

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

JULIA PRATES PINHEIRO

MÃES NO TELETRABALHO: IMPACTOS EMOCIONAIS POR CONTA DA PANDEMIA DE  
COVID-19

Porto Alegre  
2022

JULIA PRATES PINHEIRO

MÃES NO TELETRABALHO: IMPACTOS EMOCIONAIS POR CONTA DA  
PANDEMIA DE COVID-19

Trabalho de conclusão do 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 Bacharela em Administração.

Orientadora: Profa. Elaine Di Diego Antunes

Porto Alegre

2022

JULIA PRATES PINHEIRO

MÃES NO TELETRABALHO: IMPACTOS EMOCIONAIS POR CONTA DA  
PANDEMIA DE COVID-19

Trabalho de conclusão do 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 Bacharela em Administração.

Conceito Final: A

Aprovado em: 06/05/2022

BANCA EXAMINADORA:

---

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Elaine Di Diego Antunes  
EA/UFRGS

---

Convidada: Prof.<sup>a</sup> Fernanda Tarabal Lopes

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho é dedicado aos meus pais, pois é graças aos seus esforços e todo apoio que me deram, que hoje posso concluir a graduação.

Agradeço à minha irmã, por todo o suporte para com a nossa família, além de ter trazido ao mundo minha sobrinha, que me fez amadurecer e me trouxe até aqui.

Agradeço aos meus filhos de quatro patas, José, Kalena (*in memoriam*), Marcelina e Matilda, por todo apoio emocional nesse período.

Agradeço aos meus amigos, pelo apoio, força, amor e assistência inabalável.

Agradeço a todos que participaram em algum momento dessa jornada comigo, principalmente aos amigos que a UFRGS me deu.

Agradeço aos professores que me acompanharam ao longo do curso e que, com empenho, se dedicam à arte de ensinar.

Agradeço as entrevistadas que contribuíram para a realização desse trabalho.

Agradeço à minha orientadora, professora Elaine, por todo apoio, paciência e motivação.

Agradeço à minha psicóloga, Marina, por nunca me deixar desistir e me ouvir e apoiar sempre.

## RESUMO

O presente estudo busca conhecer e analisar como a pandemia de Covid-19 afetou as emoções e os sentimentos e, de forma geral, a saúde e o bem-estar emocional das mães trabalhadoras da região Sul do Brasil que precisaram se adaptar ao *home office*. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, com entrevistas orais e formulário via internet, com mães com idade entre 31 e 54 anos, com filhos na faixa etária de 0 a 12 anos, para entender como foi o período de adaptação, as alterações na rotina e as alterações emocionais advindos deste momento de pandemia. Através das entrevistas foi possível identificar os impactos que o teletrabalho causou na rotina, a multiplicidade de papéis para as mães e as consequências que a pandemia trouxe para a saúde emocional das mães trabalhadoras.

**Palavras-chave:** mães; teletrabalho na pandemia; saúde e bem-estar emocional.

## ABSTRACT

The present study seeks to understand and analyze how the Covid-19 pandemic affected the emotions and feelings and, in general, the health and emotional well-being of working mothers in the southern region of Brazil, who had to adapt to the *home office*. Therefore, qualitative research was carried out, with oral interviews and a form via the internet, with mothers aged between 31 and 54 years old, with children aged between 0 and 12 years old, to understand how the adaptation period was, the changes in the routine and the emotional changes arising from this pandemic moment. Through the interviews, it was possible to identify the impacts that teleworking had on the routine, the multiplicity of roles for mothers, and the consequences that the pandemic brought to the emotional health of working mothers.

**Keywords:** mothers; teleworking it pandemic; health and emotional well-being.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Vantagens e desvantagens do Teletrabalho para o trabalhador.....	19
Quadro 2: Perfil das Entrevistadas no Estudo Piloto.....	29
Quadro 3: Perfil das Respondentes do Formulário Google.....	30
Quadro 4: Resultados Respondentes Parte I.....	33
Quadro 5: Resultados Respondentes Parte II.....	34
Quadro 6: Resultados Respondentes Parte III.....	34
Quadro 7: Resultados Respondentes Parte IV.....	37
Quadro 8: Resultados Respondentes Parte V.....	38
Quadro 9: Resultados Respondentes Parte VI.....	39
Quadro 10: Resultados Respondentes Parte VII.....	40
Quadro 11: Resultados Respondentes Parte VIII.....	42
Quadro 12: Resultados Respondentes Parte IX.....	42
Quadro 13: Resultados Respondentes Parte X.....	43
Quadro 14: Resultados Respondentes Parte XI.....	45
Quadro 15: Resultados Respondentes Parte XII.....	46
Quadro 16: Resultados Respondentes Parte XIII.....	46
Quadro 17: Resultados Respondentes Parte XIV.....	47
Quadro 18: Resultados Respondentes Parte XV.....	48
Quadro 19: Resultados Respondentes Parte XVI.....	48
Quadro 20: Resultados Respondentes Parte XVII.....	49
Quadro 21: Resultados Respondentes Parte XVIII.....	50
Quadro 22: Resultados Respondentes Parte XIX.....	51
Quadro 23: Resultados Respondentes Parte XX.....	53
Quadro 24: Resultados Respondentes Parte XXI.....	53
Quadro 25: Resultados Respondentes Parte XXII.....	54
Quadro 26: Resultados Positivos e Negativos.....	55

# SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. OBJETIVOS.....	16
2.1 OBJETIVO GERAL.....	16
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
3. REVISÃO TEÓRICA.....	17
3.1 TELETRABALHO.....	17
3.1.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	18
3.1.2 TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA.....	20
3.2 MULHER E MERCADO DE TRABALHO.....	21
3.2.1 MULTIPLICIDADE DE PAPÉIS.....	22
3.2.2 PENALIDADE SALARIAL.....	23
<b>3.3 SAÚDE E BEM-ESTAR EMOCIONAL.....</b>	<b>24</b>
3.3.1 BEM-ESTAR NO TRABALHO.....	25
3.3.2 SAÚDE EMOCIONAL DAS MÃES TRABALHADORAS.....	26
4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	27
4.2 TÉCNICAS DE COLETA DAS INFORMAÇÕES.....	28
4.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO.....	28
4.3.1 Perfil das Participantes no Estudo Piloto.....	29
4.3.2 Perfil das Respondentes do Formulário Google.....	29
4.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES.....	31
5. RESULTADOS DA PESQUISA.....	32
5.1 INÍCIO DE PANDEMIA: VISÃO DAS MÃES.....	32
5.2 DIA A DIA EM <i>HOME OFFICE</i> NA PANDEMIA.....	35
5.3 MULTIPLICIDADE DE PAPÉIS PARA AS MÃES.....	39
5.4 <i>HOME OFFICE</i> PARA AS MÃES TRABALHADORAS NA PANDEMIA.....	49
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS.....	59
APÊNDICES.....	65

## 1. INTRODUÇÃO

Por conta da pandemia de COVID-19, diversas organizações fizeram um movimento de enviar seus colaboradores para seguir com suas atividades em suas casas, assim deixando de trabalhar nas dependências das empresas. Desta forma, muitos indivíduos que passaram e passam por situações de teletrabalho (também chamado *Home office*, trabalho remoto, entre outras denominações) tiveram que se reinventar, se adaptar e aprender novos modos de trabalhar e a desempenhar as suas funções, mesmo que se encontrem num ambiente diferente do habitual.

Esse modelo de trabalho passou a ser tema de pesquisa, mais precisamente, a partir da década de 1990, apesar de sua origem ter sido reconhecida em 1972 com as experiências e pesquisas de Jack Nilles, conhecido como o “Pai do Teletrabalho”, conforme citado por Santos, Lambarine e Moreira (2014). Segundo os mesmos “teletrabalho é levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho. Atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de tele serviço” (p. 37).

De acordo com Morgan (2004), conforme citado por Barros *et al.* (2010, p.72), o teletrabalho é um conceito de trabalho flexível com vários sentidos, entre eles: locais flexíveis, horários flexíveis e/ou contratos flexíveis. O teletrabalho também pode ser definido, segundo Rosenfield e Alves (2011), como o trabalho remoto realizado com o uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs), que permitem sua execução mesmo distante das empresas ou de seus clientes.

Em 1996, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou a Convenção nº 177, referente ao Trabalho Remoto, onde são abordadas as características desse estilo de trabalho, as quais são: trabalhar de casa ou outro local que não seja a organização; ser remunerado; realizar suas atividades conforme determinado pelo empregador, independente de quem forneça os recursos necessários para sua execução. Como complemento, foi emitida a Recomendação nº 184 que traz diversas orientações para as empresas quanto a manutenção dos trabalhadores remotos, salientando a necessidade da garantia dos mesmos direitos que os demais colaboradores que realizam suas atividades na própria estrutura física da organização.

Observando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid (PNAD Covid-19) divulgada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística),

em maio de 2020 o Brasil contava com 8,569 milhões de pessoas trabalhando de forma remota, o que é um número considerável perto da quantidade de trabalhadores ocupados neste mesmo mês, 84,404 milhões, ou seja, já em maio mais de 10% dos trabalhadores estavam em *home office*. Muitas das empresas que puderam continuar operando a distância, decidiram seguir com o teletrabalho para manter sua operação e preservar a saúde dos seus colaboradores.

Trabalhos recentes salientaram algumas consequências psicológicas e emocionais que a pandemia de Covid-19 está causando na população. Além do medo constante de infecção (pelo vírus ser altamente letal), o indivíduo precisa aprender a lidar com o isolamento social, que é uma estratégia sanitária adotada pela (Organização Mundial da Saúde (OMS) e disseminada em vários países para evitar a proliferação do vírus, mas que, ao mesmo tempo, gera emoções e sentimentos desagradáveis, como: ansiedade, angústia, estresse, insônia, solidão e tristeza, podendo até evoluir para sintomas mais graves, como depressão e suicídio (PEREIRA *et al.*, 2020).

Cabe destacar que existe diferença entre o termo emoção e sentimento e essa distinção vem adquirindo cada vez mais espaço, tanto no meio acadêmico como nas mídias digitais em função da pandemia. Conceitualmente, a emoção pode ser definida como uma reação do cérebro a um estímulo. Já o sentimento é compreendido como o resultado de uma experiência emocional.<sup>1</sup> A título de exemplos, a emoção de raiva pode gerar sentimento de culpa, constrangimento, mal-estar; a emoção de medo pode provocar ansiedade, desconfiança, vergonha; e, a emoção de tristeza tendem a gerar sentimentos de tédio, solidão e depressão.

Professora e palestrante com doutorado pela Universidade de São Paulo (USP) e pós-doutorado pela Universidade de Chicago, explica como funciona nosso circuito emocional, do surgimento de uma emoção até a transformação em sentimento - que precisa da ação da razão. Emoção e sentimento correspondem a dois estágios do nosso processamento emocional. A emoção é o que vem primeiro e se refere ao que acontece no corpo, ao nosso estado físico. É o batimento cardíaco, a boca seca, a mão suada, a tremeadeira, a náusea. É a primeira pista para entender o que estamos sentindo. E o que é o sentimento? É a junção dessas emoções com a razão. Ou seja, você precisa de razão e emoção para entender como se sente. É por meio da razão que você interpreta suas emoções, ou seja, o que acontece no nosso corpo. O sentimento é o que você vai nomear de tristeza, raiva, indignação, incômodo, felicidade, esperança. **Sempre se entendeu sentimento como algo puramente emocional.** O sentimento junta as duas pontas: emocional e racional. Precisamos destruir a separação entre racional

---

<sup>1</sup> POSSEBON, Elisa Gonsalves. **Emoção x Sentimento**. Disponível em: < <https://www.ufpb.br/neemoc/contents/videos/emocao-x-sentimento> >. Acesso em: 25 de abril de 2022.

e emocional, ou unir essas duas pontas, porque o sentimento depende do racional, e vice-versa. Precisamos da razão para interpretar nossas emoções, e dos sentimentos e das emoções para realizar nossas escolhas racionais. No fundo, está tudo ligado. Nós é que temos mania de separar. E muitas vezes a gente pode escolher o que a gente sente – o que é algo importante dos últimos estudos da neurociência.<sup>2</sup>

Estudos acadêmicos declaram que as emoções advêm de reações fisiológicas, como algo evolutivo da espécie e instintivo. Vigotski (1924/2003, p. 115), mencionado por Wortmeyer, Silva e Branco (2014, p. 287), escreve:

Existem muitos motivos para supor que, em certo momento, todas as reações motoras, somáticas e secretoras que entram na composição de uma emoção como forma integral de comportamento foram uma espécie de reações adaptativas úteis de caráter biológico. Sem dúvida, o medo foi a forma superior da fuga instantânea e impetuosa do perigo e, nos animais e por vezes também no ser humano, ainda conserva as marcas evidentes de sua origem.

Esse trecho explicaria, de certa forma, o motivo pelo qual tantas das emoções e dos sentimentos citados acima vêm aparecendo de forma exponencial, sobretudo neste momento de pandemia, pois a população está apreensiva, com medo, ansiosa e isso é uma reação de seu instinto. No mesmo artigo, Wortmeyer, Silva e Branco (2014, p. 293) trazem a visão de Magiolino e Smolka (2013, p. 106), no caso, de que as emoções são resultado de um sistema de relações sociais:

Nós não simplesmente “sentimos”, mas nós “sentimos” como sentido e significado. Nós ficamos emocionados dentro de uma rede de relações interpessoais – imersas em uma história de relações sociais-individuais, em que uma pessoa afeta cada uma das outras. O signo (a palavra é um signo por excelência) é um produto e um produtor de corpos humanos em interação, e transforma (o status das) emoções humanas em produções culturais e históricas.

Como já dito, a pandemia e o isolamento social despertaram nas pessoas emoções que afetam a sociedade como um todo, segundo a OMS, a definição de saúde não é apenas a ausência de doença, mas sim um estado completo de bem-estar físico, mental e social (OMS, 1946). Esses três aspectos de certa forma andam

---

<sup>2</sup> VALLE, Karina Dalla. Neurocientista explica a importância de controlar o que sentimos: "Com isso, até as dificuldades podem ser um superpoder". Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2022/03/neurocientista-explica-a-importancia-de-controlar-o-que-sentimos-com-isso-ate-as-dificuldades-podem-ser-um-superpoder-cl0la4x7h005f016509obdnmk.html>>. Acesso em: 01 de maio de 2022.

juntos, e um interfere no outro em qualquer momento de desequilíbrio, ou seja, neste momento de pandemia mundial tanto a parte física quanto a mental e a social foram duramente afetadas, se não pelo vírus, foi pelo isolamento social, adoecimento emocional, dentre outros fatores.

Em um estudo no qual o bem-estar é tratado sobre duas perspectivas: bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, entende-se que este bem-estar não é somente a busca pela felicidade, mas também a busca do ser humano por um equilíbrio, onde conseguirá estar inteiramente capaz de suas funcionalidades (SIQUEIRA; PADOVAN, 2008). Segundo tal estudo, o bem-estar no trabalho é definido como um conceito composto por três pontos: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo/vínculo psicológico com a organização, onde para termos um alto nível de bem-estar precisaríamos estarmos satisfeitos, envolvidos e comprometidos afetivamente com a organização. Compreende-se que, durante o momento de pandemia, o foco dos profissionais da área da saúde e de demais cientistas têm sido trabalhar em um plano de ação para se chegar a uma cura; contudo, devido às diversas mudanças e limitações que ocorreram nesse período, é necessário perceber que o lado emocional teve impacto de forma preocupante e, se não acompanhado, pode vir a causar problemas ainda maiores devido às sequelas ocasionadas, algumas já manifestas e outras ainda latentes, ou seja, que podem estar a por vir.

Nesse contexto, uma situação problemática refere-se às emoções e aos sentimentos das mães responsáveis por filhos pequenos (de zero a 12 anos), uma vez que, com o surto de coronavírus essas mães tiveram que lidar com a pandemia, o isolamento social, o trabalho de forma remota, a função de mãe em tempo integral, o papel de educadora, dentre outras inúmeras atividades. Ser mãe não é uma tarefa simples e demanda grande empenho e atenção. Além disso, supõe-se que algumas delas contavam com o apoio da família para ajuda com os filhos e para cumprir seus compromissos profissionais; contudo, o isolamento social fez com que membros próximos da família e, quiçá, do círculo de amigos das mães trabalhadoras em regime de teletrabalho durante a pandemia do Covid-19 tenham, provavelmente, se afastado. Diante dessa problemática, questiona-se, preliminarmente: o que talvez tenha gerado, repercutido e implicado em termos de emoções e sentimentos em relação ao teletrabalho de mães durante a pandemia?

