

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

ELIANE ARAUJO DOS SANTOS

**A VIVÊNCIA DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA NA ADOÇÃO DO *HOME
OFFICE* EM CONTEXTO DE PANDEMIA POR MULHERES MÃES QUE
ATUAM EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**

PORTO ALEGRE

2022

ELIANE ARAUJO DOS SANTOS

A VIVÊNCIA DO CONFLITO TRABALHO-FAMILIA NA ADOÇÃO DO *HOME OFFICE* EM CONTEXTO DE PANDEMIA POR MULHERES MÃES QUE ATUAM EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

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

Orientadora: Claudia Sirangelo Eccel Alvim

PORTO ALEGRE

2022

Dedico este trabalho a minha filha Lívia, minha maior fonte de inspiração do tema deste estudo e que me motiva a continuar e me ensina diariamente sobre o amor à maternidade.

AGRADECIMENTOS

Ao meu companheiro Osvaldo, que dia a dia me incentivou a retomar os estudos, me apoiou durante a realização deste trabalho e compreendeu minha ausência durante a minha dedicação na realização deste estudo.

A minha colega e amiga Bianca, grande aliada nos desafios enfrentados durante o curso, me dando suporte e oferecendo seu ombro amigo, minha jornada não seria a mesma sem você, tenho um enorme carinho por ti!

Agradecer à minha orientadora Cláudia, que me orientou com muita paciência e carinho, recebendo minhas dúvidas com muito cuidado e atenção e acolhendo minhas necessidades, te respeito e admiro!

E, agradeço as mulheres que participaram com muito carinho e disponibilidade, mesmo em meio a rotina corrida de cuidados maternos e trabalho, dedicaram um tempo de seu dia para falar comigo e me ajudar com a minha pesquisa. Meu muito obrigada! É uma honra ter tido a oportunidade de ter escutado vocês!

RESUMO

Este estudo teve o objetivo de compreender de que forma a adoção do trabalho *home office*, em contexto de pandemia de COVID-19, influenciou na vivência dos conflitos trabalho-família por mulheres que são mães e atuam profissionalmente em Instituições Financeiras. Segundo Greenhaus e Beutell, o conflito trabalho-família se dá diante da incompatibilidade entre os papéis profissionais e familiares, porque o exercício de um pode afetar o desempenho de outro e sugerem três fontes geradoras de conflito, o tempo, a tensão e o comportamento. Foi realizado um estudo descritivo, exploratório e de orientação qualitativa, por meio de entrevistas semi estruturadas com 8 mulheres, mães e que adotaram o *home office*. Os resultados indicaram uma maior incidência de conflitos causados pelo tempo, a maioria indicou o aumento da sobrecarga de trabalho, mas, que apesar disso, preferem trabalhar em *home office*, pela proximidade que esta proporciona em relação aos filhos, aspecto muito relevante para todas, porque viabilizou mais tempo livre para se dedicarem a maternidade. Atualmente, todas estão atuando no modelo híbrido de trabalho. Observa-se neste estudo que, as tarefas domésticas e de cuidados pesam mais às mulheres, prevalecendo a divisão sexual do trabalho por gênero ainda nos tempos atuais.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; COVID-19; *home office*; Mulheres; Gênero.

ABSTRACT

This study aimed to understand how the adoption of home office work, in the context of the COVID-19 pandemic, influenced the experience of work-family conflicts by women who are mothers and work professionally in Financial Institutions. According to Greenhaus and Beutell, work-family conflict occurs in the face of incompatibility between professional and family roles, because the exercise of one can affect the performance of the other and they suggest three sources of conflict: time, tension and behavior. A descriptive, exploratory and qualitative study was carried out, through semi-structured interviews with 8 women, mothers and who adopted the home office. The results indicated a higher incidence of conflicts caused by time, most of them indicated an increase in work overload, but, despite this, they prefer to work from home, due to the proximity that this provides in relation to their children, a very relevant aspect for all, because it allowed more free time to dedicate themselves to motherhood. Currently, all are working in the hybrid model of work. It is observed in this study that domestic and care tasks weigh more heavily on women, with the sexual division of labor by gender still prevailing today.

Key Words: work-family conflict; COVID-19; home Office; Women; Gender

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico das entrevistadas	32
--	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo das incompatibilidades entre papéis relacionados ao trabalho e à família.....	28
---	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	OBJETIVO GERAL	15
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
3	RERENCIAL TEÓRICO	16
3.1	A FEMINIZAÇÃO DO CUIDADO	16
3.2	A INSERÇÃO DA MULHER EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS.....	19
3.3	ADOÇÃO DO <i>HOME OFFICE</i> NA PANDEMIA.....	21
3.4	PRINCIPAIS FONTES DE CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA.....	24
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	29
4.1	DELINEAMENTO DE PESQUISA	29
4.2	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE	30
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	32
5.1	VIVÊNCIA DE CONFLITOS NA ADOÇÃO DO <i>HOME OFFICE</i>	33
5.2	DIVISÃO DA ROTINA E AS CONVIVÊNCIAS EM <i>HOME OFFICE</i>	41
5.3	ESTRATÉGIAS NA ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS.....	48
5.4	ASPECTOS POSITIVOS E NEM TÃO POSITIVOS DO <i>HOME OFFICE</i>	54
6	CONCLUSÃO	62
	REFERÊNCIAS	66
	APÊNDICE	80

1 INTRODUÇÃO

Ao definir gênero, a autora Scott (1995) parte do pressuposto de que gênero é um elemento constituidor das relações sociais que são baseadas nas diferenças sexuais dos indivíduos e que caracteriza o contexto social, cultural e histórico das relações de poder procedentes das percepções da diferenciação sexual biológica entre o homem e a mulher, afirmando que gênero é o meio pelo qual as relações de poder ganham significado.

A cientista social Auad (2009), traz o conceito como uma construção social do sexo, criado para distinção da esfera biológica e da esfera social, respaldando-se no discurso de que existem machos e fêmeas na espécie humana, porém os modos de ser como homem e como mulher são gerados pela cultura. Deste modo, o gênero representa o produto de uma realidade social e não decorre da anatomia, como por exemplo, o fato da mulher ser vista como frágil e submissa por diversas culturas em razão de sua capacidade de gestar. Segundo Stearns (2007) falar em gênero é uma forma de enfatizar o caráter social e, conseqüentemente, histórico dos princípios embasados na percepção cultural da assimetria sexual dos indivíduos, enraizadas sob o domínio masculino milenar.

As funções entre homens e mulheres foram socialmente determinadas pelo gênero e, dentro de um contexto sociocultural, se expressam através da divisão sexual do trabalho, diferenciando os trabalhos executados por homens e por mulheres, propiciando que o trabalho realizado na esfera doméstica, relacionados ao mundo privado, não fosse reconhecido, este tipo de trabalho em geral é atribuído à mulher e está relacionado aos cuidados com as crianças, a casa e seus residentes, não sendo considerados como trabalho, já que são apenas atividades de manutenção para dar suporte ao “verdadeiro trabalho”, o qual é visto como trabalho produtivo, porque a realização deste trabalho gera produtos monetizáveis, é pago por meio de salário e realizado na esfera pública.

Contudo, o trabalho reprodutivo se dá em um contexto privado na esfera da família, esta separação entre trabalho produtivo e reprodutivo se torna um ponto bastante considerável da atribuição de hierarquia e do valor que legitima um “verdadeiro trabalho”, dando poder a quem o executa e continuidade as circunstâncias que favorecem a divisão e a desigualdade de trabalho motivadas pelo gênero (MARCONDES *et. al.*, 2003).

Dado este contexto, homens e mulheres desempenham diferentes funções mesmo que possuam nível de escolaridade semelhante, denominando assim a segregação ocupacional, na qual, as mulheres profissionais exercem funções inferiores e com menores condições de trabalho e acabam destinadas as ocupações denominadas femininas, gerando uma exclusão social das mulheres que são permitidas ou não a ocupar um “lugar social” (GAZQUEZ *et al.*, 2021).

A invisibilidade do trabalho não se limita apenas ao ambiente privado e as atividades domésticas, mas, as faltas de oportunidades no mercado de trabalho e desigualdade salarial, o tipo de discriminação, ou seja, segregação ocupacional por gênero. Conforme Bruschini (1989), a definição social de papéis masculino e feminino na esfera familiar, limita a participação da mulher no mercado de trabalho, pois esta necessita articular a vida familiar e a profissional e o ingresso no mercado de trabalho não depende apenas de sua qualificação ou demanda de mão-de-obra.

As mulheres sempre trabalharam em todas as épocas e lugares, mas, seu trabalho não era considerado como profissão (COSTA, 2018), justamente pelo trabalho doméstico ser considerado como trabalho reprodutivo e invisível, mas, a ocorrência da Primeira e Segunda Guerra Mundial, nas quais, um grande número de homens foi mobilizado para servir em combate, somado ao avanço tecnológico decorrente da Revolução Industrial que trouxe grande desenvolvimento dos maquinários das fábricas, levaram grande parcela das mulheres a ingressarem no mercado de trabalho, pois estas necessitavam trazer o sustento ao lar e este ingresso fez com que as mulheres assumissem atividades anteriormente de exclusividade masculinas (BERTOLINI, 2002).

Os movimentos feministas iniciados em 1960, questionaram os papéis de gênero, como também impulsionaram a permanência da mulher no mercado de trabalho, pois com o surgimento da pílula anticoncepcional, a escolha de ter filhos e quando tê-los deu autonomia a mulher, possibilitando que seu espaço fosse para além do contexto familiar (BERTOLINI, 2002).

Apesar das condições de trabalho bastante precárias e salários inferiores aos dos homens, a mulher manteve sua participação no mercado de trabalho, que continuou a crescer e de forma mais intensa a partir da década de 1970, as crises que ocorreram entre 1970 e 1980 não foram motivo para retroceder a inserção da força feminina de trabalho na economia, a taxa de atividade feminina em 1985 já era de 39% e ultrapassava os 22 milhões (BRUSCHINI, 1989).

No Brasil, a partir do Art. 6º da Constituição Federal de 1988, "são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição" (BRASIL, 1988), a mulher passa a ter garantido o direito à educação e segue progredindo e elevando seu nível de educação formal, conforme pesquisas realizadas pela Escola do Trabalho e do Emprego do Departamento de Economia Aplicada da Universidade Livre de Bruxelas, a mulher estuda mais que o homem e tem maior participação nas escolas (MEULDERS *et al.*, 2007).

Com base no censo realizado pelo IBGE em 2014, a proporção de mulheres (54%) era maior que dos homens (45,3%) em escolas de ensino médio, no ensino superior a proporção de mulheres graduadas foi de 25% acima à proporção de homens graduados. Todavia, as diferenças salariais por gênero em ocupações bastante similares ou idênticas, chamam a atenção de pesquisadores, fato que é considerado como discriminação de gênero no mercado de trabalho (FERNANDEZ, 2019).

A mulher que já enfrenta a desigualdade de gênero e a segregação ocupacional, tem sua situação agravada quando o mundo passa a enfrentar uma pandemia em março de 2020, uma enorme parcela de mulheres teve suas rotinas afetadas consideravelmente (BORBA, 2021). Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial de Saúde recebeu alertas de vários casos de uma pneumonia desconhecida na cidade de Wuhan, província de Hubei (China), era o início de uma epidemia que mudou a trajetória de muitas vidas e do mundo. Em 11 de março de 2020 a OMS caracteriza a ocorrência de COVID-19 como pandemia. A evolução da doença era alarmante, alta capacidade de transmissão e mortalidade, no impacto em relação ao futuro, grande volume de mobilização de recursos e falta de conhecimento sobre a doença (OPAS/OMS, 2020).

