pelos avós, vizinhos, uma pessoa contratada ou a própria creche. Esta rede de apoio foi ou está sendo uma das maiores alternativas facilitadoras da relação entre maternidade e trabalho, segundo as entrevistadas.

*Mas tanto a minha mãe quanto minha sogra são maravilhosas como avós, e as duas são como mães pra mim. Eu tenho as duas ao meu dispor pra cuidar dela, né. [...] Mas são avós no real significado da palavra. Quando eu preciso, elas pegam no colégio, pegam no fim de semana, ficam a noite... Quando a minha mãe pega ela da escola, por exemplo, ela leva ela pra casa, dá banho, dá janta, e quando eu chego ela já tá pronta, só pegar e ir pra casa. Então não tenho do que reclamar, porque sem a ajuda delas seria muito mais pesado, assim... (MARINA)*

Assim como Marina, outras entrevistadas também trazem a importância da rede de apoio para auxiliar nas demandas dos filhos no dia-a-dia. Brito e Koller (1999, *apud* RAPOPORT; PICCININI, 2006) explicam que rede de apoio social corresponde a disponibilidade de pessoas significativas ou sistemas que compõem elos de relacionamento do indivíduo e que auxiliam nas situações enfrentadas no dia-a-dia. Esta rede de apoio possibilita que os pais possam se dedicar ao trabalho remunerado

e a sua carreira de forma a não prejudicar as necessidades de cuidado que os filhos demandam (AMAZONAS; VIEIRA; PINTO, 2011). As avós foram as componentes da rede de apoio mais citadas pelas entrevistadas, seguidas por vizinhas, creches ou outras pessoas contratadas para tais atividades. Ou seja, de forma geral, outras mulheres, o que reforça a questão de que as tarefas de cuidado à família são responsabilidades atribuídas às mulheres.

Desta maneira, quando se trata de deixar os filhos com outras pessoas ou instituições de ensino como creches e escolas, as opiniões e sentimentos se dividem. De um lado, há aquelas que têm relutância em deixar seus filhos com outros, e de outro, aquelas que têm maior facilidade de realizar este compartilhamento. Daiane se insere no grupo das mães que têm receio de que ninguém cuidará de seus filhos como ela. Para ela, que é mãe de um menino de dois anos e que deixa seu filho com uma amiga desde que retornou ao trabalho presencial, é uma questão que traz certo desconforto:

*Olha, eu te digo que agora a gente meio que se acostuma, sabe, mas sempre fica aquele aperto. Parece assim que ninguém vai cuidar como a gente cuida, sabe? [...] No início eu tinha mais medo porque ele era muito pequenininho, não sabia falar, não sabe dizer se acontecia alguma coisa. [...] Agora ele fala alguma coisa, mas tenho mais confiança na gurá, e fico mais tranquila que o meu marido fica dois dias com nosso filho. Mas mesmo assim, a gente fica com um aperto, por mais que a gente conheça a pessoa, é diferente de tu estar cuidando. (DAIANE)*

O depoimento de Daiane reforça as declarações de teóricos como Rocha-Coutinho (2004) de que há relutância, ainda nos dias de hoje, da mulher renunciar ao controle e poder que sempre tiveram dentro do lar. Consequentemente, é corroborada a ideia da mãe insubstituível, em que somente ela é capaz de desempenhar satisfatoriamente a tarefa de cuidar de seus filhos (AMAZONAS; VIEIRA; PINTO, 2011; BADINTER, 1985; ROCHA-COUTINHO, 2004).

Samanta também expõe seu estranhamento inicial ao deixar seus dois filhos com outra pessoa: *“Vou te dizer que no início, quer dizer, com a minha mãe, claro, a gente sempre fica preocupado... Mas quando eles estão com a minha mãe, é uma preocupação mais leve, porque tá com alguém da família e é um cuidado diferente”*. Desta forma, devido a sua confiança na avó de seus filhos, que faz parte de sua rede de apoio, uma sensação de maior tranquilidade é mantida quando está longe dos filhos.

O sentimento de que a mãe que é quem sabe cuidar melhor dos filhos, além do sentimento de posse e pertencimento, é citado por Tamires quando conta sobre deixar sua filha aos cuidados de terceiros:

*Pra mim, no início, foi muito uma questão de ego, né. Era minha filha, eu queria vestir ela com aquelas roupas, arrumava as roupas pra ela usar, e quando chegava ela tava com uma roupa completamente diferente. Isso me incomodava muito, mas eu não tava ali pra fazer como eu queria. Então no começo eu me sentia culpada, que era uma mãe ausente, e pensava que isso era consequência. (TAMIRES)*

Para Weber *et al* (2006), dilemas sobre deixar os filhos com terceiros são comuns entre as mães. Em uma face, temos as vantagens para a socialização da criança e para realização profissional e/ou financeira da mulher. Em outra, podemos encontrar este sentimento de culpa, ausência, e de que não estão cumprindo seu papel como mulheres e mães. Delegar o cuidado dos filhos para terceiros pode, ainda, ser percebido como inadequado, gerando culpa e insegurança (WEBER *et al*, 2006).

No mais, nos casos em que a mãe não sente esta insegurança em deixar seus filhos aos cuidados de sua rede de apoio, ela pode acabar sentindo-se culpada por não seguir o padrão esperado, como no caso de Camila: “*as pessoas diziam ‘Quando tu largar ela com alguém ou quando tu largar ela na creche, tu vai chorar.’ Aí eu me sentia menos mãe, porque eu não chorava, eu pensava tipo ‘Vai, de boas...Pode ir’. E eu acho muito tranquilo*”. A insistência na ideia de que certos comportamentos na maternidade são os ideais e naturais da mulher, entra em conflito com a maternidade real, podendo gerar o sentimento de não ser uma boa mãe, frustração e sofrimento (AZEVEDO; ARRAIS, 2006).

Além disso, as entrevistadas expressam outras preocupações e dificuldades quando se trata da maternidade. Dentre as mais citadas encontramos a privação de sono, aumento dos gastos, falta de tempo para si mesma, julgamentos e opiniões de terceiros e preocupações com o futuro dos filhos. Para Laura, a maternidade é uma responsabilidade em tempo integral, o que gera maior sobrecarga para a mulher:

*Eu acho que é uma tarefa 24/7, não tem férias, não tem descanso. [...] Às vezes, tu não tá afim. Tem dias que tu não tá afim, tá de mau humor, simplesmente não tá afim, e não tem o que fazer. Tu tem que encarar, tu precisa seguir com aquilo, então acho que isso é uma coisa pesada, que não tem folga. [...] E a preocupação, né, de ‘Será que eu vou conseguir?’ e de, daqui há 30 anos, olhar pra trás e ver se eu consegui, efetivamente, desempenhar bem esse papel. Não é bem um incômodo, mas uma preocupação de se a gente tá fazendo certo, se tá no caminho certo, se tá tomando as decisões corretas... Não tem resposta. (LAURA)*

A demanda constante, a falta de um momento para descanso, e as preocupações com a criação e o futuro dos filhos também é relatada por outras mães. Tal relato de Deborah, que assume ter adquirido novas aflições após ter se tornado mãe:

*Não, na maternidade tu não tem folga, então, como todo mundo, tem dias que a gente tá mais disposto e leva tudo numa boa, e tem dias que a gente tá mais cansado. Ou com outras preocupações, né. E é aquilo de ter que estar On o tempo todo, não existe desligar. [...] Outra coisa negativa é, eu pelo menos, era uma pessoa que me sentia super destemida, corajosa, enfim, fazia mil coisas. E passei a ser uma medrosa sem tamanho, porque tu fica com medo de acontecer alguma coisa não só com a criança, mas contigo, porque aí a criança vai ficar desamparada e tudo. [...] E essa ansiedade de ficar pensando no futuro. E aí tu vê as coisas e pensa 'E aí, vai ter emprego? O que vai acontecer com a guria?'. [risos] Então uns nervosismos meio loucos, meio surreais, que nem passavam pela minha cabeça antes. (DEBORAH)*

Entretanto, as questões elencadas como positivas na maternidade também foram diversas, tendo destaque a troca com os filhos, a realização sentida por aquelas que sempre desejaram ser mãe, a satisfação de ensinar valores, dentre outros sentimentos apreciados, como amor, alegria e satisfação. Para Renata, algumas dificuldades também geram experiências positivas, como ao ensinar valores: “*a parte de educar, ensinar o que é certo, o que é errado... Fazer ele ser educado e tal. Essa parte não é muito fácil, mas é muito gratificante. Eu não me imaginaria hoje sem ter meu filho. Mesmo sem nunca ter sonhado em ser mãe*”.

Quando se trata dos sentimentos trazidos pela maternidade, é unânime a opinião das entrevistadas sobre haver tanto a sensação de cansaço, sobrecarga e estresse, quanto a sensação de satisfação, realização, amor e alegria. Laura, por exemplo, cita a falta de descanso como uma das maiores dificuldades, mas, posteriormente, traz também a realização que sente ao ser mãe, criar e educar seus filhos:

*Na parte profissional e na parte da maternidade, eu posso dizer assim que existe um senso de realização. Porque eu tenho conseguido atingir bons resultados profissionais, até o momento. [...] Em relação a maternidade também. É uma realização, assim, a gente perceber que é responsável por duas vidas, pela criação daquele ser humano, por guiar aquelas pessoinhas no caminho correto, satisfação de ver as crianças felizes no colégio. [...] Essas coisas trazem muita satisfação, de ver as crianças desabrochando. [...] Ao mesmo tempo que traz a preocupação que eu falei antes, traz também a satisfação. E deixar uma marca no mundo. A gente brinca, eu e meu marido, que a gente já conseguiu se repor no mundo, porque a gente tem um menino e uma menina [risos]. (LAURA)*

Para Josiane, a maternidade é a prioridade em sua vida, guiando seus planos para o futuro e também para a carreira: *“Hoje, meu filho é a coisa mais importante que eu tenho na vida. Então todas as minhas decisões são tomadas baseadas nele. Até uma proposta de emprego que eu recebi há pouco tempo, os horários não fechavam muito com a rotina e não aceitei”*.

Desta forma, podemos perceber que apesar da entrada da mulher no mercado de trabalho e sua busca por ascensão, ainda é propagado um sentimento de que a maternidade é um destino natural da mulher, que deve ser priorizado e necessariamente trazer realização. Entre frustrações, sobrecargas, realizações, sentimento de culpa, de satisfação ou de orgulho, estas mães expõem suas dificuldades e suas vantagens em assumir o papel de mulher e mãe. Conforme Azevedo e Arrais (2006), há uma nova mulher se formando, porém ela ainda sofrendo com as expectativas das velhas representações, visto que até hoje são cobradas através do modelo de mãe ideal.

Sobre as expectativas geradas, Camila desabafa contando sobre como teve que aceitar que a perfeição não é alcançável e que os desafios são constantes como mulher, mãe e profissional:

*Ah, é bem desafiador, eu vou ser bem sincera. A gente cansa, a gente chora no banho, a gente se desespera... Mas eu aprendi que eu não dou conta de tudo, que ninguém dá conta de tudo. Então não posso me frustrar por isso, sabe? Mas tem vezes que a gente se decepciona, né? [...] É um desafio diário. Não é sempre que eu acerto, mas tá tudo bem, só não pirar. (CAMILA)*

Azevedo e Arrais (2006, p. 270) também explicam que “essas pressões culturais sob as quais as mulheres invariavelmente exercem a maternidade, associadas ao sentimento de incapacidade em adequar-se a uma visão romanceada desse estado, acabam por deixá-las ansiosas e culpadas”. As mulheres modernas possuem outros interesses e alternativas para se sentirem realizadas como mulher que vão além da maternidade. Desta maneira, as pressões exercidas pela sociedade sobre essas mulheres encontram-se, agora, em diferentes dimensões de suas vidas. Consequentemente, a tentativa de conciliação entre os diversos papéis da mulher é considerada difícil e conflituosa; entretanto, ainda assim, esta conciliação é vista como possível e natural pela maioria das mulheres (AZEVEDO; ARRAIS, 2006; ROCHA-COUTINHO, 2004).

### 7.3 MATERNIDADE E *HOME OFFICE*: PROBLEMA OU SOLUÇÃO?

A flexibilização do trabalho é considerada uma das ferramentas de auxílio à tentativa de conciliação entre trabalho produtivo e doméstico/reprodutivo. No entanto, para Hirata e Kergoat (2007), esta flexibilização anda ao lado da precarização do trabalho. Esta também acarreta ao nomadismo no tempo – como o trabalho em tempo parcial – para as mulheres; e ao nomadismo no espaço – como o aumento de deslocamentos – para os homens. As autoras também acreditam que esta flexibilização pode reforçar os estereótipos das relações sociais de sexo, visto que muitas mulheres acabam procurando por trabalhos de meio período ou redução de jornada de trabalho para poder realizar suas múltiplas jornadas.

Além disso, as formas de trabalho flexível também podem incorrer a mudanças na forma de contratação, penalizando principalmente mulheres. A pejetização, terceirização e o trabalho informal que supõe ausência de vínculo se tornam cada vez mais comuns, e acabam sendo adotados por muitas mulheres por necessidade, por falta de tempo para conciliação, ou mesmo por falta de informação. Desta forma, é facilitada a perda de direitos como licença maternidade, além de uma desregulação da jornada de trabalho e desenvolvimento do subemprego (CATTANÉO; HIRATA, 2009).

Para Cattané e Hirata (2009), esta flexibilização também se apoia na divisão sexual do trabalho. A implantação desta forma de trabalho, segundo as autoras, é possível graças a legitimação social de que estes empregos são propostos às mulheres em nome da conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo/doméstico.

Dentro desta produção dita flexível, encontramos modalidades que causam uma ruptura no espaço de trabalho, como o *home office* (CATTANÉO; HIRATA, 2009). O *home office* - ou escritório em casa, em português – é uma das modalidades de trabalho remoto que, por sua vez, é aquele trabalho que pode ser realizado à distância e que utiliza Tecnologia da Informação e Comunicação, segundo Rosenfield e Alves (2011).