A imposição da multiplicidade de papéis da mulher tem sofrido transformações

frente ao desenvolvimento do contexto histórico, onde a princípio ser mãe deveria ser o objetivo de toda mulher, e com isso era sempre vista como responsável pelas atividades do lar e por alegarem ser um “trabalho de mulher” (e algo inferior), os homens/pais se sentiam confortáveis em deixar tais atividades às mesmas (BARDWICK, 1981). Somente a partir da década de 1970 que a mulher vem conquistando um espaço maior no mercado de trabalho e, mesmo assim, esse feito vem coberto de preconceito e discriminação. Um dos grandes impasses é a maternidade no trabalho, algumas pesquisas trazem, em números, o impacto da maternidade na inserção ou mesmo evolução da carreira das mulheres, segundo Guiginski (2015), ter um filho em idade pré-escolar diminui as chances de a mulher estar no mercado em 43,5%, afetando inclusive o nível de remuneração.

As mães se veem colocadas diante de múltiplas jornadas: trabalhar fora e ter uma carreira estável, cuidar dos filhos e ser uma boa mãe e ainda ser uma excelente dona de casa, além de que, para terem carreiras de sucesso é necessário conciliar o estudo com todas as demais tarefas acima. Consegue-se ver isso de forma clara na pesquisa de Silva e Ribeiro (2014, p. 460):

Além das questões impostas pela divisão sexual do trabalho, que implica a dupla jornada de atividades que caracterizam o cotidiano de muitas mulheres, a narrativa da Mariana nos leva a pensar na representação de uma “supermulher”, que consegue gerenciar a família e a vida acadêmica, mesmo que, para isso, precise enfrentar múltiplas jornadas de trabalho. Por outro lado, a narrativa da Mariana nos leva a pensar na difícil tarefa de conciliar carreira e família, especialmente quando se tem filhos, já que a escolha pela maternidade pode significar, entre outras coisas, uma diminuição da produtividade para algumas mulheres.

Então mesmo que queiram se inserir no mercado de trabalho e ter êxito em sua carreira profissional, a sobrecarga pelos afazeres da reprodução (podendo tratar como um trabalho não remunerado) ainda é uma grande barreira (ONU MULHERES, 2015). Não é o foco do presente trabalho, mas como dito anteriormente estas responsabilidades da reprodução, seguem sendo (de forma histórica) com a mulher, pois o papel do homem era ser o provedor da família, o que ocasionou todos esses anos de atraso para inserção das mulheres/mães no mercado de trabalho. Com tamanha disparidade, a questão de igualdade de gênero é um dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) que foram levantados pela ONU para a Agenda 2030, o intuito dessa ação é promover uma vida digna para toda população mundial.

Segundo o estudo de Mendes (2017), a maternidade tem um grande peso

psicológico nas mulheres. Existe uma contradição entre ser mãe e conciliar isso com o trabalho, e dessa contradição surge a dúvida: ser uma boa mãe ou ter uma carreira de sucesso?

[...] a todo momento a mulher está questionando a dedicação a carreira ou ao filho. A boa mãe é vista como aquela que é capaz de sacrifícios, é compreensiva, amável, equilibrada e que está disponível em tempo integral para o seu filho [...] esse conflito e angústia de atender às duas demandas.” (MENDES, 2017, p. 51)

Muitas dessas mães acabam se sentindo insuficientes em seu papel, pois a sociedade cobra que sejam perfeitas em todos os aspectos; se não conseguir participar de alguma atividade do filho por conta do trabalho é vista como uma mãe ruim pela comunidade escolar, se não conseguir acompanhar seu crescimento é vista como uma mãe ruim pela família. Em contrapartida, Mendes (2017) trata das consequências que essa mãe não participar ativamente do mercado de trabalho traria para a educação dos filhos. Uma frase muito interessante sobre trabalho e maternidade vem da Golda Meir, ex-primeira ministra de Israel: “No trabalho, você pensa nas crianças que deixou em casa. Em casa, pensa no trabalho que ficou inacabado” (TROIANO, 2007), tal depoimento mostra a preocupação das mães em exercer esses dois papéis. As mulheres sofrem uma grande pressão após serem mães e seguirem trabalhando, essa sobrecarga física e emocional gera diversos sentimentos e emoções negativas como culpa, estresse, insegurança e sofrimento nos momentos em que se sentem irresponsáveis por não dar tanta atenção aos filhos e delegar essa função, em parte, para creches ou familiares. As escolhas profissionais aos poucos vão sendo renunciadas e isso lhes causa baixa autoestima e o surgimento de conflitos familiares. E o medo vem com a preocupação de não conseguir conciliar essas duas coisas (MARTINS *et al.*, 2019).

Antes da pandemia já havia essa carga intensa de atividades, as mães já vinham de um contexto de exaustão exatamente por terem outras jornadas além do “ser mãe”. Porém, com a pandemia vieram alguns novos desafios, além de ter que aprender a lidar com a gravidade do momento que abalou mundialmente a população, precisa aprender a conciliar o trabalho nesse novo cenário de *Home office*, com o cuidado com os filhos em tempo integral (sem o apoio da escola que também está sendo de forma remota) e a seguir com todas as tarefas que já eram realizadas antes da pandemia, toda essa carga traz um peso emocional para essas mães

trabalhadoras. Segundo Cluver *et al.* (2020), citado por Schmidt *et al.* (2020, p.5): “para mães, pais e demais cuidadores, o fato de estarem trabalhando remotamente ou mesmo impossibilitados de trabalhar, sem previsão sobre o tempo de duração dessa situação, tende a gerar estresse e medo”.

Portanto, como a pandemia de Covid-19 afetou as emoções e os sentimentos e, de forma geral, a saúde e o bem-estar emocional das mães (de crianças de zero a 12 anos) trabalhadoras da região Sul do Brasil, que precisaram se adaptar ao *Home office*?

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GERAL

O presente estudo tem como objetivo principal analisar como a pandemia de Covid-19 afetou as emoções e os sentimentos e, de forma geral, a saúde e o bem-estar emocional das mães (de crianças de zero a 12 anos) trabalhadoras da região Sul do Brasil, que passaram a exercer suas atividades em *Home office*.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os impactos que o teletrabalho causou na rotina das mães trabalhadoras;
- Caracterizar a multiplicidade de papéis para as mães teletrabalhadoras durante o período da pandemia;
- Descrever e analisar quais as consequências que a pandemia de Covid-19 trouxe para a saúde emocional das mães teletrabalhadoras;
- Analisar como os impactos do teletrabalho e as consequências para saúde mental, afetaram a rotina das mães trabalhadoras.

Nos próximos capítulos são apresentados os fundamentos teóricos do estudo, seguidos da descrição dos procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, bem como os resultados encontrados com base nas opiniões das mães teletrabalhadoras investigadas e as Considerações Finais. Também são citadas as Referências e anexados os instrumentos utilizados nas duas etapas da presente investigação.

### 3. REVISÃO TEÓRICA

Com o objetivo de melhor compreender e fornecer uma base teórica, faz-se necessário uma contextualização sobre os principais pontos deste estudo. Deste modo, esta parte do trabalho traz uma revisão dos conceitos referentes a assuntos como o surgimento do teletrabalho, suas vantagens e desvantagens, também explora como essa forma de trabalho tem ocorrido durante a pandemia. A seguir são abordados assuntos relacionados como o início da participação mulher no mercado de trabalho, a sua permanência mesmo após a maternidade nos tempos atuais, gerando assim uma multiplicidade de papéis assumidos e também a saúde mental, suas emoções e sentimentos. O embasamento teórico obtido por meio da pesquisa bibliográfica sobre estes temas servirá como referência para a posterior análise de dados coletados na pesquisa de campo.

#### 3.1 TELETRABALHO

Com o surgimento da tecnologia da informação vieram novos meios de telecomunicação e com isso tornou-se mais fácil o envio e processamento de dados, como constata-se nos trechos de Bell e Naisbitt abaixo:

O computador, por si só, transformaria muitas das operações da sociedade industrial. Mas o que gerou a sociedade de informação, argumenta Bell, foi a convergência explosiva de computador e telecomunicações. [...] Essa união acabou com a antiga distinção entre processamento e disseminação de conhecimentos. (BELL, 1980, apud KUMAR, 1997, p. 22)

A combinação de satélites, televisão, telefone, cabo de fibra óptica e microcomputadores enfeixou o mundo em um sistema unificado de conhecimento. [...] Agora, pela primeira vez somos uma economia global, porque, pela primeira vez, temos informações compartilhadas de forma instantânea pelo planeta. (NAISBITT, 1984, apud KUMAR, 1997, p. 22)

Com essa facilidade de telecomunicação, abriu espaço para novos modelos de trabalho, um deles é o trabalho de forma remota. A origem do teletrabalho surgiu a partir de experiências e pesquisas de Jack Nilles, que em 1972 trabalhou como consultor de foguetes para a Agência Espacial Norte-Americana (NASA), realizando seu trabalho de Los Angeles para a capital dos Estados Unidos, Washington, D.C. Em 1973 desenvolveu seu primeiro projeto de Teletrabalho, elaborando um estudo com o uso de tecnologia para diminuir o tempo gasto em deslocamento até as empresas, por

isso é conhecido como o “Pai do Teletrabalho”. Conforme Nilles (1994), citado por Santos, Lambarine e Moreira (2014, p. 37), “teletrabalho é levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho. Atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de tele serviço”.

De acordo com alguns autores (por exemplo, PINEL, 1998; MORGAN, 2004; FREDERICO SILVEIRA E SILVA, 2004; ROSENFELD E ALVES, 2011), a flexibilidade do teletrabalho não é apenas com o espaço em que é realizado, mas também com o tempo e o formato de contrato, além do uso das tecnologias de informação e comunicação (TICs) para atender as necessidades da empresa mesmo fora do escritório tradicional. Por ser um tema atual, e em constante evolução, as definições utilizadas para o teletrabalho são muito abrangentes e contam com diversas modalidades, seguindo o estudo da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em conjunto com trabalhos de outros autores, como Lemesle e Marot (1994) e Huws (1995), citados por Serra (1996), algumas dessas formas de teletrabalho são: trabalho em casa, mais conhecida por ser a primeira estudada; trabalho em centros-satélites, em um espaço da empresa, mas diferente da sede e normalmente próximo de onde o trabalhador reside; trabalho em centros compartilhados, trabalhadores de diversas empresas compartilham o local e normalmente é próximo de onde o trabalhador reside; trabalho móvel ou itinerante, podendo ser feito do hotel, aeroporto, etc.; o tele serviço, onde quem está à distância são os clientes ou quem utiliza estes serviços, podendo o trabalhador estar na empresa ou em qualquer outro dos locais acima tratados. Estes podendo ser em tempo integral ou parcial, e sendo contratado direto das empresas ou de forma autônoma.

No Brasil, apenas foi regulamentado na Reforma Trabalhista de 2017, onde considera teletrabalho sendo a prestação de serviços predominantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de TIC's, não se constituindo como trabalho externo (BRASIL, 2017).

Para o presente estudo, consideramos como principais características do teletrabalho: (1) a utilização das TICs que permitem a execução dos trabalhos, (2) em locais distintos das empresas ou de seus clientes e (3) em tempo integral.

### 3.1.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Essa nova modalidade de trabalho surgiu da junção de novas tecnologias ao mundo globalizado, a flexibilidade desse modelo facilita a execução do trabalho oferecendo uma maior liberdade quanto ao local e horário da sua realização, sendo necessário uma adequação da cultura e estrutura organizacional, à nova realidade. Como em todo novo modelo, são feitos estudos sobre suas vantagens e desvantagens. Abaixo um quadro comparativo de vantagens e desvantagens, de acordo com alguns autores.

**Quadro 1: Vantagens e desvantagens do Teletrabalho para o trabalhador**

<b>AUTORES</b>	<b>VANTAGENS</b>	<b>DESVANTAGENS</b>
Serra (1996)	Diminuição de tempo gasto em deslocamento casa-trabalho; Flexibilidade de horários; Maior autonomia.	Isolamento social e cultural; Conflito entre trabalho e vida familiar; Exploração do trabalhador, especialmente o feminino; Precarização do trabalho; Aumento da carga horária,
Marques (2004)	Flexibilidade de horários; Redução de gastos financeiros pessoais; Maior concentração; Gestão do tempo.	Isolamento social; Menor oportunidade de promoção; Aumento da carga horária; Conflito entre trabalho e vida familiar; Riscos ergonômicos.
Freitas (2008)	Diminuição de tempo gasto em deslocamento casa-trabalho; Flexibilização de horários; Clima de trabalho mais confortável.	Isolamento social; Aumento dos gastos relacionados ao trabalho, caso a empresa não arcar com estes custos; Conflito entre trabalho e vida familiar; Diminuição na diferenciação entre trabalho e lazer; Menor oportunidade de promoção.
Rosenfield e Alves (2011)	Flexibilidade de horários; Maior autonomia; Maior qualidade de vida; Menor índice de poluição.	Aumento da carga horária; Maior cobrança; Isolamento profissional e social; Conflito entre trabalho e vida familiar.

Costa (2013)	Flexibilidade de horários; Equilíbrio entre trabalho e família; Diminuição de tempo gasto em deslocamento casa-trabalho.	Conflito entre trabalho e vida familiar; Isolamento profissional e social; Dificuldade no desenvolvimento; Falta de supervisão; Necessidade de uma estrutura em casa.
--------------	--	---

**Fonte:** Elaborado pela autora

Como demonstrado no quadro acima, o teletrabalho possui prós e contras. O trabalhador em *home office* mesmo ganhando tempo por não precisar se deslocar até a organização e tendo uma maior flexibilização de horários, tende a enfrentar isolamento social, dificuldade em equilibrar o trabalho e a vida familiar e aumento da carga horária. Considera-se que, provavelmente, as dificuldades aumentaram com a chegada da pandemia de Covid-19 e a ida de diversos trabalhadores para o *Home office*.

### 3.1.2 TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

Mesmo antes da pandemia de Covid-19, o Brasil já liderava o ranking com o maior número de teletrabalhadores da América Latina, de acordo com a Academia Internacional de Teletrabalho na América Latina e Caribe (2017), após o início da pandemia e a implementação do isolamento social, como forma de evitar a proliferação do vírus, essa quantidade de teletrabalhadores aumentou consideravelmente, sendo adotada por 46% das empresas brasileiras (AGÊNCIA BRASIL, 2020). No Brasil, o Governo Federal publicou duas Medidas Provisórias que respaldaram algumas mudanças trabalhistas, a MP 927/2020 e MP 936/2020. A primeira trata sobre alterações referentes ao teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Já a segunda, fala do pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; da redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

Essa necessidade de adotar, de imediato, o trabalho remoto logo no início da

quarentena, impôs aos trabalhadores e suas famílias uma adaptação à nova rotina, com o aumento das atividades relacionadas ao lar, a educação sendo através de meios digitais e o isolamento social (SAVIC, 2020; WAIZENEGGER, MCKENNA, CAI E BENDZ, 2020). Isso condiz com algumas desvantagens citadas no subcapítulo anterior, onde o profissional que já foi forçado a entrar em um isolamento social (por conta da pandemia) acaba tendo essa perda também em seu trabalho, então além de enfrentar as dificuldades do isolamento ele precisa manter as relações familiares em equilíbrio, se habituar ao *Home office* e a este “novo normal”.

Tais mudanças trouxeram diversos impactos no cotidiano dos trabalhadores, principalmente na rotina das mães trabalhadoras, que com a pandemia acumularam outras funções.

### 3.2 MULHER E MERCADO DE TRABALHO

Antigamente o papel da mulher era ser do lar, cuidando da família e sem poder trabalhar, assim não adquiria nenhum conhecimento profissional e jamais teria sua independência financeira, seu destino natural era ser mãe, esposa e dona de casa e o homem seria o provedor da família (BASSANEZI, 2004; ESPÍNDOLA, 2014). O crescimento e a consolidação da participação da mulher no mercado de trabalho ainda estão em seu processo de evolução, isso se deve pela inserção tardia no âmbito profissional por conta da desigualdade de gênero histórica, tanto nos níveis dos cargos ofertados, como à distinção dos salários oferecidos entre homens e mulheres.