Neste contexto de pandemia, veio a necessidade eminente do isolamento social e a adoção do trabalho remoto por grande parte da população. O isolamento social foi indicado pelas autoridades legais de saúde, como uma medida eficaz de prevenção da transmissão do COVID-19, deste modo, milhares de trabalhadores foram impactados em suas atividades laborais e necessitaram se ajustar a uma nova forma de exercer suas funções profissionais remotamente, em *home office* (BRIDI *et al.*, 2020). Apesar de alguns profissionais se sentirem privilegiados por permanecerem trabalhando de maneira remota, outros foram prejudicados pelas mudanças:

Enquanto uma parcela dos trabalhadores, (em torno de 8 milhões), dependendo da natureza ou conteúdo de seus trabalhos, teve que transferir suas atividades profissionais para o âmbito doméstico, com dificuldades de diversas naturezas. Outra parcela teve que aceitar acordos de redução de salários, suspensão de contratos de trabalho, alterações em suas jornadas de trabalho entre outras (BRIDI, 2020).

Em razão da necessidade de isolamento, muitas mulheres que antes contavam com uma rede de apoio na execução de suas tarefas, tiveram que assumir as atividades domésticas, o cuidado dos filhos e conciliar com seus compromissos profissionais (BORBA, 2021). Bueno (2020), afirma que a interrupção das atividades escolares e creches trouxeram prejuízos para as mães que trabalhavam fora. Historicamente, as mulheres sempre assumiram mais tarefas e com o isolamento social, a carga de trabalho tornou-se maior ao realizar mais tarefas, o que fez com que muitas mulheres pensassem em desistir de suas carreiras para serem capazes de conciliar suas tarefas (BUENO, 2020).

Problemas sociais já existentes se evidenciaram com a pandemia do COVID-19, dentre eles a desigualdade de gênero, a violência doméstica e a sobrecarga de trabalho, pois toda a família passou a conviver mais horas dentro do mesmo ambiente (SILVA; CARDOSO; ABREU; 2021). Uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021), a qual buscou identificar as desigualdades relacionadas ao sexo, indicou que o segundo trimestre de 2019, a taxa de ocupação delas (46,2%) era inferior ao sexo masculino (64,8%) e no mesmo período em 2020, ocorreu uma redução para 39,7% no caso das mulheres e 58,1% para os homens. Ou seja, a pandemia afetou mais profundamente as mulheres, dificultando a (re)inserção delas no mercado de trabalho. Estes elementos corroboram a ideia de que as mulheres em tempos de crises têm a situação mais agravada em relação a assumirem um maior número de atividades (WENHAM; SMITH; MORGAM; 2020).

A adoção do trabalho *home office* de maneira abrupta, devido as medidas de combate à COVID-19, atingiu trabalhadoras de forma desigual ao submetê-las as mudanças impostas pela pandemia e todo contexto causado pelo distanciamento social, escolas fechadas e filhos em casa, sem serviços de domésticas e babás e o trabalho remoto em *home office* não adaptado, trouxe um acúmulo de papéis no ambiente familiar (LEMOS *et al.*, 2020). Esse acúmulo de papéis pode gerar conflitos entre a vida profissional e familiar e intensificar o conflito trabalho-família.

Greenhaus e Beutell (1985), abordam conceitualmente o conflito trabalho-família, definindo como a forma de conflito em que as pressões do papel na esfera trabalho-família são reciprocamente divergentes e em algum momento, é percebido como uma pressão originada da conciliação entre papéis da vida pessoal e profissional e não há como exercê-los ao mesmo tempo, porque ao exercer um papel pode haver intervenção na execução de outro, não obtendo a eficiência esperada.

Os autores Greenhaus e Beutell (1985) sugerem três fontes de conflito trabalho-família: tempo, tensão e comportamento. Barros (2020), aborda que a acumulação de papéis produz conflitos e aumenta o risco de incompatibilidade entre as obrigações exigidas ao exercer as diferentes funções, existindo um limite de psicológico, biológico e fisiológico que impede o cumprimento de todos os papéis desempenhados por um indivíduo, por causa do envolvimento em diversas tarefas no âmbito familiar, profissional e social. As mulheres tem maiores chances de enfrentarem os conflitos entre a vida profissional e familiar, pois encontram incompatibilidade em desempenhar mutuamente seus papéis como mãe, esposa, ao cuidar do lar e do trabalho (SILVA *et al.*, 2010).

Na contemporaneidade, as mulheres atuam em diversos setores econômicos e atuam em diferentes cargos, exercem diferentes papéis na sociedade. Um destes setores em que a mulher tem grande destaque de atuação é o Mercado Financeiro, como por exemplo bancos comerciais e cooperativas de crédito, porém muitas mulheres tem receio sobre como conciliar a maternidade e a sua rotina em instituições financeiras (SILVA; RODRIGUES *et al.*, 2018).

Dado que, apesar de todas as lutas feministas por igualdade de gênero e da grande contribuição que trouxeram para a inserção da mulher no mercado de trabalho, as mulheres ainda enfrentam nas instituições financeiras a discriminação de gênero, a dupla jornada e a desigualdade salarial (FARIA; RACHID, 2007). O relatório Guia dos Bancos Responsáveis (SOUZA; *et al.*, 2020) realizado em 2020, pelo Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor, avaliou nove dos maiores bancos do Brasil e corrobora a desigualdade de gênero quando o assunto são mulheres em cargos de liderança e salários menores, nenhum deles passa os 30% de ocupação destes cargos por mulheres, além de ganharem até 23,90% menos do que trabalhadores masculinos.

Uma entrevista realizada com Flavia Janini, a Head de Produtos do Banco BTG em março de 2021 pela revista *Exame Invest*, fala sobre os desafios para as mulheres

no mercado financeiro, porque a dificuldade em ascender profissionalmente para cargos de liderança, conciliar a maternidade e ter bons ganhos salariais ainda é uma realidade na vida destas mulheres (ALVARENGA, 2021). A pesquisa realizada pelo site G1 Economia (2022) , fala que os homens conseguem se inserir em cargos melhores, com salários mais altos e mais trabalhos formais, porém a mulher muitas vezes, tem dupla ou tripla jornada, não conseguindo negociar por melhores oportunidades e aceitando condições piores de trabalho, além de serem penalizadas por terem filhos, fato que não ocorre com os homens (BARCELLOS, 2022).

Considerando o exposto, de que os efeitos da pandemia se fazem sentir sobretudo pelas mulheres, que se viram sobrecarregadas entre as tarefas domésticas e as profissionais, e o conceito de Conflito trabalho-família proposto por Greenhaus e Beutell (1985), a questão a qual este estudo almeja responder é: **De que forma a adoção do trabalho em *home office*, em contexto da pandemia de COVID-19, influenciou a vivência de conflitos trabalho-família de mulheres mães que atuam em instituições financeiras?**

Esta pesquisa teve como foco, mulheres que são mães e profissionais em instituições financeiras, que no estudo foram Cooperativas de Crédito (Sicredi) e Banco Público (Barrisul), estas mulheres tiveram que conciliar o papel de cuidadora do lar, mãe e profissional na adoção do modelo de trabalho *home office* durante a pandemia. A relação entre trabalho e vida familiar sofreu impactos, para muitos trabalhadores e em especial as mulheres que tiveram suas jornadas mais sobrecarregadas (MELLO, 2021).

Procuramos entender, através deste estudo, de que modo as mulheres participantes, conciliaram seus múltiplos papéis e quais foram os principais conflitos trabalho-família que vivenciaram ao adotarem uma nova modalidade de trabalho, em contexto de pandemia de COVID-19, assim como quais foram os benefícios e os malefícios de adotarem o trabalho remoto, no olhar destas, pois conforme Bueno (2020), o contexto de isolamento causado pela pandemia e a adoção do trabalho remoto, impulsionou as mulheres a decidirem entre carreira e família ou conciliarem o cuidado da casa e dos filhos e muitas vezes optarem por se dedicarem pela maternidade ou carreira.

Este estudo justifica sua relevância em um momento de mudanças, que impôs novas formas de se trabalhar, sobre as quais detém-se, ainda, poucos dados. Lemos, Barbosa e Monzatto (2020), ao analisar as vivências de mulheres em *home office* no

início da pandemia, ainda em 2020, constataram não ser apenas tempo, tensão e comportamento as principais fontes do conflito trabalho-família, mas também a distância física, pela exigência do trabalho fora de casa.

As autoras sugeriram que novas pesquisas se aprofundassem no tema, com mulheres de diferentes configurações familiares em mesmo contexto. Por este motivo, o presente estudo visa ampliar o levantamento de tais dados, em um momento em que o trabalho em *home office* tem se ampliado no Brasil como modalidade de teletrabalho, em diversas empresas e cargos, bem como o modelo de trabalho híbrido, no qual, a rotina de trabalho se divide entre dias alternados no escritório e no trabalho remoto e assim, poderá gerar conhecimento para as empresas sobre as realidades das mulheres que são profissionais de instituições financeiras e colaborar para refletir e elaborar políticas e práticas organizacionais pautadas em pesquisas como essa, que possibilitem uma melhor administração dos conflitos trabalho-família e traga mais equidade de gênero e maior qualidade de vida para seus colaboradores, especialmente para as mulheres as quais sofreram maiores impactos conforme este trabalho e demais pesquisas sobre o tema comprova.

Por fim, para a autora a motivação de realizar a pesquisa, acerca de como o *home office* influenciou na vivência de conflitos trabalho-família foi que o fato de ter sido impactada pelos efeitos da pandemia, porque é mãe de uma adolescente, casada, negra, de classe média e na época se viu obrigada a adotar o modelo de trabalho remoto e como pesquisadora, observou que outras mulheres também foram impactadas, despertando o interesse em investigar como foi o enfrentamento destas mulheres diante da difícil situação em conciliar os múltiplos papéis desempenhados. A motivação para realizar o estudo com mulheres atuantes em Cooperativas de Crédito e Bancos Públicos, foi devido a pesquisadora também atuar em uma Cooperativa de Crédito e ter interesse em entender como as colegas de profissão vivenciaram a adoção do *home office* e os conflitos no contexto de pandemia.

2 OBJETIVO GERAL

Este trabalho tem como objetivo geral, compreender como a adoção do trabalho *home office*, em contexto da pandemia de COVID-19, influenciou a vivência de conflitos trabalho-família de mulheres mães e que atuam profissionalmente em Instituições Financeiras.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Identificar os principais conflitos trabalho-família das mulheres mães que atuam em Instituições Financeiras, vivenciaram no seu dia-a-dia ao adotarem o *home office*, em contexto de pandemia;
- 2) Identificar como os conflitos trabalho-família afetaram as relações familiares das mulheres mães que atuam em Instituições Financeiras ao adotarem o *home office*, em contexto de pandemia;
- 3) Descrever como a adoção do trabalho homeoffice, em contexto de pandemia, alterou a rotina das entrevistadas, no que diz respeito as responsabilidades do cuidado, convivência e compartilhamento de espaços;
- 4) Descrever e analisar as estratégias adotadas pelas mulheres mães que atuam em Instituições Financeiras, para administrarem os conflitos trabalho-família vivenciados ao adotarem o *home office* , em contexto de pandemia;
- 5) Identificar aspectos positivos observados pelas mulheres mães que atuam em Instituições Financeiras, na administração dos conflitos trabalho-família ao adotarem o *home office* , em contexto de pandemia;
- 6) Identificar aspectos negativos observados pelas mulheres mães que atuam em Instituições Financeiras, na administração dos conflitos trabalho-família ao adotarem o *home office* , em contexto de pandemia.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial aborda tópicos dos temas estudados nesta pesquisa, que são a feminização do cuidado, a inserção da mulher em Instituições Financeiras, a adoção do *home office* em pandemia e os principais conflitos trabalho-família.