As mulheres entrevistadas nesta pesquisa trabalharam de 7 a 18 meses (até o momento da entrevista) de dentro de sua casa, levadas a esta condição devido às medidas de isolamento da pandemia de Covid-19. Esta modalidade, que inicialmente seria temporária, acabou ganhando espaço entre as empresas, onde muitas acabaram mantendo esta forma de trabalho até os dias de hoje. No entanto, o ato de

trabalhar de casa pode acabar dissipando a linha que dividia a jornada profissional e o lazer ou família, mesclando dois ambientes antes distintos (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Para Deborah, que já trabalhava de casa em alguns dias da semana desde antes da pandemia, há uma grande diferença entre trabalhar de casa sozinha, e trabalhar de casa com toda família ao seu redor. Sobre a separação entre tempo de trabalho e tempo de família, ela comenta que ambos os espaços se misturam em um só, principalmente quando está na companhia de seu círculo familiar:

*Não tinha muita separação. A única coisa que conseguia separar era o horário de refeições, que era só pra refeição. [...] Agora quando tava ali no momento de home office, home schooling, tava vendo um negócio e quando via era hora da aulinha online! Aí ela acaba, vai ali, liga o pc, brinca aqui, dá uma desenhada, faz não sei o que... Tudo misturado. Esse foi o grande problema desse home office pandêmico, que era justamente que não tinha divisão mais. Uma coisa é tu estar trabalhando de home office sozinho, com a criança na escola. É como estar trabalhando de casa em vez de outro lugar. Outra coisa era tudo junto e misturado ali. Um horror, né. (DEBORAH)*

Esta diferenciação entre trabalhar em *home office* antes e após o advento da pandemia se dá pelo fato de que, com a família reunida no mesmo local onde um deles está trabalhando, se divide a atenção entre diferentes demandas. Visto que há uma cobrança realizada pela sociedade de que a mulher deve conciliar todos os seus papéis de modo satisfatório, estas mulheres passam a tentar atender ambas demandas simultaneamente (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). Todavia, muitas vezes acabam não executando de forma desejada nenhuma de suas atividades, como trazido por Tamires:

*Separar as coisas quando estavam todas no mesmo ambiente ficou bem mais difícil. Tipo pra conseguir me concentrar no trabalho enquanto minha filha tá se arrumando pro colégio. Eu vou ver que ela tá atrasada e vou ficar 'Vamos, vamos!', sabe? Aí tu te envolve. Eu não conseguia trabalhar direito de manhã, aí almoçava trabalhando enquanto minha filha ia pro colégio. Ficou tudo muito junto. (TAMIRES)*

Camila também comenta sobre se sentir tentada a interromper seu momento de trabalho para cuidar das demandas de sua filha de dois anos. A sensação de agonia e a dificuldade de concentração foram, para ela, dois dos maiores dificultadores nesta tentativa de conciliação:

*No início foi desafiador porque tinha a minha filha em casa. [...] Às vezes, ela batia na porta, e eu ficava trancada no quarto pra trabalhar, aí me dava uma agonia, eu queria pegar ela. Abrir a porta e pegar ela. Mas se eu fizesse isso, ia abrir uma exceção que não ia mais virar exceção, né. Vira uma regra... [...]*

*Às vezes, ela queria mamar e eu não podia atender ela, e tal. E ah, a gente não se concentra 100% né quando a criança tá em casa. (CAMILA)*

Assim, a respeito da sobreposição entre trabalho e família, a maioria das entrevistadas comenta ter passado por dificuldades para delimitar o tempo de cada função. Esta situação se agrava ainda mais quando o horário de trabalho não é fixado, podendo invadir com maior facilidade os diferentes momentos de lazer e demandar maior quantidade de tempo comparado ao trabalho presencial. Renata é uma das entrevistadas que conta que passou a trabalhar mais depois que adotou o regime de *home office*:

*Eu não bato ponto, eu não tenho horário pra iniciar, né? Mas assim como eu não tenho pra iniciar, eu não tenho pra terminar. Então às vezes eu vou até oito, nove horas trabalhando... Eu to tentando parar um pouco, porque tá me sobrecarregando né. (RENATA)*

Ela, que utiliza o *notebook* da empresa para outras atividades como estudar, costuma acessar o endereço de e-mail profissional em seus momentos de lazer, acarretando uma maior jornada de trabalho. Conforme Losekann e Mourão (2020), a intensidade do trabalho em nossa subjetividade foi potencializada, podendo ocasionar uma redução dos momentos e dos espaços dedicados ao descanso, lazer, família e reabilitação física e mental.

Tal como Renata, Tamires passava pelo mesmo tipo de situação, assumindo ter dificuldade quando se tratava de separar o momento de trabalhar e o momento de descanso, estudos ou família:

*Aí chegava 19:30 e eu tava 'só dando uma olhadinha' no e-mail, e já ia trabalhando, sabe? Tinha que pensar que já tinha saído no trabalho e focar na aula, por exemplo. Mas aí vinha o intervalo e aproveitava que o computador trava aberto e já ia querendo ver coisa do trabalho. Tinha que ter autocontrole pra não acontecer isso, pensava 'Não, tu tá na aula agora'. (TAMIRES)*

Para Sakuda e Vasconcelos (2005), esta flexibilização do tempo e do espaço proporcionada pelo trabalho em *home office* contribui para regular a vida do indivíduo, independentemente do horário ou local. Dentre as entrevistadas, Josiane, Laura, Deborah, Tamires e Renata são as que passaram a trabalhar por demanda, sem horário fixo. Entretanto, apesar das demais mulheres terem horário de trabalho delimitado, isto não significa que não tenham se sobrecarregado com suas múltiplas jornadas. Sobre o assunto, Samanta comenta:

*Aí começou essa função do trabalho [home office]... Porque como tu é adulta, tu come a hora que tu quer. Só que quando tu tem filhos, não pode mais comer na hora que tu quer. [risos] Não é só tu. O início foi bem complicado pra me ajustar, principalmente essa parte do almoço, fazer comida, parar um tempo... E não posso mais parar no meu tempo, tenho que parar no tempo deles também. [...] Mas tudo é uma questão de adaptação, porque a gente não estava mais habituado a esse tipo de demanda, né? (SAMANTA)*

Além da sobrecarga e da intensificação do trabalho, outras desvantagens de trabalhar de casa foram citadas pelas entrevistadas como a falta de interação presencial com os colegas, aumento dos gastos com luz e internet, interrupções e dificuldade de comunicação e concentração.

*Eu ficava sem sono, com dor de cabeça, já não conseguia mais trabalhar direito nem prestar atenção na aula. Aí é cachorro latindo, vizinho gritando, caminhão passando, então me senti muito cansada, envelheci muito na pandemia. E tava exausta apesar de estar o dia inteiro em casa, sabe? É aquela coisa, suja mais, gasta mais, tem mais dificuldade de comunicação com os colegas, então foi bem complicado. Me senti muito sobrecarregada, muito mesmo. Teve um dia que eu chorei, e disse 'Minha filha, me desculpe, que mãe não aguenta mais, tá muito cansada'. (TAMIRES)*

Ademais, um dos únicos pontos em que houve concordância entre todas as entrevistadas foi o fato de não possuírem um ambiente adequado para trabalhar de casa. Compartilhar computador com os filhos, trabalhar da cama, do sofá, da mesa de almoço, e de outros espaços compartilhados foi a maior queixa feita por estas mulheres.