Somente após a I e II Guerra Mundial a mulher começou a conquistar um espaço maior no mercado de trabalho, afirma Probst (2007, p. 2):

Isso começou de fato com as I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres se sentiram na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

Em consequência da guerra, a mão de obra tornou-se escassa abrindo brecha para as mulheres ingressarem no mercado de trabalho, isso de forma precária com baixa remuneração, ocupando funções não tão favorecidas, com uma certa

discriminação e de difícil ascensão, mas isso não foi um impedimento para as mesmas se dedicarem e mostrarem suas competências. Com a consolidação do sistema capitalista, ocorreram algumas mudanças na dinâmica do trabalho feminino em conjunto com o avanço tecnológico e um crescimento na maquinaria, isso resultou no envio da mão de obra feminina para as fábricas, com jornadas diárias de até 18 horas e salários inferiores, com a justificativa de que o homem era o provedor do lar, assim, não era necessário ter o salário igual (PROBST, 2007).

Então, a partir da década de 1970, com o aumento das mulheres nos postos de trabalho, a feminização, segundo Yannoulas e colaboradoras (2013), tem uma dupla dinâmica: de um lado as mulheres começaram a ingressar em diversas áreas profissionais antes dominadas pelo público masculino, desenvolvendo assim suas carreiras, de outro, ainda temos um número significativo de mulheres que permaneceram nas mesmas atividades desde as primeiras décadas do século XX, exercendo seu papel na área da saúde, no comércio, na indústria alimentar, como professoras, empregadas domésticas, entre outras, atividades essas que sempre corroboram com o modelo da mulher zelosa/cuidadora.

No entanto, com as mulheres no mercado de trabalho ocorreram algumas mudanças nos padrões sociais e nas estruturas familiares, como a queda da taxa de fecundidade, expansão da escolaridade, trazendo consigo também a divisão de papéis (ou a multiplicação deles?) e a mudança na identidade feminina, envolvendo-a cada vez mais no trabalho (BARDWICK, 1981; BRUSCHINI, 1998). Assim, estabeleceram-se outras formas de arranjos e relações familiares, visto que as mesmas precisaram, de certa forma, trabalhar para conseguir ajudar no sustento da família, sendo às vezes a única provedora do lar.

### 3.2.1 MULTIPLICIDADE DE PAPÉIS

Essa mulher que antes era “apenas” responsável pela família, filhos e marido, passa a assumir outro papel, se tornar protagonista de sua profissão. Tendo mais essa atribuição é necessária uma adequação familiar, levando em conta que o tempo passa a ser compartilhado com mais uma atividade, sem a dedicação exclusiva do ser “mãe” e “esposa”. Mesmo assumindo esse novo papel, a mulher ainda fica responsável pelo cuidado familiar, tendo que administrar essa jornada excessiva com a imposição de se sair bem em todas as atividades. Então, independente de iniciarem

suas carreiras ou não, as mulheres seguem sendo as responsáveis pelas inúmeras atividades voltadas à casa, aos filhos e pela família no geral.

Nessa perspectiva, é importante considerar que a entrada das mulheres na ciência, esfera pública, necessariamente, não as tem desobrigado das responsabilidades com o cuidado da casa e filhos, já que persiste a tradicional divisão sexual do trabalho. Desse modo, a mulher-mãe-pesquisadora, se depara com uma jornada excessiva, na qual precisa dar conta das exigências da vida acadêmica e das responsabilidades familiares. (SILVA; RIBEIRO, 2014, p. 460)

Essa multiplicidade de papéis gera uma enorme sobrecarga de responsabilidades, pois mesmo a maternidade não sendo uma atividade remunerada, requer um alto nível de responsabilidade e um aumento em sua carga horária, refletindo assim em sua qualidade de vida.

Mesmo que essas mães contem com algum apoio familiar, como sua mãe, sua sogra ou algum parente próximo, ou até mesmo conte com as creches ou escolinhas, a atividade de preparar a criança para ficar nesses locais, segue sendo predominantemente atribuição das mulheres. Para contar com creches ou escolinhas, as mulheres com filhos pequenos precisam, ainda, dispor de um salário mais elevado, que compense essa redução do tempo com o cuidado dos filhos e possibilite o acesso/contratação destes serviços de apoio. Essa medida possibilitaria uma maior inserção de mulheres no mercado de trabalho formal, com melhores condições de remuneração. (BRUSCHINI; RICOLDI, 2009; MONTALI, 2012; GUIGINSKI, 2015).

Isso acaba se tornando uma grande dificuldade, já que a maternidade por si só, causa uma penalidade salarial.

### 3.2.2 PENALIDADE SALARIAL

Além da sobrecarga pela dupla jornada (tripla? quádrupla?), a maternidade impacta diretamente na questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres, Waldfogel (1998) argumenta que as desigualdades ainda existentes entre homens e mulheres apontam uma penalidade por conta da maternidade ou pela família. Essa diferença salarial ocorre até mesmo entre mulheres, que tenham ou não filhos, dentre as explicações para esse fato estão a menor estabilidade no emprego; a diminuição da produtividade no trabalho, por ter também suas responsabilidades no campo familiar; a discriminação por parte das empresas e, além disso, essas mães

trabalhadoras têm grandes chances de procurar trabalhos que permitam uma jornada mais flexível (GOUGH; NOONAN, 2013).

Essa penalidade não é apenas voltada à questão salarial, mas implica na inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho. Segundo Guiginski e Wajnman (2019, p. 15) “ter um filho em idade pré-escolar (0 a 7 anos) diminui as chances de a mulher estar no mercado de trabalho em 52,2% e ter dois ou mais filhos em idade pré-escolar reduz esta chance em 73,5%, em comparação com aquelas que não têm filhos”. E mesmo as mulheres que têm filhos já em idade escolar (6 a 12 anos), contam com uma reduzida chance de participação, em relação àquelas sem filhos. Maiores responsabilidades familiares associadas à maternidade, afetam o desenvolvimento da carreira das mulheres, refletindo salários mais baixos e empregos de qualidade inferior (BRUSCHINI, 2007).

Portanto, esse excesso de responsabilidades em conjunto com remunerações inferiores e a dificuldade da permanência no mercado de trabalho, incluindo o seu desenvolvimento, abalam emocionalmente a vida dessas mães trabalhadoras.

### 3.3 SAÚDE E BEM-ESTAR EMOCIONAL

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, os conceitos de saúde e de saúde mental, são respectivamente:

A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. (OMS, 1946)

A saúde mental é um estado de bem-estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com as tensões normais da vida, pode trabalhar de forma produtiva e é capaz de dar uma contribuição para sua comunidade. (OMS, 2018)

Todos os dias passamos por diversas emoções, algumas boas e outras ruins, fazendo parte da nossa experiência como ser humano. O estudo das emoções se estabelece com a representação da emoção como uma reação fisiológica, algo instintivo, após, chega-se na concepção de que as emoções são resultado de um conjunto de relações sociais, onde existe um significado para tal sentimento e uma consciência nas emoções, dependendo do contexto em que o indivíduo está inserido (FLEER; HAMMER, 2013; MAGIOLINO; SMOLKA, 2013; VIGOTSKI 1924/2003).

A forma com que lidamos com essas emoções e sentimentos é que nos mostra

como de fato está nossa saúde mental, nosso bem-estar, nossa capacidade de satisfação com a vida e a habilidade de lidarmos de forma positiva com as adversidades e conflitos.

O termo “bem-estar”, presente nas definições da OMS, pode ser tratado sobre duas perspectivas: bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, e refere-se tanto pela busca da felicidade, quanto a procura por um equilíbrio, prezando pela qualidade de vida (SIQUEIRA; PADOVAN, 2008). Para o presente trabalho é necessário entendermos o bem-estar das mães trabalhadoras.

### 3.3.1 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Ainda no estudo de Siqueira e Padovan (2008, p. 206), as autoras trazem o conceito de bem-estar no trabalho sendo: “bem-estar no trabalho é concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo”.

Considerando que o indivíduo passa boa parte de sua vida no ambiente de trabalho, torna-se fundamental que ele se sinta bem em seu emprego. Para ser saudável emocionalmente, o trabalhador precisa estar satisfeito em seu trabalho, incluindo com as atividades que desempenha, tendo um ambiente propício, com emoções e sentimentos positivos, e contar com sua saúde mental em dia. Paschoal (2008, p. 23) conceitua o bem-estar no trabalho como:

[...] prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. Definindo assim, o bem-estar no trabalho inclui tantos aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção da realização).

Segundo Warr (2007), citado por Paschoal (2008), algumas questões que influenciam esse bem-estar no trabalho são: oportunidade de controle pessoal, quanto maior a autonomia para a tomada de decisões, menor são os afetos negativos; oportunidade para o uso de habilidades, a satisfação se eleva quando o colaborador consegue pôr em prática suas habilidades e quando adquire novas; metas geradas pelo ambiente, um equilíbrio e clareza nas metas organizacionais; variedade do trabalho, a monotonia das atividades gera um descontentamento por parte dos colaboradores; clareza do ambiente, feedbacks constantes e transparência quanto as

atividades esperadas, facilitam a relação colaborador-empresa; contato social, trabalhar com pessoas comprometidas e engajadas; disponibilidade de dinheiro, o salário e benefícios tem um grande peso para o bem-estar; segurança física, um ambiente em condições seguras facilita a rotina; posição social, quanto mais o colaborador sentir que ocupa um lugar de importância, o nível de bem-estar é elevado; suporte do supervisor, o apoio e reconhecimento da chefia; oportunidades na carreira, planos de carreira realistas e incentivos à qualificação; e equidade, sendo necessário uma justiça na relação empregado-empregador.

### 3.3.2 SAÚDE EMOCIONAL DAS MÃES TRABALHADORAS

Tendo a necessidade de se dedicar ao trabalho e à família, o bem-estar das mães trabalhadoras é afetado significativamente. De acordo com Guiginski (2015, p. 59):

As mães que trabalham tendem a reportar menos felicidade e mais stress e cansaço ao realizar atividades relacionadas aos cuidados com os filhos do que aquelas que não trabalham, o que aponta para uma penalidade no bem-estar das mulheres.

Esse estresse e cansaço corroboram com o estudo de Martins *et al.* (2019), que trata a pressão que as mulheres sofrem após a maternidade, no ambiente de trabalho. Essa pressão decorre de uma sobrecarga física e emocional, trazendo sentimentos de culpa, estresse, insegurança, sofrimento e baixa autoestima, e ainda há a preocupação e o medo de não conseguir conciliar todas as atividades.

Na busca por referencial teórico, ficou evidente que os trabalhos existentes são focados na percepção de bem-estar dos filhos e não do ponto de vista das mães trabalhadoras, logo esse assunto é interessante pois avança neste campo.

## 4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo discorre-se sobre o método adotado na pesquisa. São apresentados os seguintes conteúdos: a natureza e o delineamento da pesquisa, as técnicas de coletas das informações, os perfis das participantes nas duas etapas da pesquisa e as técnicas de análise dos resultados.

### 4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Para a compreensão da problemática apresentada no Capítulo 1 deste estudo foi feita uma pesquisa de natureza qualitativa. Considera-se, pois, que este tipo de pesquisa busca tratar questões da realidade que não conseguem ser quantificadas, procurando explicar as relações sociais. Segundo Godoy (2005), na pesquisa qualitativa é importante atentar para os critérios científicos.

São estabelecidos alguns pontos fundamentais a serem observados: explicitação cuidadosa da metodologia, congruência entre as diferentes etapas do estudo, validade interna, possibilidade de transferência dos resultados e qualidade do registro dos dados. (Godoy, 2005, p. 86)

Sendo assim, a pesquisadora do presente estudo buscou manter vigilância nos critérios esperados que qualificam a pesquisa qualitativa.

Pode-se classificar o estudo realizado como sendo uma pesquisa com delineamento exploratório-descritivo. Vergara (1997) distingue a classificação da pesquisa tanto quanto aos fins como aos meios. Em suas palavras:

Investigação exploratória é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa. (Vergara, 1997, p. 45),

Portanto, o aspecto exploratório foi contemplado, uma vez que se buscou melhor compreender os impactos ocasionados por conta da pandemia de Covid-19, um fenômeno ocorrido no âmbito mundial, inesperado e ainda recente (cerca de 2 anos somente). Pode-se também caracterizar a pesquisa como descritiva, por que descreveu percepções (emoções e sentimentos, em particular) vivenciadas pelas mães teletrabalhadoras investigadas.

## 4.2 TÉCNICAS DE COLETA DAS INFORMAÇÕES

Além da pesquisa bibliográfica, foi efetuada uma pesquisa de campo. Inicialmente, foram realizadas entrevistas elaboradas com base num roteiro semiestruturado (ver Apêndice A), pois essa técnica permite que o pesquisador faça perguntas e alguém responde “oralmente” (Vergara, 1997, p. 53) e também permite maior flexibilidade para que o pesquisador possa aprofundar questões interessantes surgidas com o desenrolar das conversas, ou seja, é possível adaptar e explorar mais algumas questões, contudo sem perder o foco do problema pesquisado.

Outra técnica de coleta usada foi a do formulário com questões abertas aplicado através da ferramenta Forms da plataforma Google. “O formulário é um meio termo entre questionário em entrevista” (VERGARA, 1997. p. 53). Nesta técnica são apresentadas as questões por escrito, podendo ser preenchidas pelo entrevistador ou serem autopreenchidas, como foi o caso desta pesquisa.

A pesquisa de campo foi realizada no decorrer do primeiro semestre de 2022. E foi organizada em duas etapas quais sejam:

- (1) Pesquisa Piloto: de caráter exploratório com entrevistas semiestruturadas em profundidade. Nesse sentido, vale destacar as palavras de Godoy (2005):

Ainda para garantir a qualidade é importante a existência de um estudo-piloto ou de contatos preliminares com o campo que permitam ao investigador certificar-se de que suas questões de pesquisa fazem sentido na realidade social e não se constituem num problema artificial. (Godoy, 2005, p. 91)

O tempo médio das entrevistas orais foi de 45 minutos, contando com algumas pausas ao longo da entrevista para atendimento aos filhos.

- (2) Pesquisa descritiva via formulário de Google (vide Apêndice B).

## 4.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO

Adotou-se os seguintes critérios para a escolha das participantes do estudo:

- ser mãe;
- estar trabalhando em *Home office* durante a pandemia e,
- ter filhos de zero a 12 anos.

A seleção dos sujeitos da pesquisa foi feita devido a acessibilidade às pesquisadas (ou seja, facilidade de acesso a elas) e também contou com o efeito bola

de neve (no caso indicações das próprias entrevistadas para outras participantes).

#### 4.3.1 Perfil das Participantes no Estudo Piloto

O grupo de entrevistadas foi composto de seis mães trabalhadoras, com a faixa etária entre 32 anos a 43 anos, mães de crianças de zero a 12 anos da região Sul do Brasil, que foram ouvidas individualmente. São mulheres com escolaridade em nível de graduação e casadas, em predominância. As entrevistadas são algumas amigas e colegas de trabalho da pesquisadora e de sua orientadora que foram convidadas a participar da pesquisa, pois como se trata de um tema delicado, como saúde e bem-estar, buscamos pessoas mais próximas e com facilidade de acesso. Dessas seis mães, duas foram entrevistadas pessoalmente e as outras quatro foram através de vídeo chamada pelo Whatsapp®. Para preservar as identidades das entrevistadas foram utilizados nomes fictícios.

**Quadro 2: Perfil das Entrevistadas no Estudo Piloto**

<u>ENTREVISTADA</u>	<u>IDADE</u>	<u>ESCOLARIDADE</u>	<u>ESTADO CIVIL</u>	<u>IDADE(S) DO(S) FILHO(S)</u>
E1: Ana	43	Graduação	União Estável	5 anos
E2: Bruna	36	Ensino Médio	Solteira	11 anos
E3: Carol	32	Pós-Graduação	Casada	2 anos
E4: Daiana	46	Graduação	Casada	8 anos 12 anos
E5: Elisa	36	Pós-Graduação	Casada	2 anos 6 anos
E6: Fernanda	41	Pós-Graduação	Divorciada	9 anos

**Fonte:** Elaborado pela autora.

#### 4.3.2 Perfil das Respondentes do Formulário Google

No total foram obtidos retornos de 24 respondentes, sendo que 3 delas foram excluídas da pesquisa devido ao fato de terem deixado de preencher questões importantes relacionadas seja à maternidade, seja às suas emoções e sentimentos durante o teletrabalho na pandemia. A média aritmética das idades das respondentes é de 43 anos e são mães de crianças de zero a 12 anos. Todas

possuem formação de nível superior. Apenas uma (1) das 21 respondentes não possui vínculo empregatício, pois atua de forma autônoma como profissional liberal. A maioria é casada.