3.1 A FEMINIZAÇÃO DO CUIDADO

O termo gênero passou a ser incorporado ao final do século XX, nos estudos das Ciências Sociais e na História através da pressão de movimentos feministas que começaram a questionar as teorias sociais anteriores. A maioria destas teorias utilizavam gênero como termo que substituía a palavra mulher nos estudos históricos, causando uma neutralidade da mulher como sujeito legítimo da história, além de construírem seus estudos sob a analogia do feminino e masculino de forma binária.

Nos movimentos feministas que ocorreram entre 1960 a 1980, diversos estudiosos e estudiosas buscavam analisar o histórico das relações entre os sexos e a relação de poder através da cultura, trazendo reflexões sobre as condições das mulheres no âmbito familiar e social, como por exemplo a violência social e doméstica que as mulheres sofriam e os questionamentos sobre os papéis de gênero (MARQUES; XAVIER, 2018). Em sua definição de gênero, Scott (1995) entende que o gênero constitui as relações sociais dada pela percepção das diferenças sexuais entre os indivíduos e que por meio destas percepções, as relações de poder tomam significado. Laqueur (1992), afirma que era o gênero que constituía os sexos, considerando a identidade do gênero mais importante que as características físicas, diferentemente de muitos autores que separavam gênero e sexo e as diferenças percebidas entre os sexos.

Diferentes autores e autoras que estudavam sobre gênero, buscavam entender a partir de suas pesquisas, como se dava a desigualdade de gênero que advém da construção social das relações de poder entre os papéis sociais atribuídos ao homem e a mulher (THOMÉ; SCHWARZ, 2015). Além disso, as relações de gênero que constituem as representações sociais, afetam a vida das mulheres na sociedade, pois o tipo de trabalho era adequado conforme a cada sexo, na cultura ocidental foi a maneira encontrada para equilibrar a vida social na esfera familiar e no mercado de trabalho (FEITOSA, 2019).

De acordo com Hirata (2009), a divisão sexual do trabalho baseia-se em duas teorias sociológicas atuais, a primeira acredita que os papéis da mulher e do homem são complementares, atribuídos pela existência de instintos naturais, partindo do princípio que há uma natureza feminina e uma natureza masculina, deste modo, a divisão sexual do trabalho se deu naturalmente, através de interações e sem oposições, a segunda, a teoria da dominação, acredita na divisão sexual do trabalho entre funções de produção e de reprodução. Na divisão sexual do trabalho, o produtivo, realizado por homens, é reconhecido como economicamente ativo, pois seu produto é monetizável e o tempo dedicado é remunerado por um salário, garantindo a quem o executa o acesso a espaços públicos e políticos, dando ao homem a posição de provedor do lar, com autonomia para estabelecer regras e delegar funções. Já o reprodutivo é imputado às mulheres responsabilizando-as pela função de mãe cuidadora dos filhos, filha, esposa, encarregada da manutenção do lar, sem acesso a espaços além do contexto familiar, acarretando na subordinação e da desigualdade

existente nas demais esferas da vida social (THOMÉ; SCHWARZ, 2015). O trabalho reprodutivo é reconhecido como o trabalho não remunerado, realizado por algum membro familiar e geralmente esse membro é a mulher, apesar de ser um trabalho essencial para a vida humana, porque todas as pessoas necessitam usufruir para ter condições de sair de casa e trabalhar na esfera pública, o trabalho reprodutivo é invisível e não valorizado, e, naturaliza a posição de servidão que a mulher exerce na sociedade e na estrutura hierárquica da família, causando exaustão em meio a tantos cuidados exigidos pelos familiares, no qual muitas vezes, a própria mulher internaliza sua posição diante as relações de poder validadas pela sociedade, dedicando pouco tempo a cuidar de si mesma (PORTO, 2008).

A ideia do homem como provedor do lar era essencial para uma sociedade que se baseava na separação entre espaço público e privado e local de trabalho e o espaço doméstico, levando a exclusão das mulheres do mercado de trabalho, sobretudo as mulheres da burguesia, as quais eram impedidas de exercerem funções além do contexto familiar (JOSHI, 2009). Carol Gilligan (1982) *apud* (PEREIRA, 2013), aborda a ética do cuidado e a ética da justiça para demonstrar que homens e mulheres têm diferentes conceitos morais na resolução de problemas éticos e aponta que dentro de uma cultura patriarcal, o cuidado é uma ética feminina.

Como consequência no histórico de submissão das mulheres, às atividades de cuidado são reconhecidas como valores morais e estes passam a ser seguidos sistematicamente sem questionamentos, por estarem enraizados no conceito feminino de ética (PEREIRA, 2013). Zanello (2018), corrobora a ideia da ética feminina porque mesmo que a mulher não tenha seus próprios filhos, carrega a imagem natural de cuidadora, que se vê na obrigação de cuidar de outras pessoas, da família, além disso esse “dom” do cuidado se estende aos afazeres domésticos.

O contexto histórico discutido até aqui, buscou demonstrar como as relações de poder se formaram na sociedade e o fato da divisão sexual do trabalho estar atrelada a feminização do cuidado, com o passar do tempo as mulheres tiveram acesso a espaços que eram ocupados apenas por homens, como por exemplo, espaços profissionais, culturais e políticos (SILVA *et. al.*, 2019), dado que eventos históricos como as Grandes Guerras e a Revolução Industrial abriram caminho para a inserção das mulheres no mercado de trabalho e na maior participação feminina em atividades exercidas pelo sexo masculino, a mulher começa a buscar pela qualificação profissional e a lutar pelos seus direitos sociais e legais, pois apesar de conquistar um

espaço que antes não tinha acesso, a mulher enfrenta diversos obstáculos ao exercer diferentes funções, o preconceito com baixos salários e a conciliação da sua rotina familiar com a vida profissional, pois a feminização do cuidado se estende para o âmbito profissional quando as empresas rejeitam o trabalho das mulheres em funções que exigem força física ou de tomada de decisão, mas acreditam que as mulheres exercem muito bem atividades que necessitem de habilidades manuais, por serem consideradas mais cuidadosas (SILVA *et. al.*, 2019).

Diante disso, é possível afirmar que a feminização do cuidado está relacionada à divisão sexual do trabalho e que, apesar das lutas por igualdade de gênero nas relações de poder, a visão patriarcal de que cabe à mulher exercer o cuidado, ainda perpetua nos preceitos éticos da sociedade moderna.

3.2 A INSERÇÃO DA MULHER EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

O contexto cultural que se desenvolveu na sociedade, corroborando a desigualdade de gênero influenciou o mercado de trabalho em diversos setores e um deles foi o Mercado Financeiro, no qual, as mulheres ao ocuparem os mesmos postos de trabalho que os homens, tem menores rendimentos e oportunidades de ascensão na carreira submetendo a mulher a um espaço limitado

Nessa perspectiva, para Teixeira *et. al.* (2015), apesar da inserção da mulher no mercado de trabalho, na vida pública e política por anos, existem muitas desigualdades e barreiras relacionadas ao gênero, uma delas é um fenômeno conhecido como teto de vidro, assunto recorrente em estudos que abordam gênero em organizações (TEIXEIRA *et. al.*, 2018).

Para Teixeira (2018), este fenômeno é visto como uma barreira invisível que impede que as mulheres cheguem a cargos de alta gestão e de liderança, causado pela discriminação e preconceito, dificultando ascensão da carreira das mulheres. É uma barreira sutil que afeta as mulheres de uma forma geral, unicamente por causa do gênero e impede o progresso profissional individual de cada uma delas .

Ao ingressarem em Instituições Financeiras, as mulheres eram contratadas com o objetivo de ocuparem postos inferiores aos dos homens e em sua maioria, eram contratadas como escriturárias ou em cargos com tarefas mais manuais, nos quais exigiam delicadeza, melhor comunicação, simpatia, paciência e que estivessem

submissas aos homens, este que por ser visto como forte e arrojado, era considerado mais preparado para trabalhos de comando, cálculos e de decisões (ARAÚJO, 2019).

Vale apontar que, de 1935 a 1968, no Brasil, o concurso em bancos públicos era proibido para mulheres agravando a desigualdade de gênero e mesmo após o ingresso da mulher neste segmento, os obstáculos para elas eram muito maiores, visto que necessitavam provar sua competência com o dobro de esforço, apesar disto, não alcançava o crescimento dentro de seus cargos (SEGNINI, 1998). A presença das mulheres em Instituições Financeiras se intensificou a partir de 1970, principalmente em Instituições Financeiras Públicas, as quais chegaram a representar 47,5% do quadro de colaboradores, em decorrência deste aumento da participação feminina no setor financeiro surge o termo “*Pink collar*” ou “gueto do emprego feminino em atividades simples, repetitivas e operacionais, com menor prestígio e com salários inferiores aos dos homens ainda que fossem cargos similares (FARIA; RACHID, 2007; VIEGAS, 2010).

Outro fato muito importante sobre a atuação das mulheres em Instituições Financeiras é que além da feminização do trabalho bancário, as mulheres também participavam de concursos de beleza ligados a sua profissão, como por exemplo “A Mais Bela Bancária”, na década de 1980 a aparência era considerada um sinônimo de poder, de status e distinção social, além de progresso para as elites, colocando a mulher mais uma vez em posição diferente a do homem, já que não eram avaliadas por suas competências profissionais e sim pela aparência física, deste modo, o poder social da mulher é visto como forte no âmbito privado, no familiar e social, afastando as mulheres do poder político e público no mundo do trabalho (GEROLETI, 2011).

Apenas no final da década de 1990 é que iniciam as lutas sociais por parte de entidade sindicais, nas quais a discriminação de gênero e raça são levantas como pautas de debates em busca de garantias ao direito da licença maternidade, debates de temas sobre orientação sexual, assédio moral e melhores condições de trabalho, porém esses debates ganharam força somente quando o Programa de Promoção e Igualdade de Oportunidades para Todos foi lançado em 2005. O objetivo deste programa era aumentar a participação de mulheres e pessoas negras como colaboradores e também em cargos de liderança, além de equiparar as faixas salariais. Poucas Instituições Financeiras começaram a adotar medidas de promoção da igualdade de oportunidade entre homens, mulheres e negros, mas a maioria buscou promover maiores oportunidades de trabalho de estágio e profissional para

pessoas negras, não admitindo que ainda praticam a segregação ocupacional de gênero em seus grupos de trabalho (CONCEIÇÃO, 2010).

Porém, com toda a persistência e busca pela sua valorização, aos poucos as mudanças foram provocando transformações nas legislações internas dos bancos e favorecendo o cenário de ascensão profissional em Instituições Financeiras. A ampliação na oferta de produtos e serviços bancários e de marketing proporcionou a aptidão para algumas funções associadas ao atendimento de clientes, para ouvir e dar atenção aos clientes. Um estudo realizado em uma cooperativa de crédito por Nodari e Tilha em 2017, aponta que a maioria das colaboradoras são jovens entre 21 e 29 anos, muitas exercem a função de caixa (41% do quadro de colaboradores da cooperativa) e apenas 7% exerciam cargo de gerente, apesar do número de mulheres ser maior no total de funcionários.

Outro dado que chama atenção no estudo é que 77% das mulheres não tinham filhos e tinha os salários inferiores ao dos homens. Na atualidade, as mulheres não enfrentam grandes dificuldades para ingressarem em Bancos e Instituições Financeiras, mas ainda existem delimitadores para ascensão em cargos gerenciais, como preconceitos e dificuldades práticas da carreira, como, por exemplo, frequente necessidade de mudar de uma cidade para outra, pois muitas vezes a família e os filhos não permitem uma flexibilidade de mobilização.