*Como a gente tem a internet que pega só em alguns pontos, não deu tempo de organizar um lugar. Eu tinha a mesa da sala, e de vez em quando meu filho também olhava tv na sala, aí eu pedia pra baixar o volume um pouquinho. [...] Então era a mesa onde eu trabalhava, eu tenho um laptop e eu simplesmente afastava o laptop, abria a toalha pra almoçar... [...] Então era isso, no início eu senti muito que não era a cadeira ideal, o ambiente ideal, a mesa ideal... Então até o teu organismo também se acostumar com o novo local de trabalho, é difícil, né, mas depois acostuma. Vou te dizer que no início eu tinha dores nos braços, pela diferença de ergonomia do presencial pro home office. (SAMANTA)*

Deste modo, tanto a falta de aparelhos eletrônicos e de ferramentas que proporcionem maior adequação ergonômica, quanto a invasão – literal – do espaço doméstico e familiar são citados como problemas recorrentes ao se trabalhar de casa. Conforme Oliveira (1996), no *home office* as ferramentas necessárias para realizar as atividades se instalam dentro do lar, (in)utilizando espaços antes frequentados pelos demais moradores e privando o uso destes espaços para seus próprios fins. Além disso, no trabalho de casa o trabalhador se encontra em condições materiais inferiores

às do escritório e a ergonomia acaba se tornando um luxo (VENDRAMIN; VALENDUC, 1989 *apud* OLIVEIRA, 1996).

Por outro lado, foram citados como benefícios do trabalho em *home office* a economia de tempo de deslocamento ao escritório; a maior flexibilidade, autonomia e comodidade; o fato de poder dormir mais; e não ter que usar roupa social ou estar sempre arrumada. O termo ‘qualidade de vida’ também foi muito utilizado por algumas entrevistadas como um efeito do *home office*, tal como trazido por Marina:

*Mas trabalhar de home office é qualidade de vida, né? Tu ganha ali uma hora, às vezes até duas, do teu dia, naquele tempo que tu perde te arrumando, que tu perde indo até o trabalho, aquela coisa toda... Na hora do almoço eu conseguia, de vez em quando, até dar uma cochilada, então pra mim foi muito bom. (MARINA)*

A qualidade de vida ao se trabalhar de casa pode ser reforçada por aspectos como redução de custos, ganhos de produtividade e maior tempo para família e o lazer (BARROS; SILVA, 2010). Os fatores positivos elencados pelas entrevistadas vão de encontro com os resultados de outras pesquisas, como a de Rojo (2010). O autor, no entanto, aponta a existência de um paradoxo entre trabalhar mais – o que acontece devido ao aumento da jornada de trabalho-, e entre a qualidade de vida que esta modalidade pode trazer.

Para Lemos, Barbosa e Monzato (2020), estar perto dos filhos e cônjuges é um dos aspectos considerados como positivos quando se trata de trabalhar de casa. De forma similar à literatura, as entrevistadas também trazem que uma das maiores vantagens do *home office* é poder passar mais tempo com a família, tendo a possibilidade de acompanhar momentos importantes de seus filhos ou resolver alguma emergência caso necessário.

*E eu só consegui ver que minha filha começou a andar porque eu tava em casa. Porque senão eu não teria visto, eu ia estar trabalhando... [...] Ainda mais nessa fase que eles são bebês, que um dia eles fazem uma coisa e no outro não fazem mais. Mas também quando ela ficou meio doente, eu conseguia estar em casa pra atender ela, né... (CAMILA)*

Além disso, Renata, Marina e Samanta revelam que seu trabalho teve maior rendimento após aderirem ao *home office*, otimizando o tempo e os resultados obtidos. No entanto, muitas vezes elas acabam tendo que trabalhar por mais horas, o que pode explicar, ao menos em parte, o maior rendimento obtido. Ademais, para Samanta, há mais interrupções no ambiente de trabalho presencial do que em casa com seus dois filhos de 6 e 10 anos, o que pode justificar seu rendimento superior.

*Quando tu tá no trabalho presencial, tu também tem interrupções, o telefone tocando, o colega te perguntando alguma coisa... Tu tem vários fatores, não que te atrapalham, mas que te tiram o foco do que tu tá fazendo. Mas em casa, mesmo com a interrupção das crianças, eu acho que é muito menos que no trabalho presencial, entendeu? Porque as crianças, quando vêm falar contigo, elas vêm pedir uma coisa, comentar uma coisa. E tu vai ali, faz e é rapidinho. Aí se é alguma coisa mais complicada, aí eu falava 'Depois do trabalho a mamãe faz'. [...] O trabalho rende muito mais em casa do que no presencial, onde tem muito mais interrupções de colegas, clientes. [...] E meus filhos entendem, né, quando a mãe não pode falar porque tá trabalhando, até porque já são mais grandinhos. (SAMANTA)*

Outro aspecto que pode ter contribuído de forma positiva no conflito entre maternidade e trabalho foi o fato da grande maioria das mulheres entrevistadas terem seus cônjuges também trabalhando de casa, ao menos por um período de tempo. Desta maneira, aqueles que já eram participativos nas tarefas domésticas e cuidados com os filhos puderam contribuir ainda mais, e aqueles que não compartilhavam as tarefas até então passaram, em muitos casos, a estar mais presentes. A respeito disto, Marina relata: *“Meu marido trabalhou um período em casa também, mas foi só o primeiro mês da pandemia, aí ele ficou em casa com a gente. Então a gente meio que se revezava, um ficava responsável por um turno, outro por outro turno”*.

De acordo com Bruschini e Ricoldi (2012), as famílias que possuem uma divisão de tarefas domésticas e de cuidados relativamente igualitárias caracterizam um 'novo modelo', onde as tarefas são realizadas conforme a necessidade, sem haver um responsável principal por fazê-las e coordená-las. No entanto, conforme as autoras, este modelo ainda é minoria, sendo mais encontrado entre participantes mais jovens. Pode, também, variar conforme escolaridade e renda, aumentando a participação masculina conforme estas crescem, e diminuindo a feminina quando decrescem (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012).

Quando indagadas sobre possíveis estratégias utilizadas na articulação entre maternidade e trabalho em *home office*, as respostas foram diversas. As mais citadas foram a recorrência às redes de apoio, como creches, avós ou vizinhos; fazer uma lista de atividades e elencar as prioridades; deixar para preparar as refeições à noite e as atividades domésticas de limpeza e organização para os finais de semana; e dividir os cuidados dos filhos em turnos revezados com os cônjuges.

Para Beltrame e Doneli (2012), a rede de apoio é uma das estratégias mais utilizadas na busca pelo cuidado dos filhos nos momentos em que os pais não podem estar presentes. Porém, de acordo com as autoras, as famílias vêm se reorganizando,

e as estratégias de lidar com a articulação entre o espaço familiar e o profissional devem levar em consideração a realidade de cada mãe e cada família.

Outras estratégias e remediações surgiam conforme se tornava necessário, como relatado por Marina:

*Então, às vezes ela acordava no meio da reunião [do trabalho], e eu tinha que parar pra ir lá, senão chora, começa a gritar. [...] Aí eu dizia 'Pessoal, já volto' e eu ia lá, botava o biquinho, pegava no colo e tentava fazer dormir de novo, ou botava a teta na boca, pra enrolar. Foi difícil essa coisa da interrupção, mas a gente acaba se virando. [...] Botava o desenho que ela mais gostava, mas ela nunca foi muito de desenho. Dava uma bolachinha, dava uvas passas e dizia que ela bala [risos]. Ela adorava. Então eu tentava enrolar, pra depois me desligar da reunião e dar uma atenção pra ela, depois largar ela de novo. Era pesado, era puxado, mas deu tudo certo. (MARINA)*

Daiane, que tem um filho de dois anos, também conta com estratégias de distração para manter seu filho ocupado, mas relata dificuldades:

*Na verdade, porque eu largava tudo que eram coisas de casa, e só deixava pronto quando meu marido chegava. Quando ele [marido] chegava em casa, eu deixava tudo organizado, fazia a janta, deixava comida pronta, colocava nos potinhos. No outro dia eu só ficava em home office e ia dando atenção pro meu filho... Naquelas assim, né, porque a gente montou um chiqueirinho para ele. Eu colocava ele ali e ia dando brinquedos, mas tinha horas que o coitadinho já não aguentava mais né. Então várias vezes eu tive que pegar ele no colo, colocar na frente do computador e ir trabalhando com ele no colo. (DAIANE)*

Para poder focar em demandas do trabalho, também foram citadas estratégias como no caso de Deborah: “[...] e outra coisa que eu fazia também, e faço até hoje, eu acordo cedo de manhã e trabalho antes deles acordarem. Consigo trabalhar uma hora e meia assim, também pra dar uma rendida no dia”. Ela, que tem uma filha de cinco anos, também conta que teve que sugerir para sua filha assistir desenho de forma a ter uma distração. Mas admite que esta provável solução acabava, de certo modo, também atrapalhando:

*Não dava 10 minutos de concentração fluída, porque era interrupção o tempo inteiro, ou um desenho tocando no fundo e aquela culpa de tu chegar a ter que mandar a criança ir ver desenho pra poder trabalhar. Coisa que em uma situação normal nunca aconteceria, né. Aí entregava iPad, dava pra ver desenho, e ficava aqui do meu lado 'Pipipi pipipi pipipi', e eu tentando trabalhar. Foi bem complicado. [...] Olhar desenho era o que mais segurava, mas chegava o ponto que ela não aguentava mais. Imagina uma criança chegar no ponto de não aguentar mais ver desenho? (DEBORAH)*

Desta maneira, diversas estratégias são postas em prática buscando uma melhor harmonização entre a maternidade e a carreira, tendo algumas delas alcançado o efeito desejado, outras nem tanto. Para Rocha-Coutinho (2004), é aberta

às mulheres a condição de escolha. Porém, mesmo assim, o imperativo da realização profissional e independência financeira entra em conflito com o velho discurso da importância da mulher no ambiente doméstico e na maternidade (ROCHA-COUTINHO, 2004).

Uma maior dificuldade de encontrar estratégias de articulação entre as diferentes jornadas também pode ser influenciada pela idade e número dos filhos (BERRY, 2007). Samanta, que tem dois filhos de 6 e 10 anos, reconhece que teve maior facilidade de conciliar sua função como mãe e profissional devido a idade dos filhos e o fato de possuírem um a companhia do outro:

*Mas o bom é que como eles tinham um ao outro pra brincar, no início foi mais tranquilo. [...] é que os meus filhos são um pouquinho maiores. Aí a visão de trabalho de home office é diferente. Eu acredito que quem tem filhos pequenos também tem a função que nem eu te disse... Tu pode acompanhar melhor o crescimento, mas também eles podem também te atrapalhar um pouco mais, demandar mais. Então eu estava em uma posição bem confortável, meus filhos são grandinhos, eles já entendem. (SAMANTA)*

Sobre a experiência de trabalhar de casa, Daiane, Josiane e Tamires passaram também pelo trabalho híbrido, onde há um revezamento entre o trabalho em *home office* e o trabalho no escritório. Entretanto, quando questionadas sobre qual regime de trabalho preferiam permanecer, a modalidade de trabalho híbrido é escolhida por mais entrevistadas, como Camila, Deborah, Josiane, Laura e Tamires. Estas, por sua vez, alegam que a modalidade híbrida seria favorável tanto para sua convivência com os filhos quanto para seu desempenho profissional:

*Regime híbrido também seria bom, porque quando a minha filha vai pra escola, eu to em casa e consigo trabalhar, levar ela pra escola no meu intervalo, sair do serviço no horário que eu posso buscar ela... Então eu to muito mais presente como mãe. E quando ela não tá em casa eu consigo ser uma boa profissional também, consigo me organizar. Mas eu tenho que ter as ferramentas de trabalho, porque o notebook que ela estuda é o notebook que eu trabalho... Então eu me sinto melhor como mãe e profissional quando eu to trabalhando de forma híbrida. (TAMIRE)*

Laura, Tamires e Josiane, apesar de elegerem como primeira opção o trabalho híbrido, ainda preferem o trabalho presencial frente ao trabalho em *home office*. Dentre os motivos citados, estão a falta de ambiente e ferramentas para se trabalhar de casa, a dificuldade de concentração e a maior interação com os colegas proporcionada pelo trabalho presencial.

*Estamos de home office até então. Hoje eu estou indo 1x por semana trabalhar lá na empresa, mas é porque eu quero. Eu passo o dia, eu vou a pé*

*já que é perto da minha casa. E eu prefiro trabalhar no escritório, com outras pessoas pra interagir e tal. [...] e eu não tenho um escritório, tenho que trabalhar na sala, e ele quer mexer no computador, então às vezes tenho que ficar trancada no quarto, né. [...] Porque a gente não tem uma estrutura muito boa pra trabalhar de casa, por isso eu prefiro trabalhar de forma presencial.*  
(JOSIANE)

Do outro lado, temos Renata, Marina, Daiane e Samanta que alegam que, apesar de se sentirem sobrecarregadas, não acreditam que o trabalho em *home office* tenha intensificado este sentimento. Assim, elas afirmam preferir trabalhar de casa por motivos como maior qualidade de vida, menor dispersão, possibilidade de poder estar mais presente para os filhos e gastar menos tempo com locomoção até o escritório. Sobre o regime *home office*, Renata conta:

*Eu quero continuar trabalhando em casa, to adorando. Claro, se tiver que voltar pra reuniões eu não vou deixar de ir, né. [...] Eu até acho que eu rendo muito mais em casa do que lá, porque lá é muita dispersão. Aí tu ia lá tomar cafezinho com uma, tu ia lá comprar lanche com a outra...* (RENATA)

Assim, o trabalho remoto – onde o *home office* se insere – pode ser visto tanto como um facilitador da articulação entre trabalho produtivo e vida familiar, quanto uma modalidade que gera maior sobrecarga para mulher (MOZO; SERRANO, 2020). A primeira hipótese acontece principalmente pelo fato de as mães ficarem mais perto dos seus filhos estando em casa, o que as tranquiliza quanto às necessidades destes. Já a sobrecarga pode ocorrer devido à falta de uma divisão concreta entre momento de trabalhar e momento de lazer, o possível aumento da jornada de trabalho, e o sentimento de que se deve exercer de forma satisfatória todas suas múltiplas jornadas.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como previsto, neste estudo foram relatadas as experiências e visões destas mulheres sobre divisão sexual do trabalho, maternidade e o trabalho em *home office*. Observou-se que, ao menos no nicho selecionado, há uma tendência a uma maior participação dos pais nas atividades domésticas e de cuidado dos filhos, o que até então não era esperado pela autora. Alguns autores como Bruschini e Ricoldi (2012) trazem que fatores como renda e escolaridade podem acabar influenciando nesta maior participação do homem. Todavia, este estudo focou em apenas uma pequena parcela da realidade brasileira, não sendo capaz de afirmar sobre como acontece a divisão sexual do trabalho nas demais realidades, nem se a escolaridade e renda realmente se apresentam como fatores determinantes da maior participação dos homens.