**Quadro 3: Perfil das Respondentes do Formulário Google**

<u>ENTREVISTADA</u>	<u>IDADE</u>	<u>ESCOLARIDADE</u>	<u>ESTADO CIVIL</u>	<u>IDADE(S) DO(S) FILHO(S)</u>
R1	41	Pós-Graduação	Casada	4 anos 8 anos
R2	45	Pós-Graduação	Casada	4 anos
R3	46	Graduação	Casada	4 anos
R4	45	Pós- Graduação	Casada	8 anos
R5	53	Pós-Graduação	Solteira	2 filhos de 12 anos (gêmeos)
R6	46	Graduação	Casada	4 anos
R7	43	Graduação	Casada	4 anos
R8	54	Graduação	Solteira	12 anos
R9	52	Graduação	Solteira	12 anos
R10	41	Graduação	Solteira	4 anos
R11	48	Graduação	Solteira	1 ano
R12	41	Graduação	Casada	5 anos 1 ano
R13	42	Pós-Graduação	Casada	2 anos
R14	38	Pós-Graduação	Casada	6 anos
R15	45	Pós-Graduação	Casada	4 anos
R16	44	Pós-Graduação	Casada	4 anos
R17	41	Pós-Graduação	Casada	4 anos
R18	42	Pós-Graduação	Casada	4 anos
R19	34	Pós-Graduação	Casada	1 ano
R20	43	Pós-Graduação	Casada	5 anos 1 ano
R21	31	Graduação	União estável	3 anos 7 anos

**Fonte:** Elaborado pela autora.

#### 4.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

As entrevistas orais realizadas na pesquisa piloto foram gravadas mediante autorização das entrevistadas e posteriormente transcritas em sua totalidade, visando estabelecer categorias de análise e identificar e codificar o que foi sendo dito a respeito de determinados tópicos com o apoio uma grade de análise aberta. Portanto, utilizou-se a unidade temática para codificação e organização dos conteúdos. Dessa forma, foram construídas as seguintes categorias de análise: Início de pandemia: visão das mães, Dia a dia em *home office* na pandemia, Multiplicidade de papéis para as mães, Saúde emocional e *home office* para as mães trabalhadoras na pandemia.

As informações coletadas foram analisadas através da técnica de análise de conteúdo. Conforme Vergara (2005, p. 16), a análise de conteúdo se dispõe “tanto aos fins exploratórios, ou seja, de descoberta, quanto aos de verificação, confirmando ou não hipóteses ou suposições preestabelecidas”. Além disso, através da análise de conteúdo “grandes quantidades de dados podem ser tratadas, bem como armazenadas com o auxílio de programas de computador. A interpretação, contudo, cabe ao pesquisador”.

Todavia, a autora enfatiza que “corre-se o risco, quando se detém nas frequências, de perder-se o que está ausente ou é raro (BAUER; GASKELL, 2002), porém relevante para a análise do objeto de estudo” (VERGARA, 2005, p. 16). Foi prestando atenção a essa recomendação que se teve o cuidado não nos prendermos na análise estatística simples de distribuição de frequências das respostas obtidas na segunda etapa da pesquisa. Com esse intuito, optou-se por não correr o risco de perder alguma informação importante em meio a tantas exposições, expondo assim as respostas de forma sistematizada e organizada por temas/assuntos afins. Essas foram organizadas em formato de quadros, agrupando informações de acordo com a similaridade de opiniões.

De forma geral, os resultados encontrados nos formulários preenchidos contribuíram para corroborar os depoimentos das entrevistas, propiciando uma análise comparativa de achados obtidos por diferentes meios de coleta de dados.

Por fim, considera-se que tais achados podem ser melhores explorados em análises para estudos futuros. Buscou-se, na medida do possível, realizar a triangulação entre os dados recolhidos nas duas fases da pesquisa e também triangular esses dados com os achados da revisão bibliográfica.

## 5. RESULTADOS DA PESQUISA

Neste capítulo serão apresentados os resultados e as análises dos dados obtidos através das entrevistas, em vista disso foram organizados quatro tópicos para facilitar o entendimento dos temas, quais sejam: (1) Início de pandemia: visão das mães, (2) Dia a dia em *home office* na pandemia, (3) Multiplicidade de papéis para as mães, (4) saúde emocional e *home office* para as mães trabalhadoras na pandemia. Para fins didáticos, optou-se por apresentar primeiramente os depoimentos obtidos através das entrevistas orais, diretas e pessoais, e logo a seguir são descritos os achados da pesquisa efetuada de forma indireta via autopreenchimento do formulário Google pelas respondentes.

### 5.1 INÍCIO DE PANDEMIA: VISÃO DAS MÃES

O início da pandemia foi algo complicado para toda população, visto que era um momento novo onde tínhamos poucas informações sobre o vírus, apenas era sabido que um alto número de pessoas estava sendo infectado no mundo e muitas delas acabaram por perder a vida. Essa situação atípica assustava as pessoas, e juntando com a ida para o *home office*, as escolas fechando, o período de isolamento iniciado, para as mães trabalhadoras não foi diferente.

Para dar início às entrevistas as mães foram indagadas quanto ao início da pandemia, em como foi sua ida para o *home office* com a presença dos filhos 100% em casa e como foi esse período de adaptação.

Quase todas as entrevistadas relataram que o início da pandemia foi muito difícil, por ser um momento de muita incerteza no mundo todo, por exemplo na fala da entrevistada Ana: “No início foi um choque, o meu filho estava com 3 anos quando tudo começou. Era um momento incerto pra todo mundo, a gente não tinha ideia do que a Covid poderia fazer” e na fala da Bruna “[...] no começo foi bem difícil porque ela estava direto de casa, então teve bastante conflito e tal.”

Associado à descrição dada pelas entrevistadas trazemos os dados da pandemia de Covid-19 segundo o Painel de Controle Coronavírus Brasil, em 1º de abril de 2020 a região Sul já contava com 765 casos confirmados de Covid e 9 óbitos, no final do mesmo mês esses números deram um salto, passando para 4958 casos confirmados e 180 mortes, fazendo sentido toda a preocupação e aflição neste

momento.

Referente a adaptação, Elisa relata a dificuldade em explicar esse novo cenário aos filhos “Então, no início eles não entenderam nada, eram muito pequenos, a mãe deles passou a trabalhar em casa, eles passaram a não ter mais escola, foi bem difícil [...]”. Também tivemos o caso de uma das entrevistadas entrar esse período de pandemia em licença maternidade, Carol conta:

Na verdade, eu já comecei o *home office* em casa e com um novo cargo, ser mãe (risos)... Entrei de licença no início da pandemia. Comecei de fato no *Home office* no final do ano e foi um momento bem conturbado, já que estava todo esse período em casa com minha filha. (Carol)

Já sobre a adaptação ela diz “Acho que é uma adaptação até hoje, minha filha era um bebê quando eu já tinha que estar trabalhando e sem nenhum suporte em casa para me ajudar. Foi bem ruim, não consegui ser nem boa mãe e nem boa profissional”.

De fato, esse início de pandemia e o período de adaptação ao “novo normal”, foi mencionado por todas as mães, como um momento bem delicado e intenso.

Já na enquete realizada via Google Forms, pode-se constatar que uma parcela das mães pesquisadas avaliou a sua ida para o *home office* no período de pandemia de forma satisfatória, caracterizando-a com as seguintes expressões:

#### Quadro 4: Resultados Respondentes Parte I

• Tranquilizadora. (Respondente 1)
• Positiva e necessária, em virtude da necessidade de prevenção da disseminação e contágio do vírus. (Respondente 2)
• Proveitosa (Respondente 3).
• Muito positiva (Respondente 7) / Positivo (Respondente 12)
• Foi um aprendizado, tive que me obrigar a vender meu produto, achando oportunidades, já que minha consultoria é 100% presencial (Respondente 5).
• Excelente, visto a possibilidade de acompanhar o crescimento escolar do meu filho (Respondente 10)
• Foi perfeito (Respondente 11)
• Essencial devido a questões de isolamento e aulas remotas (Respondente 15)
• Satisfatória (Respondente 8)
• Na Universidade em que eu trabalhava a ida para o <i>home office</i> ocorreu em um primeiro momento de forma repentina e sem muitos recursos tecnológicos apesar de ser uma Universidade privada. Aos poucos tudo foi se organizando e no último semestre tínhamos

uma estrutura tecnológica robusta, com muitas opções para o ensino online. Gostei bastante da experiência e me adaptei bem. (Respondente 17)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Há elementos positivos do <i>home office</i>, como o tempo maior para o trabalho e flexibilidade de horários. (Respondente 18)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Muito bom, o <i>home office</i> diminuiu meu tempo de deslocamento e me proporcionou mais tempo com minha família. (Respondente 19)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>No momento atual, avalio a situação do <i>home office</i> como muito boa (no meu caso é híbrido, 50% presencial), por me deixar mais tempo com meus filhos e também permitir um pouco mais de tempo para minhas coisas pessoais. Isto devido a não perder tempo em deslocamentos e pela flexibilidade de estar em casa mesmo. (Respondente 21)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Contudo, as demais mães respondentes consideram sua ida para o *home office* como sendo “complicada”, sobretudo pelo uso dos recursos tecnológicos e (re)organização repentina do modo de trabalhar:

#### Quadro 5: Resultados Respondentes Parte II

<ul style="list-style-type: none"> <li>Insustentável (Respondente 6)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bastante complicada. Falta de estrutura para trabalho e equipamentos (Respondente 9)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>A ida para o <i>Home office</i> foi tumultuada e confusa. A mudança brusca de rotina veio acompanhada da falta de informações e foi permeada por todos os “medos” e incertezas que a pandemia trouxe. No início, como se acreditava que a paralisação das atividades presenciais seria por pouco tempo, houve uma interrupção abrupta das atividades desenvolvidas, seguida de uma “espera”, que gerou uma grande expectativa e apreensão com relação a como proceder. Depois de 2-3 semanas, as atividades relacionadas a comissões e outras questões administrativas foram retomadas, com a realização frequente de reuniões. Nesse contexto, questões relacionadas à estrutura tecnológica para suportar a realização das atividades constituíram um desafio (velocidade e qualidade da internet, microfone, computador que suportasse as plataformas que passaram a ser utilizadas, etc.). Contudo, entendo que o <i>home office</i> era a melhor alternativa no momento. (Respondente 16)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Na Universidade em que eu trabalhava a ida para o <i>home office</i> ocorreu em um primeiro momento de forma repentina e sem muitos recursos tecnológicos apesar de ser uma Universidade privada. (Respondente 17)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Há elementos positivos do <i>home office</i>, como o tempo maior para o trabalho e flexibilidade de horários. Mas falta interação pessoal. (Respondente 18)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Horrível. Foi uma mudança brusca, sem nenhum tipo de preparo mental ou físico (de espaço). Da noite para o dia tive que trabalhar de casa com duas crianças, tendo que realizar as tarefas com eles também. (Respondente 21)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Algumas ainda ponderam a capacidade de adaptação com o passar do tempo, como pode ser visto nas respostas abaixo.

### Quadro 6: Resultados Respondentes Parte III

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difícil no início. Hoje é mais uma forma de trabalhar para mim. (Respondente 4)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eu estive em <i>home office</i> no início da pandemia quando estava grávida, o meu órgão de trabalho não estava preparado para que os servidores pudessem desempenhar as atividades remotamente. Foi bastante confuso, pois foi literalmente de um dia para o outro. Quando retornei da licença, as coisas estavam mais ou menos organizadas, a pior parte já havia passado. (Respondente 13)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Conforme os retornos das entrevistas e dos formulários Google, pode-se dizer que foi um período atípico para todas as mães e que a maioria teve alguma dificuldade na adaptação ou mudança na rotina.

#### 5.2 DIA A DIA EM *HOME OFFICE* NA PANDEMIA

Como demonstrado, esse momento se iniciou de forma bem conturbada para as mães que tiveram que aderir ao *home office* por conta do Covid-19, e como toda nova etapa, foi necessário um período para se adequar e entender como seria a nova rotina. Tanto para a mulher profissional quanto para a mulher mãe.

Pensando no lado profissional, com os filhos em casa a demanda aumenta bastante, sendo mais dificultoso para algumas mães do que para outras, e com isso algumas entrevistadas relataram não dar conta de fazer tudo durante o dia, precisando muitas vezes trabalhar a noite para finalizar as atividades do trabalho. Vemos isso no depoimento da Daiana “Foi um pouco difícil no começo, as atividades continuaram, nunca tive atraso nas minhas entregas, nem nada disso [...] mas acho que muito pelo meu comprometimento, que as vezes não conseguia fazer durante o dia e fazia de noite”, e também na fala da Carol que teve filho na pandemia

Foi difícil, tinha horas que ela estava impossível e não parava de chorar, não me deixando trabalhar, aí precisava parar para atendê-la e com isso algumas demandas iam ficando pra trás. Assim eu precisava muitas vezes trabalhar de madrugada, depois que ela dormia, pra conseguir dar conta de tudo. (Carol)

Acaba sendo pesado cumprir a carga horária de trabalho estabelecida com as interrupções e necessidades dos filhos ao longo do dia, não existe mais aquela divisão escritório=trabalho e casa=família, e essa união de jornadas fez algumas mães questionarem a sua capacidade de serem boas mães, como menciona Daiana “[...]”

pra piorar a situação, a gente as vezes dá prioridade para o profissional e não para o filho. Chegou nesse nível!”.

Em se tratando de maternidade, grande parte das entrevistadas expôs a frustração em desempenhar seu papel como mãe durante esse período atípico, principalmente enquanto os filhos estavam 100% em casa.

Como observa-se nas palavras da Fernanda “Enquanto ele não estava indo pra aula foi bem difícil, porque a gente não tinha apoio nenhum né, suporte de ninguém” e também na fala da Elisa “Olha, foi péssimo, eu fui péssima como mãe e péssima como profissional, enquanto eles estavam direto em casa, porque eu não conseguia fazer bem nem um e nem outro”. Com essa sobrecarga de atividades, muitas vezes ficou difícil de lidar com ambos os papéis, um comentário durante as entrevistas chama atenção, Carol declara: “*Home office* é bom pra mãe quando o filho tem onde ficar, porque é muito difícil acumular todas as funções” e isso, principalmente, sem a rotina que todos estavam acostumados. Além disso com o isolamento não era possível nem sair com as crianças para entretenimento e lazer, como mencionado pela Daiana “O primeiro período foi bem difícil, claro que ia ser difícil, tu tinha que ficar 3/4 meses direto em casa sem poder sair pra nada, além de mercado e saídas mais essenciais”.

Todavia, algumas mães gostaram desse período principalmente por estarem mais próximas dos filhos e da família, Ana conta “Por um tempo eu até comecei a gostar, eu conseguia levar ele na escolinha, conseguia buscar ele na maioria dos dias, conseguia levar ele as vezes no futebol, nos aproximou...”. Mesmo tendo seus pontos negativos esse momento acabou aproximando as famílias e estreitando as relações, principalmente entre mães e filhos, visto que em sua maioria passaram mais tempo com os filhos neste período. Segue a fala de Carol sobre esta aproximação:

Foi bem difícil, um momento bem pesado já que ela era bebê, mas ao mesmo tempo foi uma oportunidade incrível ter todo esse tempo com ela em casa e poder ver cada conquista de perto. Parece que aumentou nosso vínculo.