Além disso, a desigualdade de oportunidades entre gêneros está muito presente na realidade das instituições bancárias, ainda que a escolaridade delas seja maior (BERALDO, 2016), como evidência a literatura sobre o teto de vidro, fenômeno social gerado a partir de barreiras culturais organizacionais que atrapalham o acesso das mulheres em posições de liderança, ocasionada pelo gênero e não por falta de competências suficientes que são exigidas nestas posições e uma das características deste fenômeno é a sua pervasividade, pois este fenômeno pode estar presente e ser percebido em todos os lugares (STEIL, 1997).

3.3 ADOÇÃO DO HOME OFFICE NA PANDEMIA

O modelo de trabalho em *home office*, surgiu em meio à crise de petróleo nos anos de 1970 e visava amenizar os problemas com o trânsito, sendo possível graças ao avanço das tecnologia, a grande competitividade empresarial, e as novas reconfigurações globais das rotinas de trabalho, então a partir dos anos de 1990 houve um crescimento acelerado, principalmente nos países desenvolvidos, nos

quais a tecnologia se disseminava cada vez mais (BERNARDINO; CARNEIRO; KATO; ROGLIO, 2009; BOONEN, 2003; COSTA, 2007).

O conceito *home office*, na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), é tratado como teletrabalho, que consiste em todo serviço prestado em local diferente das dependências do empregador, através do uso de tecnologias da informação e comunicação. O *home office*, tem a característica de flexibilização, pois o uso de avanços tecnológicos possibilita estar conectado de qualquer lugar, sem a necessidade de estar presente fisicamente na empresa (FROEHLICH; TASCETTO, 2019).

Segundo a abordagem de Rocha e Amador (2018) existem diferentes terminologias utilizadas na língua inglesa, um dos termos de uso bastante comum é *telecommuting* nos EUA, já na Europa é muito frequente o uso do *telework*. O termo bastante utilizado nos EUA, salienta o deslocamento entre o centro do trabalho e o local, no qual o trabalho é realizado e este é substituído por ferramentas telemáticas. O termo mais usado na Europa, destaca as atividades feitas através do uso de meios tecnológicos. Contudo, os dois termos se referem a mesma dimensão da organização do trabalho, retratando a atual tendência das atividades de trabalho que são realizadas pelos meios tecnológicos, dispensando o deslocamento do profissional ao local de trabalho. Outro termo muito utilizado é o *home office*, porém, esse diz respeito a uma categoria específica em um contexto maior do *telework* ou *telecommuting*, pois é exercido na casa do trabalhador (ROCHA; AMADOR, 2018)

As organizações vinham montando estratégias para uma maior flexibilização no trabalho, seja para buscar maior competitividade ou inovação, mas apesar de estar sendo vivenciado por algumas empresas e diversos trabalhadores sentirem os benefícios do *home office*, ainda não tinha sido o suficiente para mudar a cultura e as rotinas de trabalho da maioria das empresas no Brasil.

Em uma pesquisa realizada em 2018, realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT com 315 empresas no país, verificou-se que mais da metade não tinha adotado o *home office* e que 42,6% das organizações jamais haviam adotado essa tendência. As organizações vinham montando estratégias para uma maior flexibilização no trabalho, seja para buscar maior competitividade ou inovação, mas apesar de estar sendo vivenciado por algumas empresas e diversos trabalhadores sentirem os benefícios do *home office*, ainda não tinha sido o suficiente para mudar

a cultura e as rotinas de trabalho da maioria das empresas no Brasil (MENDES; FILHO; *et. al.*, 2020). Porém, em 2020 o *home office* foi a alternativa adotada pelas organizações ao precisarem enfrentar o isolamento social causado pela Pandemia de COVID-19.

O vírus cientificamente conhecido como *Corona Virus Disease* (COVID-19) se alastrou rapidamente pelo mundo e deu início a uma das mais graves crises sanitárias mundiais (MACEDO, 2020). Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declara a doença como pandemia e a maior emergência da saúde internacional das últimas décadas. Devido ao grande potencial de transmissão da doença, uma das medidas mais eficazes para reduzir as contaminações foi o isolamento social. Empresas, escolas, comércios e outros estabelecimentos precisaram fechar suas portas temporariamente, permanecendo apenas o funcionamento de serviços essenciais, como supermercados e farmácias (OLIVEIRA, 2021). A medida mais eficaz para evitar a disseminação da doença foi a restrição social, pois foi a maneira encontrada pelas autoridades para evitar a disseminação da doença e achatar a curva de transmissão do coronavírus. A COVID-19 causou muitas consequências para os sistemas de saúde no mundo todo, mudanças na economia e na movimentação das pessoas desde locais básicos para frequentar, como comércios e restaurantes a lugares nacionais e internacionais, o que trouxe uma gigantesca mudança na dinâmica mundial, pois atingiu todas as classes de trabalhadores e trouxe um grande desemprego para a maioria da população durante a pandemia, especialmente para aqueles postos de trabalho que exigiam o comparecimento físico de trabalhadores e clientes/usuários, com isso o setor de serviços, por exemplo o turismo e a cadeia produtiva que advém deste segmento, hotéis, companhias aéreas, restaurantes, outros segmentos como o do entretenimento, cinemas, shows e eventos e etc., foram extremamente afetados.

Porém, nos segmentos que podiam atuar de forma digital intensificou o trabalho, como por exemplo, trabalhadores remotos, entregadores via plataformas digitais, outros trabalhadores, como os “empreendedores” informais. Para os trabalhadores da saúde, do mercado financeiro, farmácias e supermercados, a vulnerabilidade aumentou, pois estavam expostos ao risco de contaminação e de adoecimento (BRIDI,2020). Para dar continuidade as suas atividades, empresas de diversos setores adotaram o trabalho remoto em *home office*, como alternativa ao

trabalho presencial, criando um cenário de trabalho e a necessidade de adaptação rapidamente.

O modelo de trabalho adotado pelas empresas e que cumprisse as exigências das autoridades sanitárias de combate a transmissão do COVID-19 foi o trabalho remoto em *home office*. Este modelo proporciona uma mudança na prestação de serviço, pois as atividades são exercidas de casa, possibilitando a continuidade das atividades de diversas empresas que se adaptaram ao trabalho *home office* sem perda de produtividade. Entretanto, a adoção do modelo de trabalho traz muitos desafios, os quais pode se destacar a mudança com o trabalho por parte do indivíduo e alteração nos hábitos diários, o impasse de não conseguir separar a vida pessoal da profissional, conflitos entre o trabalho e a vida familiar, altos custos de equipamentos e a falta de convívio social (MENDES; FILHO; *et. al.*, 2020).

Contudo, a adoção do modelo *home office* foi o meio que as empresas encontraram de continuarem com suas atividades, em um estudo realizado pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e pela Fundação Instituto de Administração (FIA), aponta que dentre 83 milhões de pessoas ocupadas em 2020, 74 milhões (88,9%, continuam trabalhando em *home office* normalmente e 9,2 milhões foram afastadas e dentre as que continuaram ativas e não foram afastadas, 8,2 milhões e a maioria é composta por pessoas que prestam trabalhos administrativos ou na área da tecnologia (JANKAVSKI, 2021).

O modelo de trabalho em *home office* segue sendo uma tendência adotada por muitas empresas e colaboradores, pois tem diversas vantagens tais como maior segurança pessoal, a flexibilidade do trabalho e para as empresas uma opção de economia, permitindo que possam investir o capital em outros setores, a fim de desenvolver e estimular o crescimento econômico, porém no pós pandemia boa parte das empresas tenderão a adotar o modelo híbrido de trabalho, devido a vários motivos, dentre os quais são a necessidade de convívio social e interação dos profissionais (COSTA, 2020).

3.4 PRINCIPAIS FONTES DE CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Relacionar os diferentes papéis que o cotidiano da vida exige é um desafio de quem necessita conciliar a vida profissional e a vida pessoal. O trabalho e a humanidade estão vinculados historicamente, pois o ser humano necessita trabalhar

para suprir as necessidades mais básicas de sobrevivência, e concomitantemente existe a vida familiar, exercendo um papel fundamental na história (BARROS, 2020).

Na década de 1960, iniciaram-se os estudos sobre o conflito trabalho-família e um dos primeiros livros a falar sobre o tema foi o livro *Organizational Stress*, lançado em Nova Iorque em 1964 por Robert L. Kahn, o qual, tratava do comportamento humano nas organizações e sobre os conflitos dentro e fora do trabalho e todas as consequências que a vida moderna pode trazer, como por exemplo, estresse, cansaço e esgotamento. A partir destes primeiros estudos, diversos autores, alguns como Hall (1972), Hall e Gordon (1973), Herman e Gyllstrom (1977), realizaram mais pesquisas para entender a ocorrência dos conflitos trabalho-família em diferentes configurações familiares, passando a se dedicar em investigar como as interações entre trabalho e vida familiar eram afetadas graças a mudança no modelo tradicional familiar, em que o homem era considerado o provedor e a mulher a cuidadora.

Essa mudança dava lugar a modelos familiares mais flexíveis, no qual a mulher também assume o papel de provedora e as responsabilidades profissionais e familiares não são mais restritas ao gênero e os arranjos familiares começam a ter uma nova configuração, na qual, há um aumento de mulheres estudantes em todos os níveis educacionais, o aumento da necessidade do salário dos dois, com o objetivo de manter o padrão de vida elevado, fato que impulsiona a mulher a atuar profissionalmente fora do ambiente familiar e, diante disso, diversos autores buscam compreender como surgem os conflitos originados a partir da necessidade de conciliar o âmbito profissional e familiar, ocasionando em conflitos trabalho-família (AGUIAR; BASTOS, 2013).

A família é a principal responsável pela constituição do papel e da personalidade social de uma pessoa, para Farias (2004), a família é a uma mola propulsora que fornece elementos para o ser humano entender sobre dignidade do indivíduo, o ambiente, no qual a personalidade é formada e o suporte para aprendizado, relacionamento, convivência, respeito e interações conduzidas através do afeto. Contudo, a relação entre as duas principais áreas da vida de um indivíduo é bastante estreita, causando uma interdependência entre essas duas esferas, trazendo o desafio em equilibrar a relação entre âmbito profissional e familiar, que se resume na capacidade dos indivíduos encontrarem uma forma de conciliar os diferentes papéis que a vida exige, ao combinar a vida pessoal, responsabilidades, atividades e

pretensões profissionais e o equilíbrio só é alcançado quando existe uma satisfação em realizar os papéis que o indivíduo desempenha (BARROS, 2020).

O autor Voydanoff (2002), define a perspectiva do papel de um indivíduo, abordando sobre a ocorrência de conflitos que o acúmulo de papéis pode gerar e caracteriza que quanto maior a acumulação dos papéis entre vida profissional, familiar, social, maior é o risco de existir incompatibilidade de desempenhar cada um deles, visto que o ser humano possui um limite psicológico, biológico e fisiológico que impede de cumprir todas as exigências para desempenhar os múltiplos papéis e o conflito passa a ser inevitável.

Em 1985, Greenhaus e Beutell publicaram um dos mais importantes estudos sobre os conflitos vivenciados pelas famílias, o artigo "*Sources of conflict between work and family roles*", na *Academy of Management Review*, no qual realizaram uma revisão teórica a respeito do tema conflito trabalho-família baseado em estudos anteriores e motivados pelas transformações organizacionais, como por exemplo o movimento de expansão das operações, maior competitividade, necessidade de trabalhadores mais engajados e transformações familiares, como a inserção da mulher no mercado de trabalho, famílias com carreira dupla e novas configurações familiares, Greenhaus e Beutell (1985) conceituaram o conflito trabalho-família, como o conflito entre dois papéis que são incompatíveis, pois a exigências de exercer um papel, torna incompatível satisfazer o outro, neste caso, as exigências vindas do trabalho, são incompatíveis com o cumprimento das exigências familiares.