Entretanto, mesmo com esta maior participação dos cônjuges, identificou-se que a sobrecarga, especialmente mental, continua pairando sobre estas mulheres, gerando cobranças e sentimento de culpa, como se estas responsabilidades devessem ser apenas delas. As entrevistadas sentem-se frustradas, pois têm a sensação de que não dão conta de forma satisfatória nem de sua carreira nem de sua família. A única entrevistada nesta pesquisa a não relatar sobrecarga é casada com outra mulher, com quem divide as mesmas cobranças e desafios. Notou-se indícios de que em casais homoafetivos haveria uma condição mais homogênea na distinção de tarefas. No entanto, esta percepção não pode ser generalizada visto que se tratou de apenas um caso isolado em pesquisa qualitativa, onde seria necessário realizar um novo estudo focado neste nicho antes de se fazer uma afirmação a respeito.

Também percebeu-se que há uma tendência a maior conscientização por parte das empresas quando se trata de evitar desigualdades de gênero. Apesar disto, ainda é possível encontrar muitas situações veladas que prejudicam as mulheres no mercado de trabalho até os dias atuais, como, por exemplo, julgamentos, a não contratação de mulheres com filhos pequenos, ou comentários desagradáveis. Observou-se, ainda, que estas mulheres necessitam estar sempre provando suas capacidades e habilidades, visto que sua ascensão na carreira pode muitas vezes ser confundida com algum tipo de favorecimento.

As mulheres vêm conquistando espaço no mercado de trabalho, conforme reforçado pelas entrevistadas. Porém ainda encontram-se barreiras que dificultam o

atingimento de cargos de liderança ou de maior prestígio, especialmente para mulheres com filhos. Estas mulheres se deparam com diversos dilemas na busca de um equilíbrio entre maternidade e trabalho. Um deles, muito presente nos relatos de algumas entrevistadas, é estar entre trabalhar mais em busca de proporcionar melhores condições aos filhos, mas acabar se tornando mais ausente; e ser uma mãe mais presente, mas com dificuldade para proporcionar o conforto que gostaria aos filhos. Este dilema encontra-se situado em uma sociedade que exige que as mulheres consigam dar conta de todas as suas responsabilidades, entregando os melhores resultados. Porém, esta mesma sociedade as remunera de forma desigual e injusta, dificultando ou impossibilitando que atinjam este ideal de mãe perfeita, profissional exemplar e responsável pelas tarefas de casa ao mesmo tempo.

A respeito da maternidade, inferiu-se que, apesar dos ideais reforçados por séculos estarem sofrendo mudanças, ainda espera-se que a mulher seja a responsável principal pelo suprimento das necessidades dos filhos. Ou seja, reivindica-se uma maior participação do homem nos cuidados de casa e dos filhos, mas quando o acontece, o sentimento de culpa se apresenta novamente para estas mulheres.

As redes de apoio também se destacaram como de suma importância para amenizar o conflito maternidade-trabalho, possibilitando às mulheres uma melhor articulação entre suas múltiplas jornadas. Entretanto, observou-se que estas redes são constituídas majoritariamente por outras mulheres, como as avós, babás ou vizinhas, reforçando a ideia de que as tarefas de cuidado são responsabilidade da mulher.

Identificou-se também que, mesmo nos casos em que as entrevistadas não possuíam a intenção de ser mãe, a maternidade se tornou prioridade em suas vidas. No entanto, a carreira também é vista como de relevante importância para estas mulheres, assim como outras questões como os estudos e o lazer. Desta maneira, a procura pela conciliação entre suas diversas jornadas e a sobrecarga que a acompanha são reforçadas constantemente nas entrevistas.

Assim, os modelos de trabalho remoto acabaram sendo uma opção na busca de uma melhor articulação entre as múltiplas jornadas das mulheres. Entretanto, as entrevistadas se depararam com o trabalho em *home office* de forma abrupta e inesperada devido a pandemia da Covid-19. Desta forma, tendo pouco ou nenhum tempo para se prepararem, além de não possuírem todo apoio em relação a

ferramentas e prevenção de doenças do trabalho que a Lei nº 13.647 deve garantir. Estas tiveram que lidar com questões antes impensadas, como escolas e creches fechadas por um longo período; isolamento e distanciamento dos parentes, podendo prejudicar sua rede de apoio; compartilhamento de equipamentos eletrônicos, como um computador para mais de um membro da família; dentre outras demandas.

O nome *home office*, ao ser traduzido literalmente como 'escritório em casa', acaba, inclusive, não fazendo jus a situação destas mulheres, uma vez que elas não tiveram as ferramentas de um escritório de verdade montado em casa. Apesar disto, o termo continuou a ser utilizado, visto que no conceito amplo desta modalidade de trabalho não há uma definição sobre o ambiente estar ou não próximo ao ambiente de escritório tradicional.

Em resposta a problemática lançada, observou-se que o *home office* foi bem aceito pela maioria das entrevistadas e considerado um facilitador na articulação maternidade-trabalho, principalmente por possibilitar passar mais tempo perto da família. Por outro lado, houveram ainda algumas mulheres que consideraram que esta forma de trabalho intensificou a sobrecarga e o conflito existente entre suas múltiplas jornadas, aumentando a carga de trabalho e dificultando a separação entre tempo de trabalho e de lazer. Estas diferentes percepções sobre a mesma forma de trabalho podem ser influenciadas por questões como: idade e número dos filhos; se o cônjuge estava trabalhando de casa ou não; se as tarefas domésticas e de cuidado são compartilhadas de forma igualitária; se o trabalho é por horário fixo ou por demanda, dentre outros fatores. Entretanto, estes fatores não devem ser analisados de forma individual visto que, por exemplo, mães de crianças menores podem ter que atender uma maior demanda dos filhos durante o horário em que trabalham, podendo causar sobrecarga. Porém, ao mesmo tempo, também podem se sentir realizadas por estarem em casa acompanhando o crescimento e as necessidades dos filhos, principalmente quando são menores.

Dentre aquelas que ainda preferem o trabalho presencial, os motivos foram, principalmente, a falta de apoio e estrutura das organizações onde trabalham para poder ter um ambiente e ferramentas mais adequadas. Isto acontece também visto que compartilhavam ambientes com os demais familiares e não possuíam um espaço para se concentrar, aumentando as interrupções e diminuindo o desempenho em ambas as esferas. Neste caso, faz-se necessária uma maior conscientização por parte das organizações sobre as necessidades dos funcionários, e um maior apoio

proporcionado a estes para que executem seu trabalho com as ferramentas apropriadas.

Identificou-se que o formato de trabalho híbrido também foi muito citado como uma opção válida a ser adotada. Através desta forma de trabalho, conforme as entrevistadas, pode-se aproveitar tanto das vantagens de trabalhar de casa e estar perto da família, quanto de possuir um ambiente mais profissional para se trabalhar e ter maior interação com os colegas. Na pesquisa também se nota que esta forma de trabalho pode ser considerada uma opção não apenas por poder estar mais perto da família, mas também por outras questões como economia de tempo de locomoção, maior autonomia e flexibilidade de horários.

O trabalho em *home office* também traz outro paradoxo para estas mulheres, que é a questão da qualidade de vida *versus* possível aumento da jornada de trabalho, visto que ambos foram citados como característicos deste formato. Neste caso, o autocontrole e a colocação de limites de horário foram elencados como necessários pelas entrevistadas, de maneira a encontrar um maior equilíbrio entre as jornadas. Todavia, para estas mulheres, a proximidade da família proporcionada pelo *home office* acaba compensando o aumento da carga de trabalho e a sobrecarga que suas múltiplas jornadas trazem.