Outro ponto foi a fala das entrevistadas quanto ao *home office*, mas com os filhos na escola, mais para o final do ano de 2020 algumas das mães que os filhos estudavam em escolas particulares, puderam experimentar o trabalhar de casa já com a rotina um pouco mais “livre” com a volta das aulas aos poucos. Bruna comenta:

Assim, não vou dizer que no começo foi fácil, não foi fácil... mas depois que ela foi voltando para aula aos poucos, melhorou bastante [...] depois eu

consegui me organizar, conseguia fazer minhas tarefas de casa antes de começar a trabalhar, criei uma rotina... Horário do almoço estendia uma roupa, fazia uma comida a noite, me organizei bem. [...] Mas deu tudo certo, eu consegui entregar todas minhas demandas e consegui apoiar ela nas atividades também ... o difícil foi o período de adaptação enquanto ela estava 100% em casa. (Bruna)

Este é um ponto importante para o estudo, onde pode-se constatar que existe sim uma diferença nítida entre ser forçado a trabalhar em *home office*, devido ao isolamento social por conta de uma pandemia mundial e o trabalhar em *home office* (não necessariamente por opção) mas com uma maior flexibilização referente a pandemia de Covid-19, visto que para as escolas voltarem a reabrir existiam alguns parâmetros a serem cumpridos e um monitoramento constante. A importância da escola presencial se dá, pois, as mães estavam sobrecarregadas em casa e sem apoio algum, já que as aulas tinham retornado inicialmente à distância sem o suporte usual do professor quando em sala de aula (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Na sondagem realizada via formulário do Google as respostas se confirmaram. Houve ratificação de que o período de adaptação frente as rotinas da mãe trabalhadora em *home office* durante a pandemia foi difícil e conturbado devido a necessidade de conciliar o trabalho, as tarefas domésticas e cuidado com os filhos. Sentimentos como ansiedade e estresse foram identificados, conforme verifica-se nas respostas a seguir:

#### Quadro 7: Resultados Respondentes Parte IV

<ul style="list-style-type: none"> <li>No início o período de adaptação foi bem conturbado. A principal mudança foi assumir a orientação das crianças quanto aos estudos de forma simultânea com trabalho e cuidados com a casa. (Respondente 1)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Foi um período que exigiu lidar com o confinamento, com carga de trabalho e tarefas domésticas para gerenciar de maneira totalmente diferente, ainda mais que minha filha ficou sem ir à escola por um período razoável. Senti menos qualidade de vida, mas acredito que muito em função da pandemia, pela pressão do momento e confinamento. (Respondente 2)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptação difícil nos primeiros meses, separar tempo de trabalho, se desconectar, mas foi positivo. (Respondente 3)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Muito difícil. Alterações de todo o tipo e em todos os setores. Estar em casa e não estar disponível para minha filha, que não entendia bem. Estabelecer rotinas e metas para a produtividade. Cuidar para não comer demais e engordar. Manter a atividade física. Trabalhei muito mais horas do que deveria. (Respondente 4)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Período de 3 meses. Alterações da minha rotina foi ter que segurar a minha ansiedade. (Respondente 5)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Foi difícil no início conciliar casa, família e trabalho, mas depois permitiu maior tempo para a realização de várias atividades domésticas e particulares e mais tempo com a família que não conseguia com o trabalho presencial. (Respondente 7)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foi necessária a organização de um espaço para trabalho, aumento da internet e organização da casa de modo geral. (Respondente 8)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bastante complicado. Escola, alimentação, atividades extras da escola, barulho e afazeres domésticos. (Respondente 9)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complicado. (Respondente 12)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eu já tinha trabalhado remotamente em outras oportunidades, para mim foi tranquilo estar em <i>home office</i>. A dificuldade foi ter as ferramentas de trabalho disponíveis, pois muitas atividades dependem de programas que são acessados na intranet, e não havia no início da pandemia uma forma de liberação de acesso VPN. (Respondente 13)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O período de adaptação foi longo, estressante, cansativo e desafiador. As muitas questões e poucas respostas e a expectativa de uma volta às atividades presenciais a qualquer momento prolongaram esse período de adaptação. No início as atividades domésticas, de cuidado com meu filho e de trabalho se intercalavam de acordo com a urgência, de forma bem desordenada, gerando grande estresse. Com o passar do tempo, foi possível organizar um pouco melhor as atividades, estabelecendo-se algumas rotinas. <ul style="list-style-type: none"> <li>- um turno era destinado exclusivamente à realização de atividades profissionais, enquanto que durante os outros turnos o tempo era compartilhado entre a realização de atividades domésticas, profissionais e de cuidados com meu filho e de convívio com meu filho e marido.</li> <li>- uso expressivo do whatsapp para questões de trabalho, com troca de mensagens em qualquer horário e dia da semana;</li> <li>- quando os dados da pandemia melhoraram, 2 a 3x por semana levava meu filho na pracinha para fazer uma atividade ao ar livre;</li> <li>- 2x por semana acompanhava meu filho nas aulas remotas da escolinha (até o novembro de 2020, quando optamos pela sua saída da escola);</li> <li>- houve um aumento expressivo das atividades domésticas nesse período em função do maior tempo em casa e das refeições serem realizadas exclusivamente in loco;</li> <li>- parei completamente com a realização de atividades físicas durante o primeiro ano, retomando lentamente após;</li> <li>- os horários das refeições passaram a ser definidos em função dos compromissos de trabalho (algumas reuniões duravam um turno inteiro ou até mais de um turno) e as atividades eram distribuídas entre os 3 turnos</li> <li>- precisei prestar maior apoio para minha mãe que é idosa. (Respondente 16)</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No início muito difícil em função da minha filha ser pequena e, ter que assumir uma rotina diferente também em função dela. Tive que reorganizar a rotina da família para que desse certo. (Respondente 17)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passei a trabalhar muito mais. Não há limites definidos em quando começa e quando termina o dia. O trabalho fica num contínuo ininterrupto. No início foi difícil criar um espaço onde pudesse manter o material de trabalho, livros, e entender a dinâmica do trabalho remoto. (Respondente 18)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organização de tempo para separar atividades do trabalho e de casa. Organização do espaço para trabalhar (adequações físicas) (Respondente 19)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Duas das 21 respondentes consideraram que não houve adaptação no decorrer desse período.

### Quadro 8: Resultados Respondentes Parte V

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na verdade, acho que nunca rolou uma adaptação para nós. Simplesmente deixávamos o dia ir acontecendo e quando víamos, mais uma semana tinha passado. Somente em Julho/2020 que meu filho mais velho, então com 6 anos, começou a ter aula online. Antes disso, era eu quem tinha que fazer as atividades com ele e isso não aconteceu. (Respondente 21)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não houve adaptação. Rotina absurdamente alterada sem possibilidade de distinção entre o lado pessoal e trabalho. (Respondente 6)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Ademais, somente uma minoria vivenciou o período de adaptação de forma tranquila, conforme os depoimentos a seguir.

### Quadro 9: Resultados Respondentes Parte VI

<ul style="list-style-type: none"> <li>• foi ótimo (Respondente 11)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A adaptação foi muito rápida, porque tudo hoje está na internet, os processos são eletrônicos e as reuniões foram mais efetivas sendo por vídeo. (Respondente 14)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A adaptação foi muito tranquila pois todo o trabalho que faço depende de sistemas facilmente acessados através da VPN da rede local, houve maior disponibilidade de tempo devido não ter o tempo de deslocamento, melhor alimentação por ser de preparo próprio. (Respondente 15)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

É possível constatar que sim houve uma mudança na rotina das mães, a maioria de forma negativa, e além disso um acréscimo de papéis, que antes eram de responsabilidade externa, como professores, babás, escolinhas e creches.

### 5.3 MULTIPLICIDADE DE PAPÉIS PARA AS MÃES

Como vimos ao longo do presente estudo, as mulheres vêm ganhando cada vez mais papéis na sociedade, se antes era apenas na rotina de casa e dos filhos, agora elas estão dominando o mercado de trabalho também, e isso faz com que se gere um acúmulo de papéis (SILVA; RIBEIRO, 2014). Conforme os relatos das entrevistadas, vimos que nesse momento de pandemia as responsabilidades de fato se triplicaram, já que os filhos tiveram que ficar em casa, alguns em fase escolar e outros não, mas de forma 100% integral. Com as aulas sendo de forma remota as mães precisaram adicionar a rotina as atividades escolares além de fornecer todo suporte para com este tema, visto que era uma novidade tanto para as mães quanto para as crianças, de acordo com o depoimento de Bruna “A demanda ficou bem mais alta, porque ela me demandava mais, me perguntava coisas da aula, e como não tinha

professora pra dar o suporte, eu tinha que ser a professora né [...]” e também na fala da Daiana “Além de tudo eu era profê, porque ele chegou com uma pilha de livros em casa ... com aula online, então era ser dona de casa, mãe, profê e profissional”.

Algumas respostas das respondentes, quanto à pergunta sobre adaptar a carga horária com a nova rotina dos filhos, foram positivas e outras negativas, como mostra o quadro abaixo:

### Quadro 10: Resultados Respondentes Parte VII

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não foi possível conciliar a pleno. Em muitos momentos precisei escolher quais atividades desempenhar. Trabalho noturno foi uma opção para compensar carga horária. (Respondente 1)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difícil (Respondente 2)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Filhos adolescentes, com suas atividades e casa com boa estrutura física para todos, foi tranquilo. (Respondente 3)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difícil, mas consegui. (Respondente 4)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foi tranquilo a adaptação. (Respondente 5)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um caos. Não conseguia trabalhar direito, pois o filho ficava em casa apenas comigo. E filho pequeno exige atenção constante. (Respondente 6)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foi o mais difícil, porque sem ir para a escola, a minha filha demandava muita atenção e disponibilidade, que eu não podia dar. (Respondente 7)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difícil (Respondente 8)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difícil, pois estar em casa para eles e estar disponível, com isso a interrupção no trabalho e constante (Respondente 9)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquila (Respondente 10)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilo (Respondente 11)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muito difícil (Respondente 12)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nos dias em que a escolinha estava fechada e ele ficava em casa, foi bem difícil. Eu e meu marido nos revezávamos para cuidar do nosso filho. Ele estava em pleno desenvolvimento e não tínhamos a casa adaptada para que ele pudesse transitar sem riscos, fizemos aos poucos. Também passamos a fazer as atividades que eram possíveis de ser realizadas à noite ou durante as sonecas dele para compensar as horas do dia. (Respondente 13)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não tive problema, tenho suporte da família. (Respondente 14)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não houve problema, pois a aula online ocorria durante o horário de trabalho e minha filha estudava em outro cômodo da casa de forma bastante independente e não teve problemas no aprendizado (Respondente 15)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extenuante e desafiador. Meu filho é uma criança bastante ativa e que demanda bastante atenção. Muitas vezes precisei trabalhar de madrugada para poder realizar atividades que demandavam maior concentração ou poder concluir alguma atividade no prazo. Em outras, mesmo com a presença de uma das avós para ficar com meu filho, era demandada com grande frequência, dificultando muito a realização de algumas atividades (Respondente 16)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muito difícil, por vezes achei que seria impossível. As escolas fecharam de uma hora para outra (assim como tudo) e eu não tinha uma rede de apoio. Depois de alguns meses com a</li> </ul>

contratação de babá e reorganização da rotina de toda família as coisas foram melhorando. (Respondente 17)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desafiadora, por vezes tinha que acordar antes das 5 da manhã para trabalhar enquanto minha filha dormia, e poder ajuda-la com as tarefas durante o dia. (Respondente 18)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difícil, pois, estar em casa é parecer disponível aos filhos. Tenho uma cuidadora durante todo o período do meu expediente para conseguir focar no trabalho e dar atenção pra ela em pequenos intervalos ao longo do dia. (Respondente 19)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Foi uma missão quase impossível: 2 adultos em <i>Home office</i> sozinhos em casa com 2 crianças, uma dela inicialmente com 7 meses e outra com 3 anos. Precisava sempre ter um adulto sem estar trabalhando para cuidá-los. Desta maneira, era um revezamento constante. (Respondente 20)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Foi insano pois eu trabalhava, fazia café da manhã, almoço, janta, dava banho... Várias e várias vezes eu não rendia muito durante o dia e só conseguia trabalhar a partir das 21h quando as crianças dormiam... Aí seguia trabalhando até por volta de 1h da manhã. (Respondente 21)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Além disso, muitas mães contam com uma rede de apoio, principalmente uma rede de apoio familiar, e com o isolamento social por conta da pandemia isso se dificultou para grande parte das entrevistadas, segue comentário da Elisa “Pelo desconhecimento desse vírus, a gente não tinha coragem né. Meus pais são idosos e meus sogros também, então foi muito difícil isso”, vemos a mesma situação no comentário da Carol “[...] no dia a dia era um pouco difícil pois minha família não estava na cidade e também estavam todos apavorados. Só depois que a pandemia foi dando uma melhorada que conseguia contar com o apoio deles mais de perto”. Já na fala da Bruna, entendemos o quanto é importante esse apoio, ainda mais neste período “Sim, minha mãe mora conosco então ela deu um suporte bem grande quando eu não conseguia atender minha filha, ajudou muito”.

Falando do suporte paternal, todas as entrevistadas que moram com seus cônjuges, relataram que os mesmos seguiram trabalhando presencialmente em seus empregos, Daiana fala sobre a divisão de responsabilidades com seu companheiro:

Não muito, pois ele seguiu trabalhando normalmente, não ficou em casa nesse momento. Eu tive que segurar esse estresse sozinha. Talvez se ele estivesse em casa, eu ainda poderia jogar as vezes um pouco ... mas não.

Já Bruna, que é separada do pai de sua filha, comenta como foi a divisão de responsabilidades nesse momento:

Sim, consegui em partes, como somos separados ela ficava um pouco comigo e um pouco com ele, mas a maioria das responsabilidades era tudo comigo, então ela só ia lá quando não tinha muita coisa da aula pra fazer. Ele estava trabalhando presencial também, então alguns finais de semana ele ficava com ela. (Bruna)

Surgiram algumas narrativas sobre apoio no serviço doméstico, conforme Fernanda conta sobre seu companheiro

[...] durante o dia ele não conseguia apoiar, mas sempre que chegava ele tomava conta deles e também me ajudava com a casa. Nesse momento não conseguimos mais contar com a diarista que vinha uma vez na semana limpar.

Para fala da Elisa “logo no início, ninguém queria trabalhar na tua casa pra eu achar um apoio também”, isso porque no início da pandemia era um alto risco ter pessoas que não fazem parte do ciclo familiar dentro de casa, por conta da contaminação da Covid, seguindo as orientações do isolamento.

Quanto ao recebimento de apoio familiar no período de teletrabalho, 11 das 21 respondentes do formulário via internet consideram que sim. Nestes casos, a maioria teve apoio do marido, algumas de suas próprias mães, sogra ou babá, conforme pode-se verificar nas respostas abaixo.

#### Quadro 11: Resultados Respondentes Parte VIII

• Do meu marido que também estava em <i>Home office</i> . (Respondente 1)
• Apoio do marido que tem mais liberdade de horários e autonomia no trabalho. (Respondente 3)
• Sim (Respondente 10)
• meu parceiro (Respondente 11)
• Marido em alguns momentos. E mais adiante babá (Respondente 12)
• somente eu e meu marido, pois estávamos em isolamento. após essa fase, a escolinha não fechou mais e desde então, ele tem ido sempre, o que facilita o trabalho em <i>Home office</i> . (Respondente 13)
• Sim, muito apoio da família. Moramos perto o que facilita (Respondente 14).
• Sim, meu esposo e minha mãe (Respondente 15)
• Sim, pude contar esporadicamente com o auxílio da minha mãe e da minha sogra para tomar conta do meu filho, principalmente quando tanto eu quanto meu marido estávamos participando de reuniões concomitantemente ou estava próximo o final do prazo para realização de alguma atividade (Respondente 16)
• Sim, nossos pais ajudam bastante quando necessitamos de cuidado da bebê para algum compromisso (Respondente 19)
• Minha mãe que mora comigo divide as despesas da casa, foi o que me ajudou muito na época. (Respondente 5)

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Principalmente, devido ao isolamento social ou ao fato de morar longe dos familiares, 9 respondentes não tiveram condições de receberem apoio familiar. Vide

as respostas a seguir.