O conceito conflito trabalho-família ganha destaque no cenário internacional em estudos sobre a cultura organizacional, para buscar entender como os domínios do trabalho e da família interagem, pois, este tipo de conflito é motivo de estresse e preocupação para as famílias, nas quais necessitam criar estratégias para vivenciar e minimizar estes conflitos.

Deste modo, Greenhaus e Beutell (1985), através das suas análises propuseram um modelo das três principais fontes do conflito trabalho-família: o tempo, a tensão e comportamento. O conflito gerado pelo tempo é caracterizado quando a demanda de tempo em uma situação, sobrepõe o tempo disponível que outra demanda em diferente esfera da vida exige, pois, múltiplas funções podem competir pelo tempo de uma pessoa e o tempo gasto dentro de uma função geralmente, não pode ser dedicado a atividades de uma outra função. O conflito gerado pelo comportamento surge quando os comportamentos exigidos no desempenho do papel

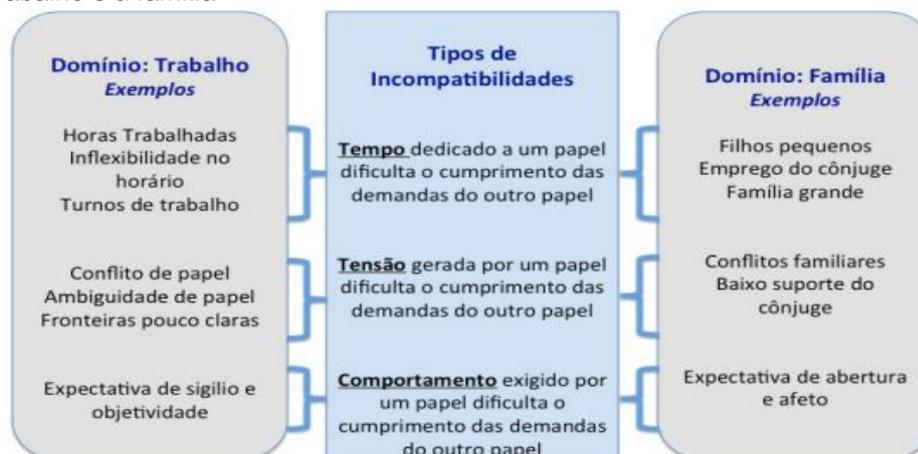
de diferente esfera da vida, interfere no desempenho de outro, como por exemplo, um gerente que ao exercer seu papel profissional no trabalho, com postura mais formal, impessoal e de autoridade, continua com o mesmo comportamento no âmbito familiar ao desempenhar seu papel de pai ou esposo.

E o conflito gerado pela tensão, ocorre quando o estresse ocasionado pelo exercício de uma função perpassa um dos âmbitos, seja profissional ou familiar, impedindo que o papel seja desempenhado como esperado e, além disso existem evidências de que o estresse pode produzir sintomas como ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade.

A intensificação dos conflitos é mais comum em famílias que tem filhos menores de 18 anos e determinados fatores ligados ao trabalho e a família, diferenciam a ocorrência dos conflitos para homens e mulheres, tornando o gênero um ponto central, pois muitas mães relatam maior incidência de conflitos em relação aos pais (LEMOS *et al.*, 2020). Para Villela (2017), o qual, realizou um estudo de revisão sistemática de diversas pesquisas de produção nacional sobre o conflito trabalho-família, a vivência do conflito entre o trabalho e a família é maior quando se trata de mulheres que são mães e estas não conseguem ter tempo suficiente para se dedicarem a maternidade ou cuidado de dependentes, como idosos e deficientes, conciliar os serviços domésticos e a vida profissional, as quais muitas vezes não recebem o apoio paterno, gerando conflito no exercício destes papéis e trazendo consequências bastante negativas para a vida tanto profissional com familiar, que pode ser desde a exaustão emocional, angústia, problemas de saúde e desentendimento nas relações afetivas, até a insatisfação e evasão do trabalho.

A Figura 1, permite visualizar o modelo proposto pelos autores Greenhaus e Beutell (1985):

Figura 1 - Modelo das incompatibilidades entre papéis relacionados ao trabalho e à família



Fonte: Adaptado de Greenhaus e Beutell (1985)

A partir dessas definições, é possível deduzir que vida familiar e profissional interagem de forma dinâmica, pois problemas oriundos das responsabilidades da vida pessoal interferem diretamente no cumprimento das atividades da vida profissional e que da mesma forma ocorre entre os problemas e responsabilidades atreladas ao profissional, interferindo no desempenho pessoal e que essa relação é considerada uma “via de mão dupla”, pois o não cumprimento ou insatisfação de necessidade em uma das áreas, trará consequências diretas em outra área, caracterizando essa dinâmica entre os papéis como uma relação bidirecional e recíproca (BARROS, 2020).

Segundo uma pesquisa realizada em 2020, durante período de isolamento social, que buscou compreender como o conflito trabalho-família foi vivenciado por mulheres trabalhadoras, na qual, foram entrevistadas 14 mulheres de diferentes arranjos familiares aponta que, apesar de toda o aumento na carga de trabalho e de que o espaço da família foi invadido pelo profissional e o mesmo ocorre pela família ao invadir o espaço do trabalho, já que em contexto de *home office* essa barreira não existe, a adoção do trabalho *home office* impactou de forma positiva na administração do conflito trabalho-família vivenciado pelas mulheres participantes da pesquisa, pois a sobrecarga de trabalho não intensificou o conflito trabalho-família para todas, dado que muitas mulheres conseguiram ter mais tempo para se dedicarem aos filhos e maridos e as atividades que antes não tinham tempo para fazer, como as atividades físicas ou de lazer e, as autoras Lemos *et al.* (2021), consideram que as fontes geradoras de conflito trabalho-família não são somente o tempo, comportamento e

pressão e sim a ausência causada pelo tempo gasto longe de casa, devido ao trabalho presencial.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção são apresentados os procedimentos metodológicos. Em princípio, é realizado o delineamento da pesquisa, em seguida, é apresentada a técnica aplicada na coleta de dados e a razão de ter escolhido o método. Por final, são apresentados os procedimentos adotados na análise de dados coletados, com vistas a atender aos objetivos desta pesquisa.

4.1 DELINEAMENTO DE PESQUISA

Este trabalho teve como base a pesquisa exploratória descritiva e qualitativa, na qual não considera a representatividade numérica, mas sim, a compreensão de um grupo social ou organização. A pesquisa com caráter qualitativo descritivo e exploratório, visa proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito ou permitindo levantar hipóteses, aprimorando ideias ou intuições, descrevendo o fenômeno, explorando o subjetivo pessoal do entrevistado em sua experiência vivida, expressa de forma descritiva (GIL, 1987).

Quanto aos objetivos, a pesquisa está classificada como descritiva e exploratória. A pesquisa é exploratória porque busca encontrar conceitos e percepções com o objetivo de uma maior proximidade com o fenômeno a ser pesquisado, tornando mais explícito e contribuindo na formulação de hipóteses, permitindo que o conhecimento do pesquisador sobre os eventos estudados seja maior e possibilite a concepção de novas hipóteses para que novas pesquisas sejam mais estruturadas (SELLTIZ *et. al.*1965). Já a pesquisa descritiva tem o propósito de descrever as características de uma determinada população ou fenômeno, ou de estabelecer a relação entre as variáveis e os estudos classificados como tal são inúmeros, mas a característica mais significativa ocorre na utilização de técnicas padrão de coletas de dados (GIL, 2007).

O método para a coleta de dados utilizado foi a entrevista semi estruturada, para conseguir explorar de forma detalhada os relatos das entrevistas. Para realização da entrevista, foi elaborado um roteiro (Apêndice A) com perguntas abertas, pretendendo oferecer maior liberdade de resposta às entrevistadas, com o objetivo de

entender o fundamento das convicções e crenças das entrevistadas, em virtude do tema ser complexo e delicado. Este roteiro semiestruturado foi construído com base na revisão teórica, atendendo a necessidade de identificar quais foram as principais fontes geradoras de conflitos trabalho-família que mulheres mães e profissionais de Instituições Financeiras, vivenciaram ao adotarem o *home office* em contexto de pandemia. Por ser um roteiro flexível, as perguntas acompanharam a linha de raciocínio da entrevistada. Foi aplicado também, um questionário inicial com perguntas estruturadas cujo objetivo foi de obter dados relativos ao perfil das entrevistadas (idade, número de filhos, cargo etc.)

As entrevistas foram realizadas em agosto de 2022, de modo online e presencial, com duração média de 30 minutos, sendo gravadas com a permissão prévia das entrevistadas.

Participaram da pesquisa 8 mulheres que são mães e atuam em Instituições Financeiras, algumas em Cooperativa de Crédito (Sicredi) e outras em Banco Público (Banrisul). O acesso às entrevistadas se deu através de contatos da pesquisadora e, as próximas foram indicações das entrevistadas, categorizando o método Bola de Neve, no qual as mulheres já entrevistadas, indicaram outras mulheres de sua rede de contato para participar da pesquisa. Vale ressaltar que a escolha se deu pela facilidade de contato com as entrevistadas e que pelo grupo de mulheres pertencer a mesma classe social, as realidades podem ter semelhanças.

Este método, é bastante útil para realizar estudos em grupos, cuja aproximação é difícil, para Vinuto (2014). Durante as entrevistas, a maioria das entrevistadas demonstrou estar desabafando, como se a entrevista fosse um momento de acolhimento, de empatia e compreensão. Todas as entrevistadas são mães, 7 das mulheres vivem com o pai de seus filhos (as) e uma é mãe solo, que são todas aquelas mães que não vivem com o pai de seus filhos, e não recebem apoio para cuidar de seus filhos. O sigilo sobre a identidade das participantes foi mantido durante toda a realização da pesquisa.

4.2 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE

Os dados coletados através da pesquisa, foram analisados pelo procedimento de análise interpretativa de dados. Segundo Gil (2008, p.175), a análise de dados engloba o método de seleção e simplificação dos dados que surgem nos apontamentos do trabalho de campo. Para ele, esta etapa envolve a seleção, a

focalização, a simplificação, a abstração e a transformação dos dados originais em sumários organizados de acordo com os temas ou padrões definidos nos objetivos originais da pesquisa” (GIL, 2008, p.175). Após coletados os dados, inicia-se a fase de análise, que tem por finalidade a organização dos dados de maneira que seja possível obter as respostas ao problema estudado e a interpretação, buscando uma maior abrangência no sentido da resposta, comparando aos dados históricos existentes, através da conexão da teoria com o problema tema do estudo, na análise interpretativa, há o processo de categorização e a procura de significados, no qual, o pesquisador, revisa a literatura existente e analisa os dados, em um movimento de ida e volta, entre dados reais e conceitos teóricos para que o conhecimento obtido seja base na formulação, delimitação do problema e da criação de hipóteses, para que seja conferido significado para os dados analisados (GIL, 2008).

A análise de foi realizada pela pesquisadora a partir da releitura das transcrições das entrevistas, investigando quais pontos comuns e incomuns entre as respostas, ponderando o grau de representatividade no contexto que foi estudado. Os dados foram organizados seguindo a ordem das entrevistas, em temas/categorias de análise. Inicialmente levantou-se , os perfis como idade, escolaridade, estado civil, quantidade de filhos, idade dos filhos, se conta com apoio em casa, renda e tempo de empresa foram agrupados. Após, foi feita a análise dos dados das entrevistas buscando como foi a vivência de conflitos dentro dos lares e na rotina das entrevistadas, bem como os dilemas vividos, as estratégias que as mulheres e seus familiares usaram para administrar os conflitos trabalho-família e quais foram os aspectos positivos e negativos percebidos pelas entrevistadas na adoção do *home office*.