Mas não só da flexibilidade de espaço e tempo que o modo de produção flexível se compõe. As mudanças nas formas de contratação também são parte deste formato, como pejetização, terceirização, emprego de meio período, ou ausência de vínculo. Estas formas de trabalho ditas flexíveis atingem principalmente as mulheres, já que retira direitos de suma importância para a relação maternidade-trabalho. Desta forma, é importante pensar a respeito de políticas públicas e meios de regulamentação trabalhista, para que estas mulheres inseridas na produção flexível, sem vínculo celetista, também estejam asseguradas, com direitos como a licença maternidade e afastamento de trabalhos insalubres.

No que tange as pesquisas futuras, considera-se importante estudar a articulação maternidade-trabalho em outros nichos, como profissionais autônomas, microempreendedoras e trabalhadoras informais. Realizar uma pesquisa em casais do mesmo gênero também se torna interessante, visto que neste grupo os imperativos da divisão sexual do trabalho não se encontram da mesma forma que em casais compostos por um homem e uma mulher. Por fim, também se faz relevante o levantamento de dados a respeito da relação entre maternidade e trabalho

considerando aspectos de raça e classe, afim de contemplar realidades diversas além das apresentadas.

## REFERÊNCIAS

- ABUNDÂNCIA, R. Carga mental: a tarefa invisível das mulheres de que ninguém fala. **El País**. Publicado em 07 de mar de 2019. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/01/politica/1551460732\\_315309.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/01/politica/1551460732_315309.html)  
Acesso em: 27 set. 2021.
- AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia> Acesso em: 12 fev. 2021.
- ALAMBERT, Z. **A mulher na história, a história da mulher**. Brasília: Fundação Astrogildo Pereira/FAP; Abaré, 2004. 190 p.
- AMAZONAS, M. C. L. A; VIEIRA, L. L. F.; PINTO, V. C. Modos de Subjetivação Femininos, Família e Trabalho. **Psicologia: ciência e profissão**. [S.L.], v. 31, n. 2, p. 314-327, 2011. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98932011000200009>
- ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- APFELBAUM, E. Dominação. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 76-80.
- ÁVILA, R. C. PORTES, E. A. A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 20(3): 384, set./dez. 2012 p. 809-832. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2012000300011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2012000300011)  
Acesso em: 13 abr. 2021.
- AZEVEDO, K. R.; ARRAIS, A. R. O mito da mãe exclusiva e seu impacto na depressão pós-parto. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 269-276, 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-79722006000200013>
- BADINTER, E. **Um amor conquistado**: o mito do amor materno. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985. 372 p.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2002. 228 p.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office*: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 8, n. 1, p. 71-91, mar. 2010. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1679-39512010000100006>
- BAUER, M.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Editora Vozes, 2002. 516 p.

BELTRAME, G. R.; DONELLI, T. M. S. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, Canoas, n. 38-39, p. 206-217, dez. 2012. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942012000200017&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017&lng=pt&nrm=iso) . Acesso em: 02 ago. 2021.

BERRY, A. A. *et al.* Job Volatility of Rural, Low-income Mothers: a mixed methods approach. **Journal Of Family And Economic Issues**, [S.L.], v. 29, n. 1, p. 5-22, 27 nov. 2007. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s10834-007-9096-1>.

BORIS, E. Produção e reprodução, casa e trabalho. **Tempo Social**, São Paulo, Depto. Sociologia-FFLCH/USP, v. 26, n.1 p.101-122, jun. 2014.

BORSA, J. C.; FEIL, C. F. O papel da mulher no contexto familiar: uma breve reflexão. **Psicologia.com.pt - O Portal dos Psicólogos**, 2008. Disponível em: <<http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0419.pdf>> Acesso em: 05 fev. 2021.

BRASIL. LEI N. 13.467 – DE 13 DE JULHO DE 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm) Acesso em: 22 nov. 2021.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Revista Estudos Feministas**, [S.L.], v. 20, n. 1, p. 259-287, abr. 2012. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2012000100014>.

C6 BANK; DATAFOLHA. **Monitor Mercantil**. 2020. Página inicial. Disponível em: <https://monitormercantil.com.br/nas-classes-a-b-52-adotaram-home-office-nas-d-e-26/> Acesso em: 21 abr. 2021.

CATTANÉO, N.; HIRATA, H. Flexibilidade. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 106-111.

CLINT, E. **You should've asked**, 2017. Página inicial. Disponível em: <https://english.emmaclit.com/2017/05/20/you-shouldve-asked/> Acesso em: 15 de abr. 2021.

COLLIN, F.; LABORIE, F. Maternidade. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 133-138.

COSTA, F. A. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, [S. L.], v. 3, n. 6, p. 434-452, jul./dez. 2018.

CRUZ NETO, O. O trabalho de campo como descoberta e criação. *In*: MINAYO, M. C. S (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002. p. 51-66

DELPHY, C. O inimigo principal: a economia política do patriarcado. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 17, p. 99-119, ago. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/wwgKkcLrkZv5qgnF6kRQfXs/?lang=pt> Acesso em: 11 abr. 2021.

DUFFY, M. Doing the dirty work: gender, race, and reproductive labor in historical perspective. **Gender & Society**, Thousand Oaks, v. 21, n. 3, p. 313-336, 2007. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243207300764>.

EL PAÍS (Brasil). **Demissão após a maternidade**: “Não cometi nenhum erro. Eu só gerei uma vida”. 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/14/politica/1502721247\\_786237.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/14/politica/1502721247_786237.html) Acesso em: 07 out. 2021.

FEDERICI, S. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Editora Elefante, 2017. 464 p.

FEDERICI, S. **O Ponto Zero da Revolução**: Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019. 384 p.

FONTENELE-MOURÃO, T. M. **Mulheres no topo de carreira**: Flexibilidade e persistência. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2006. 92 p.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D. Movimentos Feministas. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009a. p. 144-149.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D. Trabalho doméstico. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009b. p. 256-262.

GALEAZZI, I. M. S. Mulheres Trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero. **Mulher e Trabalho**; FEE. Porto Alegre, p. 61-68, 2001. Disponível em: <http://cdn.fee.tcche.br/mulher/2001/artigo4.pdf> . Acesso em: 13 abr. 2021.

GERHARDT, T. E. *et al.* Estrutura do projeto de pesquisa. *In*: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Orgs.) **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 65-88

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002. 176 p.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008. 200 p.

GILL, R. Análise de Discurso. *In*: BAUER, M; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Editora Vozes, 2002. p. 244-270.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p.1-26., 2019 <https://doi.org/10.20947/s0102-3098a0090>

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, Dez. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005> Acesso em: 06 abr. 2021.

HOLZMANN, L. Trabalho a domicílio. *In*: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 437-440.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php> Acesso em: 12 fev. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf) Acesso em: 13 abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Retratos, a revista do IBGE: Mulher e trabalho, papéis sociais em questão**. Rio de Janeiro, n. 17, jul/ago 2019. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/b06abac34a360666981b4b86621776f2.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/b06abac34a360666981b4b86621776f2.pdf) Acesso em: 14 abr. 2021.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial, e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/> . Acesso em: 28 set. 2021.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 67-75.

KOERICH, B. R. **De mãe para filha: rupturas e continuidades de trajetórias familiares em trabalho doméstico**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Sociais) – Departamento de Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

LAMOUREAUX, D. Público/Privado. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 208-213.

LANGER, M. **Maternidad y sexo: estudio psicoanalítico y psicossomático**. Buenos Aires: Editora Paidós, 1976. 409 p.

LE MOS, 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. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, dez. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020200603>.