### Quadro 12: Resultados Respondentes Parte IX

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por morar em uma cidade longe da família, não tinha como ter muito apoio, pois todo mundo estava com medo de viajar, tanto a gente quanto eles. Em outubro foi quando decidimos que iríamos passar um tempo lá porque eu não aguentava mais. (Respondente 21)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouco. Os familiares também estavam afetados e com suas demandas individuais e de seu pequeno núcleo familiar. (Respondente 2)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não pelo afastamento da pandemia (Respondente 4)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não. Somente marido à noite. Inclusive tinha que dar assistência a minha mãe idosa, que mora longe. (Respondente 6)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não, todos estavam afastados, ocorrendo um aumento de meu apoio aos meus pais que estavam isolados (Respondente 7)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não (Respondente 8) / Não. (Respondente 9)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não tive porque a minha família e a família do meu marido moram em cidades distantes de Porto Alegre. (Respondente 17)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não, não tenho familiar que more perto. (Respondente 18)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não. Nossas famílias são do interior do RS e de SP. Já não tínhamos antes da pandemia, apenas uma funcionária que foi dispensada no início para poder ficar na casa dela também. (Respondente 20)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

No tocante, particularmente, ao compartilhamento das responsabilidades com o seu parceiro, apenas 3 das 21 respondentes não o obtiveram por estarem sozinhas no momento. As demais dividiram as responsabilidades, contudo os resultados confirmam o que foi apontado nas entrevistas pessoais, ou seja, a distribuição das tarefas não foi realizada de forma igualitária e as mulheres assumiram maior carga de trabalho em casa e com os filhos. Foram encontrados comentários tais como: “Relativamente” (Respondente 2), “Pouco” (Respondente 12), “somente à noite” (Respondente 6) e “Sim, mas como ele trabalhava em empresa privada que precisava de seus serviços externos, presencial, então não foi proporcional à demanda que eu tinha” (Respondente 7).

Cabe destacar os depoimentos das respondentes 16 e da 20, por serem mais específicos e fugirem do padrão de respostas:

### Quadro 13: Resultados Respondentes Parte X

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente e isso foi muito importante, pois sozinha não teria dado conta. No início, me senti um pouco sobrecarregada, mas com o passar do tempo, estabelecemos uma escala semanal dividida em turnos, nos quais em função da natureza dos compromissos de trabalho assumidos por cada um de nós, era definido quem ficaria tomando conta do nosso filho e das atividades doméstica e quem ficaria dedicado à realização das atividades de trabalho naquele turno. Dessa forma conseguimos conciliar melhor nossa vida doméstica e familiar com as responsabilidades profissionais. (Respondente 16)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sim, todas, menos amamentação... hehehe (Respondente 20)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Conforme tratado na revisão teórica, muitas mães contavam com uma rede de apoio e sem isso, a sobrecarga de atividades foi inevitável, mesmo tendo o apoio do companheiro ou da família mais próxima. Muitas das pesquisadas relataram um esgotamento emocional nesse período.

#### 5.4 SAÚDE EMOCIONAL

O acúmulo de papéis desempenhados pela mulher tem afetado o aspecto emocional, sobretudo das mães que atuaram e atuam em *Home office* durante a pandemia, pela sobrecarga de emoções nesse período. Passamos por um momento de muita incerteza, logo no início da pandemia e com o isolamento social, os indivíduos tinham medo da contaminação, da duração da quarentena, frustração, informações inadequadas, perda financeira e estudos relataram sintomas psicológicos gerais como depressão, estresse, irritabilidade, causando uma exaustão emocional (BROOKS et al., 2020).

Vemos isso também nos depoimentos das entrevistadas, os quais relatam como se sentiram emocionalmente nesse momento.

Foi horrível, péssimo, eu chorei muito, muito, muito... Eu chorei porque o meu filho chegou a dizer pra mim "mãe eu nunca quero teu trabalho, teu trabalho é muito chato"... "mãe, tu não gosta mais de mim"... "o mãe, por favor mãe, vamos brincar desse jogo de memória comigo [...] A mesinha dele ele trazia para o meu quarto e se instalava do meu lado e pedia por favor atenção, implorava... Eu fui ruim como mãe, chegava a assustar ele "tão me ligando, vai lá pra sala, rápido... rápido". [...] Então, assim, eu provavelmente transmiti ansiedade para o meu filho. [...] Cheguei a falar para meu marido, eu não vou aguentar o rojão... Aí meu marido disse não, mas eu estava prestes assim ó, há um triz... de dizer chega, vou pedir demissão. Começou a ficar insustentável, além de todos os estresses que eu também estava passando no trabalho. (Ana)

Bem mal, me sentia incompetente a todo tempo, muito ansiosa e também muito estressada, não era fácil ter uma recém nascida em casa e não ter nenhum apoio ou ajuda e também não poder contar com uma creche ou escolinha... nem babá, pois não sabíamos o que a COVID iria causar. Chorava, gritava, foi bem ruim [...] Fiquei exausta... Não me sentia uma boa mãe e nem uma boa profissional. (Carol)

Estressada ao extremo... 2020 foi muito estresse, a convivência era direto, a gente acabava cobrando direto, ficando mais em cima, porque tínhamos as nossas demandas e eles as deles. Mas mais para o final de 2020, já estava mais tranquilo, as coisas também estavam mais flexíveis. (Elisa)

Esses trechos das entrevistas elucidam o sentimento das mães nesse momento, de estresse extremo, ansiedade, angústia, trazendo um sentimento de insuficiência como mãe e como profissional. Principalmente por não ter o apoio dos familiares, das creches e escolinhas, além de já estarem em um período de grande aumento na carga emocional, pela inesperada pandemia. Uma das entrevistadas também relata a tensão que era realizar atividades simples, como ir ao supermercado.

Até pra ir no mercado era estressante, tinha que ter todo cuidado, máscara... as vezes duas, mas um medo... na volta tinha que tirar toda a roupa, tomar banho e fazer toda a higienização das compras. [...] não sabia onde ia encontrar esse vírus. (Bruna)

Ao serem perguntadas se este período impactou de forma positiva ou negativa, na rotina e na saúde mental, tivemos um resultado parelho, há quem goste e que não goste, como pode ser constatado em suas falas.

Impactou tanto positiva quanto negativamente... como eu disse, foi bem pesado esse período fiquei sobrecarregada, era casa, bebê, trabalho e pandemia... foi exaustivo. Mas me proporcionou ver cada nova descoberta da minha filha, estar com ela nesse período de incerteza, foi muito bom por esse lado. (Carol)

Pra mim o *Home office* foi positivo, mesmo com ele em casa, depois que me organizei e a gente passou da fase de adaptação, a gente conseguiu criar e seguir uma rotina. Nos aproximou como mãe e filho, e nossa relação ficou melhor. (Fernanda)

Voltar 100% remoto eu não consigo mais... Eu sofri muito. Essa coisa de sair pra trabalhar, interagir, colocar uma roupa, uma maquiagem, quando tu estás em *Home office*, as vezes é 11h da manhã e tu te dá conta que está de pijama (risos) ... Então até pra autoestima eu prefiro presencial. (Daiana)

Conforme foi mencionado na fala da Daiana, essa baixa autoestima vem desse esgotamento, e gera uma visão negativa sobre si, e impacta no bem-estar geral e na saúde mental das trabalhadoras (MANN et al., 2004).

Os resultados da sondagem efetuada através do formulário Google, as respostas confirmaram os achados na literatura e também nos depoimentos das entrevistas pessoais. As principais emoções foram: tristeza, medo e insegurança. Já os principais sentimentos identificados foram: decepção, falta de interesse, desânimo, ansiedade, irritação e frustração.

Apenas 3 das respondentes afirmam ter se sentido bem e/ou sem estresse emocional, conforme as respostas a seguir:

#### Quadro 14: Resultados Respondentes Parte XI

<ul style="list-style-type: none"> <li>• super bem (Respondente 11)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Em relação ao trabalho não houve dificuldades, em relação às alterações proporcionadas pela pandemia nas rotinas pessoais, houve maior dificuldade de adaptação, mas sem estresse emocional. (Respondente 15)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No geral bem, vi como uma oportunidade de crescimento pessoal muito grande (Respondente 20).</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Sentimentos dúbios também foram relatados, a exemplo: da instabilidade; sentir forte e frágil ao mesmo tempo; aliviada por estar perto do filho, mas com sobrecarga de trabalho.

#### Quadro 15: Resultados Respondentes Parte XII

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instável. (Respondente 1)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segurando o mundo nas costas, mas seguindo em frente. Forte e frágil ao mesmo tempo. (Respondente 4)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aliviado por estar perto do meu filho, porém mais sobrecarregada. (Respondente 10)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Ao serem questionadas sobre como se sentiram emocionalmente nesse período, as respondentes deram as seguintes respostas:

#### Quadro 16: Resultados Respondentes Parte XIII

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afetada, mais deprimida e ansiosa. (Respondente 2)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O trabalho remoto veio junto com outros fatores de estresse não diretamente ligados a ele, mas foi bastante angustiante. (Respondente 3)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No início foi difícil me adaptar em função do meu grau de ansiedade e também da minha agitação. Tive fases de depressão leve e isso me levou a adquirir 10 ou 12 kg a mais. Claro, a insegurança de não ter a certeza de que conseguiria dar o sustento da minha família. Mas</li> </ul>

depois de algum tempo eu superei e consegui algumas oportunidades de uma parceria de São Paulo, onde me trouxe alguns projetos importantes. (Respondente 5)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deprimida e ansiosa. (Respondente 6)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tive momentos de depressão, medo e angústia, que com a vacinação da população e redução dos casos graves e mortes, foram se atenuando. (Respondente 7)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• muito ansiosa (Respondente 8)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esgotada (Respondente 9)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exausta (Respondente 12)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eu senti falta de estar com meus colegas de trabalho. Senti falta da companhia deles. (Respondente 13)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No início, estava com medo do vírus, pois não sabíamos direito como poderíamos nos prevenir. A medida que tive mais informações, a ansiedade foi baixando. (Respondente 14)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esse período foi caracterizado por um turbilhão de sentimentos: apreensão, medo de ficar doente ou de que alguém próximo ficasse, medo de não dar conta, cansaço físico e emocional, estresse, momentos de alta irritabilidade e outros de tristeza. O sentimento de tentar dar conta de tudo: trabalho, questões domésticas, cuidados com meu filho e relacionamento familiar (marido, filho, mãe) e não estar conseguindo fazer nada bem, foi bastante frequente nesse período. (Respondente 16)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante o primeiro ano (dois primeiros semestres de 2020), estive muito cansada, exausta e sofri bastante com o acúmulo de trabalho. Foi bastante estressante. Em 2021 eu já estava bem adaptada e a família também. Foi um ano mais tranquilo. (Respondente 17)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrecarregada. A pandemia por si gerou uma carga emocional significativa. (Respondente 18)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muito bem no início e durante o período em <i>Home office</i>, agora no retorno ao modelo híbrido muito ansiosa. (Respondente 19)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esgotada, estressada. Eu virei outra pessoa pós 2020, desencadeei ansiedade, depressão, pânico ... Chegamos a ir pra Porto Alegre em Outubro/2020 para eu ter ajuda da família pois não conseguia mais lidar com a vida aqui. (Respondente 21)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Quando questionadas como consideram que “esse período impactou, de forma positiva e/ou negativa, sua rotina e sua saúde mental?”, as respostas dessa pergunta novamente demonstram convergências e consistências com questões já apresentadas. Dentre as pesquisadas, 9 avaliam de forma mista o que vivenciaram nesse período, mais especificamente, declararam:

#### **Quadro 17: Resultados Respondentes Parte XIV**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altos e baixos. (Respondente 1)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impactou de ambas as formas, gostei bastante de conhecer as tecnologias e usá-las em sala de aula. Ter que aprender e se adaptar rapidamente foi intenso e ao mesmo tempo interessante. Mas por vários momentos me senti exausta, sobrecarregada. (Respondente 17)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misto! Início difícil, depois muito positivo. (Respondente 3)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positiva rotina e negativa a saúde mental. (Respondente 7)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das duas formas em momentos distintos (Respondente 12)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eu acho que mais é um cansaço acumulado e persistente. (Respondente 18)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impactou de ambas as formas, gostei bastante de conhecer as tecnologias e usá-las em sala de aula. Ter que aprender e se adaptar rapidamente foi intenso e ao mesmo tempo interessante. Mas por vários momentos me senti exausta, sobrecarregada. (Respondente 17)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das duas formas em momentos distintos (Respondente 12)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inicialmente impactou de forma negativa, por conta da insegurança profissional do pós pandemia e também pela falta de trabalho, mas depois aprendi a olhar outras oportunidades do mercado e que exerço até hoje. (Respondente 5)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Das 21 respondentes 9 consideram que esse período foi positivo para a rotina e saúde mental. Contudo, cabe frisar que essa avaliação foi feita numa época que já estamos entrando na fase pós-pandemia. Seguem algumas das apreciações feitas.

#### **Quadro 18: Resultados Respondentes Parte XV**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• positiva pois aprendi a dar mais valor à vida e à saúde. (Respondente 8)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• positiva, pois a gente aprendeu a se organizar de maneira mais eficiente. para a saúde mental, como eu passei a maior parte do tempo em licença, foi pesado ter que fazer tudo sem rede de apoio. Minha sorte foi que meu marido esteve em <i>Home office</i> desde o nascimento do nosso filho até ele começar a ir para a escolinha e fazia a parte dele da rotina de cuidados. (Respondente 13)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impactou de forma muito positiva, me sentia mais feliz e mais otimista em relação à vida, pois as coisas estavam mais equilibradas. (Respondente 14)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Olhando sobre uma perspectiva mais ampla, principalmente agora que já estamos em outro momento na pandemia, acredito que o impacto foi bastante positivo tanto na minha rotina (apesar de ter ficado em constante alterações em cada circunstância distinta nestes últimos 2 anos e ainda agora não estar completamente definida), como na minha saúde mental (foram incontáveis desafios, mas que olhei como oportunidades de crescimento). (Respondente 20)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Já 5 respondentes avaliaram negativamente tal período, vale ressaltar também alguns dos argumentos citados.

#### **Quadro 19: Resultados Respondentes Parte XVI**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minha rotina foi destruída por esse período. Não me adapto a confinamento. Adoeci mentalmente, ao passo que estava agradecida por não ter que me expor ao risco de contágio. (Respondente 6)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioritariamente negativa. Tive momentos de muito estresse e exaustão emocional e ainda me sinto desmotivada e sem energia para a realização de muitas atividades. Problemas de sono, aumento expressivo de cabelos brancos e desenvolvimento de refluxo esofágico demonstram como a perda da saúde emocional refletiu na minha saúde física. Com relação à rotina também considero que o impacto foi negativo, pois foi difícil</li> </ul>

estabelecer quando o horário de trabalho começava e terminava, gerando ansiedade e sentimento de "estar devendo" ou culpa quando realizava qualquer atividade de lazer. (Respondente 16)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impactou negativamente, pois fiquei sobrecarregada (Respondente 9)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Grande parte das pesquisadas relataram um abalo emocional, dificultando a rotina e a relação com os filhos, família e também para com seu lado profissional. Portanto, segue o último tópico para finalizar, contando sobre como as mães definiram esse período de teletrabalho na pandemia.

#### 5.4 HOME OFFICE PARA AS MÃES TRABALHADORAS NA PANDEMIA

Perguntamos as entrevistadas se tiveram algum apoio ou flexibilidade da empresa quanto a estar em *home office* e com os seus filhos de forma integral em casa, grande parte relatou que não teve nenhum apoio, mas que de alguma forma tinha uma flexibilidade com as suas lideranças.

Mais ou menos, tinha coisas que eu não dava conta de fazer durante o dia e então fazia a noite. Mas não foi pensado em algo para as mães em casa e como eles iriam fazer pra trabalhar com os filhos também em casa. Também ninguém pensava que seria tanto tempo né. (Elisa)

A empresa não forneceu muito suporte para isso, apenas liberou o note para levar pra casa, acho que o suporte de flexibilidade foi mais por parte da liderança. (Daiana)

Elisa pontuou bem, logo que a pandemia deu início no Brasil, não se sabia ao certo o tempo de sua duração, muitas pessoas pensaram que seria um curto período de quarentena, e hoje já estamos a mais de dois anos nessa situação. Já Carol conta sobre o apoio de sua equipe nesse momento “Da empresa não tive muito apoio, mas minha equipe era muito boa e entendia a situação, até mais do que necessário. Me ajudaram muito. Sempre dispostos, isso foi muito importante”.