Salienta-se que este trabalho foi desenvolvido em período de flexibilização das medidas restritivas impostas pela pandemia de COVID-19, no qual muitas mulheres já haviam iniciado o modelo de trabalho híbrido, enquanto outras permaneciam em trabalho *home office* integral, assim como alguns serviços suspensos fisicamente durante o isolamento social, como por exemplo escola e apoio em serviços domésticos com a presença de domésticas e diaristas estavam normalizados, na rotina das famílias.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresenta-se a análise dos dados obtidos a partir das entrevistas, realizadas com as mulheres participantes desta pesquisa, a fim de preservar a identidade das entrevistadas, optou-se por apresentá-las como entrevistada 01, entrevistada 02 e assim por diante.

Com base no questionário aplicado no início das entrevistas, identificou-se os perfis das entrevistadas, a maioria casada, no mínimo cursando graduação e faixa etária entre 27 e 45 anos, conforme apresentando no Quadro 2:

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Função	Filhos	Rede de apoio	Estado civil	Escolaridade	Faixa salarial
01	45	Escriturária	01 filha/ 08 anos	Não	Casada	Graduada	Acima de 5 salários min.
02	34	Escriturária	01 filho/06 anos	Marido/ diarista	Casada	Pós graduada	Acima de 5 salários min.
03	32	Analista de suporte	1 filho 6 anos	Não	Casada	Graduada	2 salários min
04	35	Analista de suporte	2 filhas 7 e 4 anos	Não	Solteira	Pós graduada	2 salários min
05	28	Analista de comunicação institucional	1 filho 6 anos	Marido/ diarista	Casada	Graduada	Acima de 5 salários min.
06	45	Analista de Gestão de Entidades	1 filha 17 anos	Filha	Casada	Graduada	Acima de 5 salários min.
07	40	Analista de Contratação de Seguros	1 filho 15 anos	Não	Casada	Graduanda	2 salários min
08	30	Analista de Negócios de Sistema	1 filho 3 anos	Marido/ diarista	Casada	Graduada	Acima de 5 salários min.

Fonte: elaborado pela autora

Conforme observa-se na tabela 1, a maioria das mulheres é casada, são graduadas e se enquadram na classe C, segundo a faixa salarial relatada (IBGE, 2021), metade conta com auxílio nas tarefas domésticas e cuidado com os filhos.

5.1 VIVÊNCIA DE CONFLITOS NA ADOÇÃO DO *HOME OFFICE*

Buscou-se averiguar de que forma a adoção do *home office* influenciou na vivência de conflitos trabalho-família, e quais as principais fontes geradoras de conflitos, conforme Greenhaus e Beutell (1985) identificaram ser o tempo, a tensão e comportamento, os quais, relacionados às responsabilidades dos exercícios de múltiplos papéis assumidos em grande parte pela mulher, favorecem a existência destes conflitos ao priorizar-se um papel em relação ao outro ou quando há incompatibilidade de papéis. Apesar de três principais fontes sugeridas pelos autores, nesta pesquisa pode-se constatar que a maioria das entrevistadas sofreram com a intensificação de conflitos causada pelo tempo, seguido da tensão gerada por não conseguir conciliar os múltiplos papéis exigidos pelo contexto imposto devido as restrições da pandemia e a adoção do novo modelo de trabalho, afetando e alterando os hábitos, rotinas e vivências das famílias e empresas (MENDES; FILHO; *et. al.*, 2020).

Com a abrupta passagem de ambiente de trabalho, a maioria relata que houve sobrecarga de trabalho e acúmulo de tarefas, pois no início da adoção do novo modelo de trabalho, a conciliação dos múltiplos papéis foi um dos maiores desafios, dado que o isolamento social deixou muitas das mulheres sem a sua rede de apoio habitual, como babás, escolinhas, escola tradicional, diaristas e até os familiares que antes auxiliavam e necessitaram cumprir as restrições impostas pela pandemia (BORBA, 2021). Neste sentido, a maioria das mulheres relataram o aumento da sobrecarga de trabalho. Na fala da entrevistada 8, pode-se constatar como o aumento da carga de trabalho afetou a sua rotina:

“Eu sinto que é mais, mas vou dizer, é muito mais pesado porque o tempo todo dedicado para o trabalho assim, sabe? Tanto que eu logo mais cedo, eu dislogo mais tarde, então eu trabalho muito mais do que se eu estivesse no ambiente de trabalho mesmo sabe?” (E8).

Neste cenário, o cuidado com os filhos e com a casa tiveram maior demanda para aqueles que passaram a permanecer em casa e no início tudo foi bastante difícil, porque o trabalho em *home office* era bastante incomum e uma realidade de poucos, a mão-de-obra de pessoas trabalhando de casa era inferior a 3% da população da América Latina e a maioria dessas pessoas eram autônomas ou trabalhavam para

empresas ligadas à tecnologia (BEHS, 2021), o relato da entrevistada 1, demonstra o despreparo das empresas e das famílias ao novo modelo de trabalho:

“Durante a pandemia a gente foi jogada em casa, sem nenhuma estrutura e com as crianças em casa o dia inteiro tendo aula online que tu tem que acabar participando porque a criança é pequena ou não consegue conectar sozinha... ela não....não conseguia acompanhar a aula sozinha.”(E1).

Mãe de uma menina que na época tinha 6 anos, a entrevistada 1, relata como foi passar trabalhar de casa *“então o começo lá durante a pandemia foi muito tenso. Foi muito difícil dar conta de tudo, eu tinha que dar conta de tudo, porque era isso”*(E1). Segundo Savic (2020), o impacto da pandemia na rotina de trabalho foi visível em vários níveis e para que as empresas continuassem suas atividades, tiveram que acelerar a transformação digital, através do uso da tecnologia, porém exigindo mudanças na cultura de trabalho e no cotidiano dessas mulheres, a entrevistada 6 conta como foi a mudança repentina, de sair do escritório sem planejamento, estrutura de trabalho, preparo e com o prazo bastante apertado:

“Bem, de uma hora para outra, correram com a gente e do espaço do trabalho, porque precisava vir para casa. Não tinha nem notebook para mim ainda porque eu não trabalhava com o note, eu trabalhava com Desktop e estavam aguardando que viesse os notes para nós, mas como o prazo para ir para casa estava muito apertado, tinha que vir logo. (E6).

O tempo intensificou a vivência dos conflitos trabalho-família para estas mulheres, as quais, relataram o acúmulo de tarefas, porque a dedicação excessiva ao trabalho no início da adoção do *home office*, não permitia que pudessem dedicar o tempo necessário para atender e satisfazer as demandas de suas famílias. Para a entrevistada 8 adotar o *home office*, logo depois de voltar da licença maternidade após 8 meses de afastamento do trabalho, gerava um cenário bastante atípico *“então era aquela loucura assim, de tentar se dividir entre trabalho e maternidade e além de todo o medo”*(E8), a fala demonstra a falta de tempo para conseguir conciliar os dois papéis, pois na época o seu filho tinha menos de 01 ano de idade e precisava ser amamentado, *“Então é uma criança pequena, que não tinha nenhum ano, mamando no peito ainda, né, porque ele mamou até os quase 3 anos”.*(E8), no relato desta mãe

percebe-se que esta situação gerou muita preocupação e estresse, pela necessidade de amamentar seu filho, mas, ao mesmo tempo precisar estar focada no trabalho. Uma rotina de difícil adaptação, principalmente para as mulheres que são mães de filhos pequenos, já que estas mulheres tem maiores chances de enfrentarem os conflitos entre a vida profissional e familiar, pois encontram incompatibilidade em desempenhar mutuamente seus papéis como mãe, esposa, ao cuidar do lar e do trabalho (SILVA *et al.*, 2010).

A Entrevistada 3 disse “*Não vou mentir, assim, nos primeiros meses foi punk*” relatando a dificuldade que passou porque seu filho estava na série inicial e a escola estava em formato online, “*Foi complicado, né! Por ter a função do Renan estar na primeira série por função dele, estar na no processo de alfabetização e no começo, assim, das atividades em home office*”(E3), para ela a conciliação do papel de mãe se unia ao papel de professora conflitando com o papel profissional “*Eu tinha que desempenhar o papel de mãe e professora porque ele tinha algo em torno de 2 a 3 aulas na semana, home office e eu tinha que tá me separando entre o trabalho e auxiliando ele nas aulas*”(E3). Ela ainda conta que se adaptar à nova rotina foi uma situação bastante complexa, pois o filho por ser pequeno de três anos, não conseguiu entender o novo contexto que estava vivenciando, para ele tudo era muito novo e como criança compreender essa situação era bastante confuso:

”E fora entre uma agenda, entre uma reunião e outra, não é que tinha que pedir para ele. É como aprender a se comportar, porque antes ele não tinha esse tipo de rotina e para ele também foi totalmente novo isso. Mas no começo assim foi bem punk nesse processo...”(E4).

Outro relato que evidencia a influência da adoção do *home office* na intensificação de conflitos gerados pelo tempo é o da entrevistada 4, porque ela é mãe de duas meninas e no início conciliar o papel de mãe e profissional era difícil de encaixar pelo tempo que necessitava dedicar ao trabalho, resultando em menos tempo para a maternidade “*Eu acho que no começo foi complicado, né? É complicado, não é questão de que eu nunca tinha trabalhado em casa. Então era uma questão de realmente conseguir encaixar*” (E4), para ela a dificuldade foi maior, pois é mãe solo e não contava com a sua rede de apoio, necessitava tomar conta sozinha das duas filhas “*Eu sabia que era o meu horário de trabalho, mas a questão de organizar as*

meninas porque as meninas também não estavam tendo aula e organizar a questão de horário, mas também quando começou porque é complicado”(E4), para ela era complicado cuidar de suas filhas durante o expediente de trabalho, situação que exigia mais energia e não conseguia dar atenção necessária para as filhas, que ficavam tristes e aborrecidas com a situação de receber o cuidado da mãe como gostariam. Pesquisas anteriores apontam maiores dificuldades para as mulheres que cuidam de seus filhos sozinhas (Minnotte, 2012) .

O conflito gerado e baseado no tempo considera vários aspectos do trabalho, o tempo dedicado de horas, a flexibilidade no horário e o quanto o indivíduo está envolvido com as responsabilidades familiares e profissionais, a entrevistada 2 vivenciou a situação de não conseguir conciliar a maternidade e a atenção ao filho que na época estava com 3 anos de idade... *“Com uma criança isolada de outras crianças da família também. Então foi bem complicado e ele querendo atenção durante o dia...e né? E aparecendo e nos puxando na hora de reunião, então foi bem complicado. Assim, no início, assim, aí no primeiro ano...”(E2), além da inter-relação do cônjuge e a divisão das tarefas domésticas, este tipo de conflito está relacionado com a dedicação excessiva ao trabalho, o que a entrevistada 3, afirma em uma de suas falas, resultando um menor tempo com a família:*

“Eu acabava muitas vezes trabalhando além do meu horário, então muitas vezes eu saía dali sete, sete e meia, né! E apesar de eu estar em casa, eu ficava, bem dizer, eu não dando a devida atenção, né é isso! Renan me cobrava bastante porque eu não...não terminava o expediente, eu não parava de trabalhar, de ficar ali fazendo e aí muitas vezes eu fui chamada a atenção pelo meu filho por isso, né! Porque eu acabava ficando ali trabalhando. Além do horário, muitas vezes...”(E3).

Confirmando que o tempo e o papel social exigidos pelo trabalho tornam impossível satisfazer as expectativas do cumprimento de um papel social sem que exista frustração em não atender as expectativas do outro a (PLECK et al., 1980; GREENHAUS & BEUTELL, 1985) .