LÔBO, E. S. A questão da mulher na reprodução da força de trabalho. **Perspectivas**, São Paulo, v. 4, p. 43-47, 1981.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o *home* vira *office*. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, Edição Especial, p. 71-75, jun. 2020.

MACHADO, R. A. **A reinserção da mulher no mercado de trabalho no período da pós-maternidade**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

MARUANI, M. Emprego. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 85-90.

MARX, K. **Theories of Surplus Value**. New York, Pine Flag Books, 2013 [1905]. Organizado por Karl Kautsky.

MEYERSON, D.E.; FLETCHER, J.K. A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling. **Harvard Business Review**, n. 78, 2000. p. 125-136.

MINAYO, M. C. S (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

MOZO, A.; SERRANO, F. Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. **Psicoperspectivas**, vol. 19, n. 3, p. 1-12, 2020. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-1993>

NOGUEIRA, C. M. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Aurora**, ano IV, n. 6. p. 59-62. ago. 2010

OLIVEIRA, M. M. V. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. 1996. 80 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

OLIVEIRA, S. C. *et al.* Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. **Interamerican Journal of Psychology**, [S. L.], v. 45, n.2, p. 271-280, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps**. (Org.). 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_650553/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm)  
Acesso em: 01 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **PROGRESS OF THE WORLD'S WOMEN 2019 –2020: Families in a changing world**. (Org.). ONU Mulheres. 2019. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/progress-of-the-worlds-women>  
Acesso em: 01 fev. 2021.

POSSATTI, I. C.; DIAS, M. R. Multiplicidades de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 293-301, 2002. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722002000200007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722002000200007)

Acesso em: 14 abr. 2021.

RAPOPORT, A.; PICCININI, C. A. Apoio social e experiência da maternidade.

**Revista Brasileira Crescimento Desenvolvimento Humano**, São Paulo, v. 16, n.1, p. 85-96, abr. 2006. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-12822006000100009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100009&lng=pt&nrm=iso)

. Acesso em: 11 out. 2021.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Caderno EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, Jan./Mar. 2018.

ROCHA, C. D. *et al.* O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: Barreiras. *In: Simpósio de excelência em Gestão e Tecnologia*, 11, 2014, Rio de Janeiro. Anais [...]. Rio de Janeiro, 2014. p. 1-13.

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320405.pdf>.

Acesso em: 04 out. 2021.

ROCHA, L. S. **Maternidade recente e trabalho**: um estudo qualitativo com mulheres de baixa renda. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**, UFRJ, v. 12, n. 1, p. 2-17, 2004.

ROJO, E. C. El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica**, Valparaíso, v. 35, p. 79-105, 2010.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. *In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 414-418.

ROUDINESCO, E. **A família em desordem**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003. 200 p.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976. 384 p.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. 2. ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. 152 p.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, [S.L.], v. 12, n. 33, p. 39-49, jun. 2005. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1984-92302005000200002>

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado - Gesec**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 88-110, maio/agosto 2015.

SANTOS, D. D. **Vozes de mulheres negras**: da clandestinidade à contestação translocal. 2018. 147 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Relações Internacionais, Instituto de Humanidades, Artes e Ciências, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

SILVEIRA, D. T.; CÓRDOVA, F. P. A pesquisa científica. *In*: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Orgs.) **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 31-43.

SMITH, A. **A Riqueza das Nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Círculo do Livro Ltda, 1996 [1776]. 479 p. v. 1. ISBN 85-351-0827-0

SOUZA, L. R.; AQUINO, D. C. Trabalho doméstico e reprodutivo e valor da força de trabalho em Marx. **XI Colóquio Internacional Marx e Engels 2018**, Campinas. GT 7 – Gênero, Raça e Sexualidade. 2018.

TECHIO, G. **Nem só mãe, nem só trabalhadora**: profissionais liberais e a conciliação entre maternidade e trabalho. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Sociais) – Departamento de Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

THÉBAUD-MONY, A. Saúde no trabalho. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 217-222.

TOSTA, T. L. D. A participação de estudantes universitários no trabalho produtivo e reprodutivo. **Cadernos de Pesquisa**, [S.L.], v. 47, n. 165, p. 896-910, jul./set. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/198053144119>.

WEBER, L. N. D. *et al.* Filhos em creches no século XXI e os sentimentos das mães. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 24, n. 44, p.45-54, jan./mar. 2006.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

### DADOS GERAIS:

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Profissão:

Nº de filhos e idade:

Estado Civil:

### 1- MULHER E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO:

**A1)** Como você se inseriu em seu emprego atual?

- Já no trabalho, nota algum tratamento diferente por ser mulher? Se sim, conte um pouco sobre o acontecimento.

- No processo seletivo, foi mencionado o trabalho *home office*?

**B1)** Você acha que o fato de ser mulher a impede de exercer alguma atividade ou função?

- Como você percebe a questão de gênero no mercado de trabalho?

**C1)** Como você analisa o fato de ser mulher em relação a sua profissão?

- Ajuda/atrapalha em que sentido?

**D1)** Com quem você mora atualmente?

- Conte como são divididas as tarefas de casa onde você mora.

- Quem é o principal responsável por estas tarefas?

**E1)** Como você lida com os múltiplos papéis em sua vida (mãe, esposa, filha, amiga, trabalhadora, estudante...)?

### 2- MATERNIDADE E TRABALHO:

**A2)** Como via a maternidade quando mais jovem?

- Como lidou com a notícia da gravidez?

- O que é ser mãe para você?

- O que te incomoda na maternidade?

- O que você vê como o lado bom da maternidade?

**B2)** Estava trabalhando quando teve seu(s) filho(s)?

- Se sim, como foi?

- Qual foi a recepção do superior direto?

- Teve medo de ser demitida?

- Como foi a preparação para se ausentar e o tempo fora durante licença?

**C2)** Alguém lhe auxilia no cuidado com as crianças?

- Quem?

- Em quais situações?

- Como se sente ao deixar o(s) filho(s) com outra(s) pessoa(s)?

**D2)** Com quem ou onde ficavam os filhos antes da pandemia? E depois?

- Quais os maiores desafios nesta mudança?

**E2)** Já passou por alguma situação discriminatória no trabalho (ou procura por trabalho) por ser mãe? Se sim, conte a experiência.

**F2)** Como você se sente em relação a sobrecarga de atividades?

- Como lida com o sentimento de estar “deixando a desejar” em alguma área de sua vida (trabalho, filhos, casamento, lazer, etc.)?

### **3- MATERNIDADE, TRABALHO E HOME OFFICE:**

**A3)** Há quanto tempo está trabalhando em casa?

- Por quanto tempo trabalhou?

**B3)** Conte como foi/está sendo sua experiência trabalhando em casa.

- Como conciliar maternidade e trabalho?

**C3)** Quais as maiores dificuldades na separação entre tempo de trabalho e tempo de estar em família? Por quê?

**D3)** Utiliza alguma estratégia para facilitar esta conciliação (como rede de apoio, babá, creche, filhos mais velhos...)? Qual?

**E3)** Gostaria de permanecer trabalhando remotamente? Por quê?

- Quais são os pontos positivos e negativos do trabalho em *home office*?

- Qual é a sua rotina de trabalho?

- Em qual espaço da casa que você trabalha?

- Tem horário de trabalho ou é por demanda?

**F3)** Como você acha que será a relação das mulheres no trabalho no futuro?

**G3)** Gostaria de comentar mais algo que não tenha sido abordado?