Vemos que não existiu muito planejamento por parte das empresas, mesmo depois de quarentena perdurar por mais de um ano, não somente planejamento, mas uma rede de apoio que fosse pensada para estas mães em *home office*. O comentário da Bruna, no traz isso: “Não teve, até no momento que deu uma estabilizada e voltamos pra empresa, foi da noite para o dia, então não teve esse planejamento ... não pensaram o que eu teria que fazer com a minha filha, com quem eu deixaria” num

momento de pandemia isso não deveria ocorrer.

Dentre as 21 respondentes, 9 afirmam não ter recebido apoio/flexibilidade da empresa, quanto a estar em *home office* e com seu(s) filho(s) de forma integral em casa. Vale destacar alguns dos comentários.

#### Quadro 20: Resultados Respondentes Parte XVII

• Não, tive a mesma rotina de trabalho dos demais que não tem filhos (Respondente 7)
• Não, não tivemos flexibilidade. Continuamos no mesmo ritmo do trabalho presencial, ou seja, estar disponível 24 horas por dia. (Respondente 14)
• Não houve, o trabalho remoto pode ser feito apenas alguns dias durante a semana enquanto meu esposo estava a maior parte do tempo com trabalho remoto (Respondente 15)

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Uma das respostas foi desconsiderada, pois não se aplica devido ao fato de tratar-se de uma profissional liberal (Respondente 5).

Nos 11 casos em que houve apoio por parte da empresa, constata-se que esse foi relacionado principalmente à flexibilidade de horário.

#### Quadro 21: Resultados Respondentes Parte XVIII

• Flexibilidade de horário (Respondente 1)
• Sim, havia previsão legal de <i>Home office</i> para pais com filhos menores de 12 anos. (Respondente 6)
• sim, se não podia atender no momento, depois fazia contato (Respondente 8)
• Sim (Respondente 10)
• precisava cumprir minhas atividades e enviar relatórios semanais. Foi tudo muito positivo (Respondente 11)
• Sim, horário de trabalho. Trabalho medido por entregas realizadas na semana. (Respondente 13)
• Sim. Muitas vezes meu filho “participava” das reuniões, entrava no meio de uma aula e isso foi tratado como uma questão normal. Se as atividades presenciais tivessem retornado antes da reabertura das escolas infantis, eu poderia continuar em <i>Home office</i> para tomar conta do meu filho, o que trouxe uma tranquilidade a mais. (Respondente 16)
• Acho que o local onde trabalho estava muito consciente dos desafios e tomou muitas atitudes que me ajudaram. As reuniões foram todas virtuais e tive a possibilidade de que 100% do trabalho fosse realizado de casa. Todo o material que eu precisava para trabalhar de casa foi enviado para mim. Eu pude ficar em casa o quanto tempo eu precisei. (Respondente 18)
• A empresa ainda permite 2 dias em <i>Home office</i> na semana. (Respondente 19)
• Horário flexível e compreensão sobre não cumprir exatamente a carga horária, mas mantendo o trabalho em dia. (Respondente 20)
• Sim, a agência que eu trabalhava chegou a me oferecer uma babá logo no início da pandemia mas eu recusei, mas eu sabia que seria super importante. Além disso, sempre

tive muita flexibilidade com horários. Por ter uma diretora mulher e com filhos acredito que isso influenciou na compreensão do momento. (Respondente 21)

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Logo, questionamos as entrevistadas se gostaram desse período em *home office* e esses são alguns dos nossos retornos.

Pra mim foi bem ruim, foi um momento incerto, que ninguém sabia o que ia acontecer. Mas do jeito que foi na pandemia, nem pensar mais. (Fernanda)

Eu não gosto de vir trabalhar presencial, pra mim permaneceria o *Home office*, ou um modelo híbrido pelo menos, mas claro que se a minha filha estiver coma escola presencial normal. Até no período em que ela estava em casa foi bom, mas muito pesado. (Bruna)

Gostei bastante, teve seus pontos positivos e negativos, mas ao mesmo tempo agradeço por ter tido todo esse tempo com a minha filha. Como nosso vínculo ficou tão forte, sei que vou estranhar quando voltar a trabalhar presencial. (Carol)

Com relação aos resultados das teletrabalhadoras que enviaram suas opiniões via Google, observa-se também a validação dos depoimentos obtidos de forma pessoal e direta.

### **Quadro 22: Resultados Respondentes Parte XIX**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prós: O principal ponto positivo foi saber que estávamos seguros em casa. Poder passar tempo juntos. Contras: dificuldade de concentração no trabalho, uma vez que as crianças não entendem que a mãe está em casa, mas não está disponível. Sobrecarga de atividades. (Respondente 1)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foi uma medida difícil, desafiadora, prejudicial ao desenvolvimento das crianças, mas convivemos mais. Houve um vínculo maior com a criança. (Respondente 2)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adolescentes se ressentiram muito da falta de convivência social, chegando inclusive, um deles a adoecer. O problema não foi estarmos todos em home. Houve mais contras do que pros. (Respondente 3)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prós: estar mais próxima da minha filha e perceber coisas que passavam ao largo na rotina antes. Contra: Inadequação da chefia com a situação e cobrança muito maior de produtividade. (Respondente 4)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meu período <i>Home office</i> depois que me adaptei, eles também se adaptaram. (Respondente 5)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O único (e vital) ponto positivo foi ficar afastada das aglomerações. De resto, um caos. Filho demandando atenção constante e trabalho tomando todo o tempo. (Respondente 6)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positivas: mais tempo com minha filha, marido, maia tempo cuidando da casa e de minha filha, distanciamento de relações tóxicas Contra: conseguir conciliar trabalho, filho e casa, distanciamento social, solidão em realizar as funções. (Respondente 7)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se foi uma vantagem estar perto das filhas, acompanhá-las, ao mesmo tempo houve uma mistura entre a casa e trabalho, confundindo os horários de descanso e lazer com os de trabalho. (Respondente 8)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mais tempo em casa não significa que o trabalho foi reorganizado. Como fazer almoço e almoçar em 1h? (Respondente 9)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boa pela convivência com meu filho, mas sobrecarregada. (Respondente 10)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muito bom. poderia continuar fazendo 50% da carga horário em home e 50% presencial. (Respondente 11)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poder acompanhar o dia a dia foi maravilhoso e ao mesmo tempo muito difícil. (Respondente 12)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prós: não depender de trânsito para chegar em casa, poder fazer meu próprio horário. Contra: por conta do isolamento, não ter rede de apoio. Por desconhecer o vírus, não poder sair. (Respondente 13)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acho que foi muito bom, me senti mais ativa, mais produtiva e mais motivada. Não tem preço ver o rostinho do filho quando acorda de manhã, receber um abraço no meio do dia e pode dar uma espiadinha sempre que dá saudade. Todo o dia quando saía do trabalho, o meu sonho era poder ter uma máquina de teletransporte e chegar imediatamente em casa. Este sonho se realizou na pandemia. Agora, terminou... :( (Respondente 14)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prós: maior tempo disponível com minha filha devido a não ter o tempo de deslocamento Contra: Não ter disponível o uso de recursos tecnológicos, como o uso de 2 telas para efetuar o trabalho e a VPN não proporcionar o uso de 2 telas de forma remota (Respondente 15)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como pró posso citar maior tempo de convívio, possibilitando acompanhar o desenvolvimento do meu filho mais de perto e fortalecer alguns vínculos, promovendo uma maior estabilidade emocional por saber que meu filho está bem. Como contra, posso citar a maior dificuldade de concentração, em função de interrupções constantes pelo meu filho que queria atenção a todo momento ou em função do barulho gerado enquanto ele brincava. (Respondente 16)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prós: estar mais próxima da minha filha e acompanhar mais de perto o seu desenvolvimento. Contra: sobrecarga de trabalho (Respondente 17).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acho que a pandemia criou resiliência, o que é importante, particularmente para as crianças. Também provou que as pessoas podem ser produtivas de casa e que não há necessidade de estar sempre no escritório. Provou que reuniões virtuais funcionam. Isso tudo tem um impacto na sustentabilidade. Menos viagens de carro, de avião, o que pode ser positivo para o meio ambiente. Acho que um grande desafio foi falar sobre o que estava acontecendo, o porquê de estarmos em casa e tentar responder a perguntas que ninguém sabia. Ensinar uma criança, também demanda. Muitas vezes eu não sabia a técnica que estava sendo usada para o ensino, então tinha que pesquisar antes de poder ajudar minha filha. Isso tomava bastante tempo e muitas vezes senti que eu não estava conseguindo fazer um trabalho tão bom quanto a escola faria. Acho também que a falta de interação social teve um impacto no desenvolvimento das crianças. (Respondente 18)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prós: maior liberdade na rotina de trabalho, estar mais próximo da família e redução do tempo de deslocamento no trânsito. Contras: parecer disponível por estar em casa, solicitação de atenção por parte dos filhos, barulhos externos provocando dificuldade de concentração (filha chorando, obra do vizinho....) (Respondente 19)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prós: me proporcionou mais tempo com meus filhos, principalmente porque passava praticamente o dia inteiro fora antes, um intenso convívio familiar, repensar a necessidade/desnecessidade de várias coisas na vida. Contras: período muito desafiante por ter que manejar todo o dia-a-dia em casa, sem escola, sem rede de apoio, com um bebê, amamentando e acordando diversas vezes a noite e ainda ter que equilibrar com a vida profissional. (Respondente 20)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prós: acordar mais tarde e ter flexibilidade no dia e nos horários. Contras: ter que ser mãe, esposa, profissional e dona de casa tudo ao mesmo tempo, sem ter tempo pra mim, sem conseguir nem pensar direito. (Respondente 21)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Referente aos prós e contras, os mais destacados pelas pesquisadas, são:  
Prós: estar mais próximos da família, menor tempo em deslocamento, além da

segurança, pois com o isolamento o risco de contaminação era menor. Já os contras: uma maior dificuldade de concentração, acréscimo de tarefas, sem rede de apoio, sobrecarga de trabalho, aumentando assim a pressão emocional.

Pode-se constatar que esse período teve sua parte boa e também sua parte ruim, serviu para aproximar as famílias, mas também foi de muita tensão por conta dos contágios de Covid-19 e seus reflexos. Ao longo das entrevistas, por termos um roteiro semiestruturado, tivemos a possibilidade de fazer mais alguns questionamentos para melhor entender a conjuntura da situação, assim, quatro das seis entrevistadas relataram que gostariam de trabalhar de forma 100% remota em circunstâncias normais (sem uma pandemia mundial) e assim trocariam o escritório pelo *home office*.

Já a sondagem realizada via Google Forms, pontou os seguintes resultados: Dez das 21 das respondentes gostariam de manter ou passar a ter o trabalho de forma híbrida.

### Quadro 23: Resultados Respondentes Parte XX

<ul style="list-style-type: none"> <li>Gostaria de manter o trabalho de forma híbrida. (Respondente 1)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acredito que o trabalho de forma híbrida é uma excelente alternativa. Assim pretendo manter minhas atividades laborais. Sem a pandemia, agora que nos adaptamos ao trabalho remoto, é uma preferência da maioria dos servidores, pelo que tenho observado. A produtividade é muito boa e a há uma economia para o próprio órgão e para o trabalhador. (Respondente 2)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Eu acho que no meu caso a forma híbrida é saudável e necessária para dar conta de trabalho que necessitam elaboração de conteúdo. (Respondente 5)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>de forma híbrida (Respondente 8)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sim, de forma híbrida (Respondente 10)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sim, gostei muito. Gostaria de ficar em <i>Home office</i>, podendo ter alguns dias presencial. (Respondente 14)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Esse período de <i>home office</i> durante a pandemia, teve aspectos positivos e negativos como á foi comentado. Nas condições atuais, pós pandemia, em que meu filho frequenta uma escola e posso me dedicar livremente às atividades de trabalho, acredito que os aspectos positivos se sobrepõem, de modo entendo que a forma híbrida seria a melhor opção. (Respondente 16)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Eu gosto da possibilidade de ter meu escritório e também ter a possibilidade de trabalhar de casa. Acho que a forma híbrida vai ficar porque provou ser eficiente. (Respondente 18)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gostei muito, gostaria de seguir como estou hoje 3 dias no escritório e 2 em casa. (Respondente 19)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gostei, acredito que os prós superaram os contras. Gostaria de manter o <i>Home office</i> de forma híbrida, o que permite um balanceamento bem interessante entre as demandas pessoais, familiares e profissionais. (Respondente 20)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>A partir do momento que montei um escritório e comecei a trabalhar sem meus filhos em casa foi melhor. Mesmo assim, eu acredito que o formato híbrido seja o ideal para a saúde mental. É necessário sair de casa, por uma roupa, ver pessoas. Gosto da facilidade do <i>Home</i></li> </ul>

<i>office</i> , mas sinto muita falta de sair, ter interações, me arrumar pra trabalhar... (Respondente 21)
---

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Seis das 21 respondentes gostariam de manter o trabalho de forma remota.

#### Quadro 24: Resultados Respondentes Parte XXI

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi muitas vantagens e gostaria muito de poder manter <i>home office</i>. (Respondente 3)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sim (Respondente 4)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• sim, gostaria de manter. (Respondente 11)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estou mantendo (Respondente 12)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gostei quando tinha a escolinha como apoio, e teria continuado em <i>home office</i> não fosse a legislação municipal ter sido feita de modo a repassar os seus custos de operação diretamente para os servidores sem uma contrapartida ou apoio financeiro. (Respondente 13)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gostei muito! Trabalharia de forma remota full time se fosse necessário ou se surgisse alguma oportunidade. (Respondente 17)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

E somente duas das respondentes manifestaram preferência pelo trabalho presencial.

#### Quadro 25: Resultados Respondentes Parte XXII

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Odiei. Da forma que ocorreu, sem suporte material e às pressas, jamais gostaria de manter. Não gosto de misturar trabalho e vida pessoal. De forma híbrida talvez, mas de forma organizada e não como foi. Acho extremamente improdutivo e defasado o sistema de trabalho regido por horas cumpridas. (Respondente 6)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prefiro o trabalho presencial (Respondente 9)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Reforçando o que foi exposto nas entrevistas orais, onde as mães mostraram seu interesse em trabalhar remotamente, parcial ou integralmente, apenas se tiverem rede de apoio e possam contar com as escolas ou creches, de forma presencial, e não no meio de uma pandemia.

Tanto a pesquisa piloto com as entrevistadas oralmente quanto a pesquisa descritiva com as respondentes via formulário Google, nos trouxeram respostas bem próximas, que corroboram uma com a outra sobre esse período de teletrabalho na pandemia. De forma majoritária as mães relatam que esse foi um período difícil, intenso, que necessitou de muitas adaptações, teve suas partes boas e ruins, com

sobrecarga física e mental, cheia de emoções e sentimentos complexos, mas de muito autoconhecimento e lições.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desse trabalho de conclusão de curso consistiu em analisar como a pandemia de Covid-19 afetou as emoções e os sentimentos e, de forma geral, a saúde e o bem-estar emocional das mães (de crianças de zero a 12 anos) trabalhadoras da região Sul do Brasil, que passaram a exercer suas atividades em *home office* e o atingimos de forma satisfatória através da colaboração das entrevistadas. Na pesquisa foi possível entender a situação de cada uma das mães e suas maiores dificuldades, também foi possível identificar os impactos que o teletrabalho causou na rotina, as consequências emocionais que esse período trouxe e verificar como essas consequências afetaram a rotina das mães.

Ao conversar com as pesquisadas ficou evidente a dificuldade de adaptação dessa nova rotina trabalhando de casa e com os filhos integralmente em casa, sem rede de apoio e também sem muita flexibilidade da empresa. Principalmente por ser um momento de incertezas e de caos mundial, isso as afetaram mais ainda, por terem além de tudo, a preocupação para com sua família. A demanda aumentou e a rotina delas triplicou, precisaram desempenhar mais papéis do que o habitual, mãe, dona de casa, professora e profissional.

Abaixo segue um quadro síntese que mostra os resultados positivos e negativos, com base nos objetivos deste estudo.