Diante dos relatos, outra fonte geradora de conflitos identificado foi a tensão, porque a exigência das múltiplos papéis não foi atendida pela falta de tempo em conciliá-los, este fator contempla aspectos como a rotina, o comprometimento e

responsabilidade com a família e a empresa, junto aos fatores estressantes frequentes do trabalho. Conflitos gerados a partir da tensão, ocorrem quando a fadiga e a irritabilidade causadas pelas pressões resultantes do trabalho concorrem com as pressões da vida familiar, estes conflitos surgem devido as cobranças dos papéis familiares e profissionais e pela incompatibilidade com demais papéis sociais e compromissos familiares (PLECK et al., 1980).

Na fala da entrevistada 5, os conflitos gerados pela falta de tempo para se dedicar as tarefas de casa causavam desentendimentos e estresse em seu relacionamento, porque a casa segundo ela *“durante a semana, minha casa passava a semana toda virando uma baderna, completa absoluta sujeira, lixo e comida jogada na parede”*, seu esposo cobrava pela limpeza todos os dias, ela relata que ele até tentava manter organizado, mas que as dinâmicas entre eles para a limpeza da casa eram diferentes, ela limpava a casa no final de semana e ele queria organizar durante a semana para que eles tivessem mais tempo juntos *“então eu reclamava que ele ficava me incomodando todo santo dia para fazer alguma coisa e ele reclamava que eu não fazia nada, nunca quando chegava ao final de semana além de limpar, então a coisa da tarefa de casa virou um estresse”*(E5). O aumento das tensões familiares também está atrelado aos desentendimentos entre marido e mulher em relação aos seus papéis dentro da família (Chadwick et al., 1976 e Eiswirth-Neems & Handal, 1978, citados por Greenhaus & Beutell, 1985).

Conciliar a maternidade e a vida profissional para a entrevistada 5, gerava muita tensão, causava estresse e esgotamento psicológico, porque recém tinha ganhado a guarda de seu filho adotivo e já teve que enfrentar um isolamento social, passar a trabalhar de casa e ainda adaptar a criança, à época com 4 anos, a uma nova família e um novo contexto. No início, até a tarefa simples de trocar a fralda do filho era uma escolha:

“Assim eu lembro que... eu fico até emocionada de lembrar, mas...eu lembro de estar, de trocar a fralda, fazendo reunião e ao mesmo tempo estar com a câmera fechada chorando, porque eu não... eu estava esgotada, sim eu não tinha mais de onde tirar, sabe? Às vezes eu tinha que escolher, tipo escolher se eu ia dar comida, as vezes não, né! Sempre era escolher se eu ia dar comida para o meu filho ou se ia tomar banho” (E5).

A ocorrência destes conflitos pode se constatar na fala da entrevistada 8, a tensão gerava o esgotamento, estresse, insegurança e até desentendimentos entre ela e seu marido causados por toda pressão em conciliar a vida profissional e a vida familiar, cuidar do filho, das demandas do trabalho e das exigências domésticas :

“É pelo fato de estar, de estar, dividir, ann... a gente dividindo as tarefas que eu digo entre trabalho e maternidade, né, então acabava que a rotina nos consumia. Nós já tava muito cansado, porque a gente não fazia nenhuma coisa bem e nem outra, né? A gente, não conseguia ficar totalmente para o trabalho, nem totalmente com meu filho, então acabava que alguns momentos, muito tensos geravam estresse, sim, né, porque acabava que a gente estava ali sem paciência, cansado, inseguros, né, com a situação do mundo, e acabava que a gente se irritava com mais facilidade, não é a ponto de, no caso, assim, perder a cabeça, né, por, enfim, se, se descontrolar em algum momento, sabe coisas, há, um tom de voz mais alto, alguma coisa assim ”.(E8).

Em outro depoimento, a entrevistada 6 desabafa ter sofrido crises de choro, por causa da preocupação que sentia devido à pressão do trabalho, porque sua equipe de trabalho estava reduzida e a demanda de trabalho estava muito alta, levando a exaustão e ao desenvolvimento de doenças relacionadas ao excesso de trabalho:

“Eu também tive uma sobrecarga de trabalho, porque nesse mesmo momento duas pessoas saíram da equipe, então, confesso para ti que eu tinha crises assim, de choro, de preocupação, de não poder entregar e confesso que eu acho que eu vivi um burnout assim, mas eu não sabia”.(E6).

A acumulação de papéis, vivenciada pela entrevista 6, devido as exigências das tarefas do lar também a afetavam em momentos que necessitam estar trabalhando e via que os serviços domésticos, estavam por fazer, como por exemplo, a organização da cozinha, nesta situação identifica-se duas fontes geradores de conflitos, o tempo e a tensão, pois não há como exercer os dois papéis ao mesmo tempo, precisava parar seu trabalho para lavar a louça, porque não conseguia ver que

a louça estava na pia e não lavar, mas isso a deixava mais cansada *“A louça não foi lavada e tu está trabalhando e aquela louça está ali na pia, e tu está vendo! Então eu ia lá para me livrar, lavava louça e voltava para trabalhar. Mas daí eu me cansava muito mais, fazia tudo ao mesmo tempo”*(E6).

No desabafo da entrevistada 5, evidencia-se os impasses da conciliação da maternidade e vida profissional, condição que é considerada na literatura como intensificadora do conflito, pela incompatibilidade de papéis que necessitam ser exercidos na vida familiar e profissional:

“Tipo tu precisa estar 100% no teu papel profissional, tem momentos em que tu consegue estar um pouquinho no papel, profissão e um pouquinho no papel, mãe, mas tem momentos que tu precisa estar 100% em um papel e daí se bem, naquele momento, meu filho estava em fase de desfralde, né?”(E5).

As falas dessas mulheres, corrobora com a idealização de que é preciso dar conta de tudo e muitas mulheres acreditam nisso, no entanto, não se dão conta do grande peso que carregam (Hirata, 2006), pela grande sobrecarga que se impõem ao assumirem diversas atividades ao mesmo tempo, a entrevistada 6 remete bem o que era ter o sentimento de dar conta de tudo:

“Então, eu estava sempre fazendo um curso, estava sempre fazendo um monte de coisa, eu indo atrás de alguém, eu perguntando, então eu não ficava parada, então eu passava aquelas 6 horas imersas. E aquilo até e até isso, para mim foi incômodo, na verdade, porque eu achava que eu tinha que estar o tempo todo fazendo alguma coisa”(E6).

A entrevistada 3, expressa bem como foi vivenciar os conflitos de conciliar múltiplos papéis *“Eu não conseguia desempenhar 100% nenhuma das três atividades. Então isso me deixava muito frustrada, muito estressada”*(E3), exemplificando os conflitos gerados pela falta de tempo.

Por meio dos depoimentos das entrevistadas, verifica-se a forma que essas mulheres necessitaram compatibilizar seus papéis e superar os conflitos entre o cotidiano familiar e as responsabilidades profissionais e o dilema de escolher a qual destes papéis dar atenção, evidenciando o que Greenhaus e Beutell (1985), explicam na literatura, porque estas mulheres enfrentam o conflito entre o trabalho e a família

ao terem que optar dar atenção a um em prol de outro. Gauche, Verdú e Silveira (2013) declaram que para a mulher a carreira é essencial para ser uma pessoa integral, e essa construção de família e carreira é um processo natural da vida, no entanto, as duras dificuldades em manter o equilíbrio entre as dimensões da vida familiar e profissional se originam nos conflitos enfrentados por estas mães, que vivenciaram: aumento da sobrecarga de tarefas, a pressão social em exercer os diferentes papéis, poucas horas dedicadas à família, o estresse devido ao esgotamento, a alteração da rotina das famílias e a insatisfação.

Embora, os relatos sejam de acúmulo de trabalho, nem todas as entrevistadas perceberam o aumento de conflitos devido a adoção do trabalho em *home office*, pois a distância física antes era um fator de conflitos nas famílias, mas, a adoção do *home office* proporcionou essa aproximação com seus familiares, confirmando os achados da pesquisa de Lemos *et. al.* (2020), na qual, as autoras observaram que a adoção do *home office* não intensificou o conflito e sim atenuou para algumas das mulheres participantes de sua pesquisa, apesar da sobrecarga de trabalho. Neste estudo, confirma-se essa condição no relato da entrevistada 7, enquanto trabalhava fora, não tinha como dar atenção ao seu filho e a sua família, porque as horas longe da casa não permitiam acompanhar a rotina familiar, ela conseguiu se reaproximar e assim apoiar seu filho em um período bastante complicado, já que ele estava enfrentando uma depressão, se afastando dos colegas da escola e se isolamento socialmente, porque estava em processo de reconhecimento de sua identidade de gênero.

“A gente se reconectou. Na verdade, eu e meu filho, porque no... foi durante o home office que ele se abriu para mim e disse que ele era trans, que se identificava com gênero masculino. E que ele estava passando por um período muito grande depressão”.(E6).

Ao oposto que a literatura alega, a vivência no *home office*, não foi intensificadora do conflito trabalho-família especificamente para a entrevistada 7, no início da pandemia ela atuava presencialmente e seu filho já estava estudando remotamente em casa, ele estava enfrentando uma forte mas, ao adotar o *home office* ela pode se aproximar e perceber essa situação:

“Porque, enquanto eu ainda estava trabalhando na empresa, no início da pandemia, antes de virar home office, ele já estava em

home na escola, então ele se afastou dos colegas e entrou em depressão. Eu só fui descobrir quando eu fiquei com novos que eu fiquei próximo. Eu comecei a perceber os comportamentos que ele mascarava quando eu chegava em casa. Então, eu, aí a gente pode se ajudar, entendeu? Então, eu, na verdade, para mim fui ótimo, que criou essa proximidade maior, então eu pude olhar para o meu filho, para a minha família, então não teve conflito”(E7).

Essa constatação, leva ao entendimento que as experiências vivenciadas na adoção do *home office* foi intensificadora de conflitos para muitas, porém atenuante do conflito para outras, porque o novo modelo de trabalho adotado diminuiu a necessidade de deslocamento e do afastamento físico do lar, dando a liberdade para essas mulheres acompanharem o dia-a-dia de seus filhos, mais momentos de lazer, como exemplificado neste belo depoimento da entrevistada 3:

“Não precisar se deslocar, é que aquele estresse, toda aquela carga toda de deslocamento de trânsito termina o horário expediente, já está em casa, certo? Fecha teu computador. Tu faz um chimarrão para, senta para ver uma novela. É, nossa, é muito, muito, muito melhor. Não sei como é que a gente, às vezes eu fui pensando em ser como era, que a gente conseguia trabalhar 100% presencial!”(E3).

5.2 DIVISÃO DA ROTINA E AS CONVIVÊNCIAS EM HOME OFFICE

Buscou-se identificar como os conflitos trabalho-família impactaram as relações familiares e quais as mudanças que ocorreram relacionadas as responsabilidades do cuidado, convivência e compartilhamento da casa e seus espaços, em razão da adoção do *home office*, causado pelo isolamento social, em contexto de pandemia de COVID-19, obrigando com que todos permanecessem em casa, ocupar os mesmos espaços, de acordo com Mendes e Filho (2020), trabalhar de casa trouxe muitos desafios, alterou hábitos diários das famílias, que já não conseguiam separar a vida profissional e pessoal, por ocuparem o mesmo espaço/tempo.

Durante a realização das entrevistas, ao serem questionadas sobre o compartilhamento de tarefas e o cuidado, muitas descreveram terem recebido algum

apoio de seus maridos e familiares na divisão dos serviços domésticos e cuidado com os filhos, porém a maioria das mulheres continuaram como responsáveis de grande parte da responsabilidade do cuidado com os filhos e com a casa, pois muitas preferiam continuar com tal responsabilidade, contexto entendido a luz do debate sobre a divisão sexual do trabalho e a feminização do cuidado, o qual fala sobre a internalização do papel de cuidadora pela mulher, pois nas falas das mulheres foi possível identificar que elas se comprometiam muito mais com os fazeres do que seu maridos e familiares, a entrevistada 1 retrata essa situação *“Eu tinha que estar trabalhando, eu tinha que estar cuidando da filha, eu tinha que estar conectando ao longo do tempo, eu tinha que fazer comida era tudo, então”*. corroborando a cultura validada pela sociedade sobre o espaço da mulher no âmbito familiar e deste modo, não restando tempo para dedicarem a si mesmas (PORTO, 2008).