**Quadro 25: Resultados Positivos e Negativos**

OBJETIVOS	RESULTADOS POSITIVOS	RESULTADOS NEGATIVOS
Identificar os impactos que o teletrabalho causou na rotina das mães trabalhadoras.	Maior tempo com a família.	Rotina totalmente alterada; Menor qualidade de vida; Aumento da carga horária de trabalho; Acréscimo de atividades.
Caracterizar a multiplicidade de papéis para as mães teletrabalhadoras durante o período da pandemia.	Acompanhar o desenvolvimento dos filhos.	Esgotamento emocional e físico; Adaptação; Falta de rede de apoio; Culpa; Sobrecarga.
Descrever e analisar quais as consequências que a pandemia de Covid-19 trouxe para a saúde emocional das mães	Sentimento de segurança por ter menor risco de contaminação.	Exaustão emocional; Depressão; Desmotivação; Ansiedade.

teletrabalhadoras.		
Analisar como os impactos do teletrabalho e as consequências para saúde mental, afetaram a rotina das mães trabalhadoras.	Possibilidade de Aprendizado e valorização à vida.	Alteração na rotina; Acréscimo de papéis; Maior demanda no trabalho; Sobrecarga emocional.

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Conclui-se que este período teve um grande impacto na saúde emocional das mães trabalhadoras. As pesquisadas relataram um aumento nos sintomas como ansiedade, angústia, irritabilidade, insegurança, desânimo, entre outros, por terem essa sobrecarga emocional. Muitas vezes trocando o dia pela noite no trabalho, tomando conta da casa, dos filhos, dos estudos, da pandemia e do *home office*. Muitas nesse período perderam a rede de apoio, o contato com os familiares teve que ser reduzido e por muitas vezes inexistente, e todas as entrevistadas pessoalmente que residiam com seus companheiros, os mesmos trabalharam de forma presencial nesse período, ficando dificultoso apoiar na rotina do dia a dia. Apesar de todos os pontos negativos citados, as entrevistadas sentiram que esse período as aproximou dos filhos e da família.

Outro ponto é que de todas as entrevistadas na primeira etapa da pesquisa, nenhuma relatou algum apoio ou planejamento da empresa para esse período de *home office*, mas pensando no cenário brasileiro, acabou sendo um “privilegio” a empresa liberar para trabalho remoto, pois nem todos tiveram essa possibilidade. Por isso, este trabalho é de grande importância para expandirmos nossos horizontes quanto ao suporte da área de gestão de pessoas para com seus trabalhadores nessa modalidade de trabalho, principalmente para as trabalhadoras que são mães, criando ações e um planejamento maior quanto à realização das atividades.

Uma das possíveis limitações do estudo, seria a tendenciosidade devido à acessibilidade das pesquisadas, por fazerem parte da rede de relacionamentos da autora e da orientadora. Além das faixas etárias, nível de escolaridade, predominância de trabalhadoras atuando com vínculo empregatício, especialmente no setor público, recomenda-se pesquisar mulheres mães sem vínculo empregatício e comparar com trabalhadoras com vínculos, em aspectos, por exemplo, de qualidade de vida.

Considera-se que as informações coletadas através dos formulários Google

são bastante ricas e ainda podem ser melhores exploradas e analisadas em futuros estudos. Esperamos que este trabalho contribua com informações sobre como foi o período de *home office* para as mães trabalhadoras na pandemia de Covid-19 e que as empresas possam avaliar as consequências desse período e repensar estratégias de aproximação e interação entre os colaboradores, através de suporte e planejamento. Daqui para frente, o cenário aponta acentuadas mudanças nas modalidades e formas de trabalhar e também nos contratos de trabalho, principalmente no que tange à adoção do trabalho híbrido visto que grande parte das pesquisadas se mostraram interessadas em seguir com este formato, que propicia um maior contato com a família e maior flexibilidade no trabalho.

Sugere-se para futuros estudos, investigar com profundidade a trabalho híbrido, mais particularmente seus impactos na vida profissional e pessoal, a questão do gerenciamento de pessoas e de resultados obtidos nessa modalidade de trabalho para a organização e a qualidade de vida dos indivíduos neste sistema de trabalho. Outros temas oportunos de ser pesquisados são referentes à legislação trabalhista brasileira, realidades em diferentes setores econômicos e contextos socioeconômicos, diferentes contratos e condições de trabalho, dentre outros.

## REFERÊNCIAS

ACADEMIA INTERNACIONAL DE TELETRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe**. San José, Costa Rica: ITA-LAC. 2017. Disponível em: <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/09/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>. Acesso em 21 de abril de 2021.

AGÊNCIA BRASIL (2020). **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em 21 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. **Covid-19: estados flexibilizam, mas adiam retomada de aulas**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-08/estados-flexibilizam-distanciamento-mas-adiam-retomada-das-aulas>. Acesso em 13 de abril de 2022.

BARDWICK, J.M. **Mulher, sociedade, transição: como o feminismo, a liberação sexual e a procura da autorealização alteraram nossas vidas**. São Paulo: DIFEL, 1981.

BARROS, Alexandre Moço e Silva; GOMES, José Roberto. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE. 2010, v. 8. N. 1

BASSANEZI, Carla. Mulheres dos Anos dourados. In PRIORE, Mary Del (org.). **A História das Mulheres no Brasil**. 7ª ed., São Paulo: Contexto, 2004.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8076235&ts=1612461869880&disposition=inline>. Acesso em 21 de abril de 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8083692&ts=1612482983648&disposition=inline>. Acesso em 21 de abril de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Reforma Trabalhista. CLT. Brasília, DF, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 21 de abril de 2021.

BROOKS, S. K., WEBSTER, R. K., SMITH, L. E., WOODLAND, L., WESSELY, S., GREENBERG, N., & RUBIN G. J. **The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence**. Lancet, v. 395,

n. 10227, p. 912–920, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/54127/751375152083>. Acesso em 19 de abril de 2022.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da Discriminação?** Chicago - USA, 1998. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>. Acesso em 13 de abril de 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cafajeste. Pesqui.**, São Paulo, v. 37, n. 132, pág. 537-572, 2007. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742007000300003&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300003&lng=en&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em 24 de abril de 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina A.; RICOLDI, Arlene Martinez. Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. **Cafajeste. Pesqui.**, São Paulo, v. 39, n. 136, pág. 93-123, abril de 2009. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742009000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742009000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em 25 de abril de 2021.

S., ... McDonald, K. (2020). **Parenting in a time of COVID-19**. The Lancet, 395, e64. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30736-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30736-4)

COSTA, I. S. A. **Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 462-474, 2013. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/11655/10602>. Acesso em 17 de abril de 2021.

ESPÍNDOLA, Gabriela. **Psiciclo-treinamento-desenvolvimento-profissional**. A trajetória do poder da mulher: Do lar ao mercado de trabalho. 2014. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/eudelucy/a-trajetria-do-poder-da-mulher-do-lar-ao-mercado-de-trabalho>. Acesso em 14 de abril de 2021.

FLEER, M., & HAMMER, M. (2013). **Emotions in imaginative situations: The valued place of fairy tales for support in emotion regulation**. Mind, Culture, and Activity, 20(3), 240- 259.

FREITAS, S. R. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. 2008. 120f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3522/S.Freitas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 17 de abril de 2021.

GODOY, Arilda Schmidt. **Refletindo Sobre Critérios De Qualidade Da Pesquisa Qualitativa**. Universidade Presbiteriana Mackenzie – UPM. Gestão.Org, v. 3, n. 2, mai./ago. 2005. Disponível em: <[www.gestaoorg.dca.ufpe.br](http://www.gestaoorg.dca.ufpe.br)>. Acesso em 26 de abril de 2022.

GOUGH, Margaret; NOONAN, Mary. A Review of the Motherhood Wage Penalty in the United States. **Sociology Compass**, v. 07, n. 04, pp. 328-342, abr. 2013.

GUIGINSKI, Janaína Teodoro. **Mercado de trabalho e relações de gênero – associação entre a presença de filhos e as condições de acesso ao trabalho das mulheres**. 2015. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/FACE-AFSJEZ/1/disserta\\_\\_o\\_\\_\\_vers\\_o\\_final.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/FACE-AFSJEZ/1/disserta__o___vers_o_final.pdf). Acesso em: 03 de março de 2021.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Rev. bras. estud. popul.**, São Paulo, v. 36, e0090, 2019. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-30982019000100159](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982019000100159). Acesso em 24 de abril de 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em 28 de fevereiro de 2021.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

MAGIOLINO, L. L. S., & SMOLKA, A. L. B. (2013). **How do emotions signify? Social relations and psychological functions in the dramatic constitution of subjects**. *Mind, Culture, and Activity*, 20(1), 96-112.

MANN, M. et al. **Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion**. *Health Education Research*, v. 19, n. 4, p. 357–372, maio 2004.

MARQUES, Pedro Manuel Silva. **Teletrabalho, Conceitos e Tecnologias**. Lisboa: Perfil, DeltaConsultores e ISPA, 2004. Disponível em: [https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/47378/mod\\_resource/content/0/MN\\_TT\\_Conc\\_Tec.pdf](https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/47378/mod_resource/content/0/MN_TT_Conc_Tec.pdf). Acesso em 17 de abril de 2021.

MARTINS, Gabriela Dal Forno *et al.* **Maternidade e Trabalho: Experiência de Mulheres com Carreiras Estabelecidas**. *Trends Psychol.*, Ribeirão Preto, v. 27, n. 1, pág. 69-84, janeiro de 2019. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2358-18832019000100069&lang=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2358-18832019000100069&lang=pt). Acesso em 25 de março de 2021.

MENDES, Andréa Peres. **LABIRINTO DE CRISTAL: Mulheres, Carreira e Maternidade uma conciliação possível?** 2017. Tese (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2017.

MONTALI, Lilia. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as políticas sociais. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 18, 2012, Águas de Lindoia – SP. **ABEP**, 2012. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1901/1859>. Acesso

em 25 de abril de 2021.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. **C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio.** Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO). Acesso em 02 de março de 2021

OIT. Organización Internacional del Trabajo. **R184 – Recomendación sobre el trabajo a domicilio.** Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO). Acesso em 02 de março de 2021.

OMS, Organização Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946.** USP. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 21 de março de 2021.

ONU. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil:** Igualdade de gênero. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em 22 de março de 2021.

ONU MULHERES. **Progresso Das Mulheres No Mundo 2015-2016:** Transformar As Economias Para Realizar Direitos. Nova York, ONU Mulheres, 2015. Disponível em: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-pt.pdf?la=es&vs=3629>. Acesso em 14 de março de 2021.

PASCHOAL, Tatiane. **Bem-estar no trabalho:** relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 2008. 180 f., il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/5551/1/2008\\_TatianePaschoal.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/5551/1/2008_TatianePaschoal.pdf). Acesso em 21 de abril de 2021.

PEREIRA, MD, OLIVEIRA, LC, COSTA, CFT, BEZERRA, CMO, PEREIRA, MD, SANTOS, CKA& DANTAS, EHM. The COVID-19 pandemic, social isolation, consequences on mental health and coping strategies: an integrative review. **Ressarce, Society and Development**, 9(7): 1-35. 2020.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Teletrabalho:** o trabalho na era digital. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. (Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis).

PROBST, Elisiana Renata. **Evolução da Mulher no mercado de trabalho.** 2007 Dissertações (Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Recursos humanos) Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Santa Catarina, 2007. Disponível em: [https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em 13 de abril de 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, Jan. 2018. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso). Acesso em 02 de março de 2021.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração: Guia para Estágios, Trabalhos de Conclusão, Dissertações e Estudo de Caso**. São Paulo. Atlas. 1999.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES de Alves, Daniela. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Revista de Ciências Sociais, vol. 54, núm. 1, 2011, pp. 207-233. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/218/21819114006.pdf>. Acesso em 02 de março de 2021.

SAVIC, Drobica. **Covid 19 and work from home: Digital transformation of the workforce**. The Grey Journal. 2020, p. 101-104. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/341493908\\_COVID-19\\_and\\_Work\\_from\\_Home\\_Digital\\_Transformation\\_of\\_the\\_Workforce](https://www.researchgate.net/publication/341493908_COVID-19_and_Work_from_Home_Digital_Transformation_of_the_Workforce). Acesso em 21 de abril de 2021.

SCHMIDT, Beatriz *et al.* **Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19)**. Estud. psicol. (Campinas), Campinas, v. 37, e200063, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v37/1678-9865-estpsi-37-e200063.pdf>. Acesso em 25 de março de 2021.

SERRA, Paulo. **O Teletrabalho - conceito e implicações**. Universidade da Beira Interior, 1996. Disponível em: [http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra\\_teletrabalho.pdf](http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf). Acesso em 17 de abril de 2021.

SILVA, Fabiane F.; RIBEIRO, Paula R. C. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência e educação**. Bauru. Vol. 20, n. 2, P. 449-466, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ciedu/v20n2/1516-7313-ciedu-20-02-0449.pdf>. Acesso em 25 de março de 2021.

SILVA, F. S. E. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, v. 8, n. 27, p. 102-109, 7 dez. 2004. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/640>. Acesso em 17 de abril de 2021.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, v.24, n. 2, p. 201-209, Junho 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102). Acesso em 21 de março de 2021.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VIGOTSKI, L. S. (1924/2003). A educação do comportamento emocional. In L. S.

VIGOTSKI. **Psicologia pedagógica** (pp. 113-124). Porto Alegre: Artmed.

WAIZENEGGER, Lena; MCKENNA, Brad; CAI, Wenjie; BENDZ, Taino. **An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during Covid19**. *European Journal of Information Systems*, 2020 p. 429 - 442. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0960085X.2020.1800417>. Acesso em 21 de abril de 2021.

WALDFOGEL, Jane. Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children. **Journal of Economic Perspectives**, v. 12, n. 01, pp. 137–156, 1998. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/209194457.pdf>. Acesso em 24 de abril de 2021.

WORTMEYER, Daniela Schmitz; SILVA, Daniele Nunes Henrique; BRANCO, Angela Uchoa. **Explorando o território dos afetos a partir de Lev Semenovich Vigotski**. *Psicol. estud.*, Maringá, v. 19, n. 2, pág. 285-296, junho de 2014. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/pe/v19n2/11.pdf>. Acesso em 15 de março de 2021.

YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.). **Trabalhadoras**: análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Editorial Abaré, 2013. 304 p. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/31211/1/LIVRO\\_TrabalhadorasAnaliseFeminizacao.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/31211/1/LIVRO_TrabalhadorasAnaliseFeminizacao.pdf). Acesso em 13 de abril de 2021.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO

1. Qual sua idade?
2. Qual sua escolaridade?
3. Qual seu estado civil?
4. Quantos filhos você tem? Quais as idades?
5. Em qual segmento você trabalha?
6. Sobre esse momento de pandemia, como foi sua ida para o *home office*?  
Acredita que a empresa tenha oferecido suporte para?
7. Como foi o período de adaptação e quais alterações você identifica na rotina?
8. Como você se sentiu emocionalmente neste período?
9. Como foi adaptar sua carga horária de trabalho com a nova rotina do seu filho?
10. Você teve algum apoio/flexibilidade da empresa, quanto a estar *home office* e com seu filho de forma integral em casa?
11. Você teve algum apoio familiar neste período?
12. Você dividiu as responsabilidades com seu parceiro(a) neste período?
13. Como você avalia essa ida para o *home office*, por conta da pandemia, com seu filho também em casa?
14. Você acha que esse período impactou, de forma positiva ou negativa, sua rotina e sua saúde mental?
15. Você gostou deste período em *home office*?

**APÊNDICE B – FORMULÁRIO GOOGLE**

1. Qual sua idade?
2. Qual sua escolaridade?
3. Qual seu estado civil?
4. Quantos filhos você tem? Quais as idades?
5. Em qual segmento você trabalha?
6. Sobre esse momento de pandemia, como foi sua ida para o *home office*?  
Acredita que a empresa tenha oferecido suporte para?
7. Como foi o período de adaptação e quais alterações você identifica na rotina?
8. Como você se sentiu emocionalmente neste período?
9. Como foi adaptar sua carga horária de trabalho com a nova rotina do seu filho?
10. Você teve algum apoio/flexibilidade da empresa, quanto a estar *home office* e com seu filho de forma integral em casa?
11. Você teve algum apoio familiar neste período?
12. Você dividiu as responsabilidades com seu parceiro(a) neste período?
13. Como você avalia essa ida para o *home office*, por conta da pandemia, com seu filho também em casa?
14. Você acha que esse período impactou, de forma positiva ou negativa, sua rotina e sua saúde mental? Prós e contras.
15. Você gostou deste período em *home office*?