No Brasil, antes da pandemia em 2019, as mulheres já dedicavam em média, 21,4 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado das pessoas, em contrapartida os homens dedicavam 11,0 horas por semana na mesma atividade (IBGE, 2020). Para as mulheres que adotaram o *home office*, muitas mudanças ocorreram, essas necessitaram se tornar educadoras do(s) filho(s); mudaram de peso e de demandas, a entrevistada 5 não conseguiu mais praticar esportes, cuidar da alimentação e devido a isso, sua saúde ficou comprometida, ela desabafou:

“Eu engordei 11 kg. É porque eu não conseguia fazer uma refeição saudável, então fazia só coisas rápidas, assim tipo, uma torrada, um ovo, não conseguia parar pra fazer uma saladinha, não sei o que muitas vezes acabava sem tipo, pegava uma pizza de caixinha, sabe? Era só porcaria, só porcaria, só porcaria, tanto que eu engordei 11 kg, né? Eu era uma pessoa que fazia tecido acrobático. Eu era ciclista, eu era vegana. Eu me tornei uma pessoa que come carne, é sedentária e bebe álcool com as todos os dias”(E5).

Outro relato que exemplifica a mudança na rotina da família, principalmente em relação aos hábitos alimentares é da entrevistada 6, porque falta na organização de horários entre o trabalho e a casa, até a alimentação era prejudicada e muitas vezes as refeições básicas não eram preparadas *“Meu marido, ele é tesoureiro na prefeitura, aqui na minha cidade e a pessoa que era par dele era do grupo de risco...ele ficou em*

casa direto...eles não conseguiam nem alternar....então ele trabalhou direto”, ela conta que não conseguia preparar o almoço para seu marido:

“E aí ele chegava para almoçar às vezes, enfim, ãhn. Ele nunca pediu um almoço pronto, porque ele sempre vem, vinha e não estava. Mas a gente sempre deixa alguma coisa engatilhada para outro dia e as e como eu estava nessa função de descoberta do home office, as vezes, eu não fazia, no outro dia ele chegava com fome e nós também estávamos com fome, eu e ela, e não tinha nada pronto. A gente, a gente comeu mal no início, sabe? A gente não se organizou. A gente começou a comer muito mal e sim de qualquer jeito. Isso foi difícil, assim pra gente”(E6).

O estudo realizado em 2020 pela pesquisadora Malta (MALTA, 2020), aponta que em razão da rigorosa restrição social, houve uma significativa redução da prática de atividades físicas, sejam elas mais intensas e vigorosas ou mais leves, levando as pessoas a mudarem seu estilo de vida que antes era mais ativo para o sedentarismo. A entrevistada 6, vivenciou essa mudança no estilo de vida, porque não podiam praticar atividades físicas na rua:

“A gente fazia atividade física regularmente, eu e ele do dia para a noite, a gente parou assim, paramos porque não podia correr na rua, para tu correr, era proibido correr até de máscara, eu não podia ir, a gente corre, então né, mais sim. E se a válvula de escape que é o exercício e tudo junto dentro de casa”(E6).

Uma das principais alterações no cotidiano das famílias, vivenciadas por estas mulheres e suas famílias, no início da quarentena foi a tentativa de estabelecer uma organização de rotina, conforme o novo contexto exigia, no que compete as demandas do trabalho, da casa e o cuidado com os filhos. A entrevistada 3, quando questionada como fazia para conciliar as tarefas de casa, conta que no começo queria fazer tudo ao mesmo tempo, sem ter organização nas múltiplas tarefas que exigiam sua atenção:

“No começo, aquela minha pressão de querer fazer tudo ao mesmo tempo e não conseguia fazer nada. Às vezes eu estava no banheiro, lavava uma louça, passava uma vistoria na casa e tentar fazer tudo simultâneo assim, né, depois eu vi que isso não

estava dando certo, porque não conseguia fazer atividade doméstica. Eu não consegui, né, de certa forma, fazer atividades que eu tinha que fazer profissional e eu não conseguia dar aquela atenção que eu precisava dar para o Renan, né! Então eu vi que as três coisas simultâneas não davam”(E3).

Outro tipo de mudança na rotina das famílias, foi o fato de todos passarem a ficar em casa 24 horas por dia, no primeiro ano de pandemia ainda não havia vacina e as medidas de restrição impostas pela pandemia, com o objetivo de parar a propagação do COVID-19, fez com que as pessoas ficassem em casa isoladas, fosse por respeito as medidas de contenção do corona vírus, fosse por medo da contaminação por uma doença desconhecida, sem remédios e sem vacinas (JUSTO, 2020), a entrevistada 4 fala como foi no vivenciar, não apenas a adoção do *home office*, mas o isolamento social “*Acho que a primeira coisa que foi o home office mudou a questão da quando teve a restrição de ir nos lugares, então a gente começou a ficar mais em casa, não podia sair*”.(E4).

Na família da entrevistada 2, o máximo que realizavam era a ida ao mercado, porque ficavam todos dentro de casa e a rotina escolar de seu filho mudou ao ponto de não conseguirem conciliar a escola dele com o trabalho em *home office*, porque a dificuldade era muito maior para ele participar das atividades escolares sozinho, conforme seu relato “*Ficava todo mundo junto, é apartamento, não tem muito para onde fugir. A gente saía para ir ao mercado só*.”(E2), outra mudança foi quando perguntada sobre a dificuldade de seu filho nas aulas online:

“A total, principalmente quando estava em aula remota com o João Deus, o livre. A gente tentou por 1 mês e não, não teve como porque a gente não estava conseguindo, porque aí as aulas remotas eram no horário que a gente estava trabalhando. A gente tinha que conciliar, tipo, alguma reunião, alguma coisa, alguma atividade com a aula, porque tinha que acompanhar ele, porque ele tinha 3 anos na época, né? Então assim a gente tentou por 1 mês e um mês e meio ali não deu certo. Daí tinha acabou tirando ele da escola ali no remoto, né? Porque era difícil conciliar a atenção dele com o trabalho e aí, com a aula remota, então é ficou inviável”(E2).

Em relação a organização das demandas do trabalho, a entrevistada 4 fala sobre a falta de organização de agendas e horários de trabalho, antes no presencial os horários de almoço e das atividades profissionais eram bem estabelecidos, mas, com a adoção do *home office*, não existia a barreira física e de espaço, conforme relata:

“Né, mas, tinha algumas agendas fora de horário. Se tinha algumas reuniões às 9h da noite é tinha que estar mais cedo, às vezes 8h, 8:30, né! Acho que reunião depois de alinhamento e o horário de almoço, que quando está trabalhando no presencial, que tem horário de almoço fixo, em casa, às vezes tu não tem, pois eu ia almoçar 3h, 4h horas da tarde, coisa que não presencial, tu não vai almoçar, ir parar pra almoçar as 4h da tarde”(E4).

Uma das consequências do *home office*, é que não há possibilidade da separação entre o tempo de trabalho e o tempo da vida familiar, demandando que as entrevistadas dispensassem mais atenção afim de organizar melhor suas rotinas (LUCCA, 2020). No relato da entrevistada 6, a falta de organização no início é retrata por ela como normal para todo mundo que estava passando pela situação, pois o momento imposto pela pandemia, de todo mundo dentro de casa transformou a vida das famílias e para ela não foi diferente:

“No início, foi uma baderna, normal, assim normal, eu acho que foi normal, acho que ninguém conseguiu sair disso sabe? Começou difícil e aos poucos a gente foi se reestruturando, a gente ficou em casa, os três”.(E6).

Além da falta de organização inicial, o compartilhamento de espaços e a busca pela adaptação do melhor lugar para trabalho, foi um desafio vivenciado, a entrevistada 1, fala que mudou várias vezes a sua mesa de trabalho, chegou a ir trabalhar na área de serviço para conseguir se adaptar com o trabalho remoto:

“Ficava todo mundo na casa toda, eu mesmo, meu lugar de trabalho. Eu mudei durante a pandemia várias vezes, né? Voltei no meu quarto e coloquei no quarto da Beatriz, coloquei na sala. E eu mudando, tentando adaptar o melhor lugar. Coloquei uma época na lá na área de serviço, assim, paradinha. Mas aí não

deu certo porque eu tinha que ficar de olho nela, então. Então o espaço foi, foi ,meio a casa toda, todo mundo”(E1).

No tocante a divisão de tarefas domésticas, a entrevistada 8 relata que não recebia muito a ajuda de seus familiares logo que adotou o novo modelo de trabalho, pois tinha um bebê pequeno e o cuidado era maior em relação as visitas, mas, seu esposo estava em casa, como sua profissão é advogado e a demanda de trabalho diminuiu consideravelmente para ele no início da pandemia, os fóruns estavam fechados e as audiências suspensas temporariamente, assim sobrava tempo que ele pudesse cuidar do filho pequeno:

“Então eu e meu marido, a gente se dividiu, né meu marido, ele é advogado, então ele não, como a questão da, da, da, do trabalho dele, estava tudo fechado, né? Todos os foros, tudo fechado. Acabou que as demandas meio que pararam, então essa que foi a minha sorte, que ele conseguiu dedicar bastante parte do tempo com o B”(E8).

De acordo com Andrade *et. al.* (2013), receber apoio social, especialmente quando se trata do cuidado com os filhos, é primordial para que as mulheres consigam dar conta de toda a sua jornada de trabalho, a jornada da maternidade e os cuidados com a família, assim, faz-se necessário identificar como este conflito, entre trabalho e família, impacta nas relações familiares, no caso das entrevistadas o apoio recebido foi fundamental para a atenuação dos conflitos gerados, a entrevistada 8 recebeu o apoio de sua família e especialmente da sogra, pois após as primeiras doses da vacina foi possível flexibilizar as visitas, neste relato percebe-se a importância desse apoio:

“Na verdade, a gente, a gente contou muito como eu falei com a ajuda da minha família, né! Então a sogra, por exemplo, volta e meia ela fazia marmitas para gente, né, para nos mandar porque ela sabia que, como a gente estava o dia inteiro aqui em função, né!”(E8).

Nem todas não contavam com a rede de apoio necessária para a divisão de tarefas e no cuidado com os filhos, como no caso da entrevistada 4, que é mãe solo e a entrevistada 7, a qual o companheiro não pode adotar o trabalho em *home office*. Neste relato da entrevistada 4, o conflito vivenciado *“Eu acho que foi bem complicado, não é porque tu precisa trabalhar e precisa ter atenção no que tu tá fazendo”(E4)*, por

ser mãe solo, a entrevistada 4 enfrentava uma situação mais desafiadora, mãe de duas meninas, uma delas na época ainda usava fraldas e muitas vezes necessitava fechar a câmera da reunião que estava participando para trocar a fralda da filha pequena *“Na época que começou a pandemia, a Bel ainda estava usando fralda, então às vezes eu tinha que fechar a câmera na reunião para trocar a fralda”*(E4).

Segundo Oliveira (2020), em uma pesquisa que realizou em 2020 com mulheres universitárias e mães solo, constatou que para as mães solo as jornadas foram mais intensas, sem controle e com poucas diferenças entre tempos, demandas e espaços domésticos, no cuidado e profissional, porque não podiam contar com sua rede de apoio e nem com escolas durante a pandemia, restando o cansaço e a fadiga no cuidado dos filhos e da casa.

Por ser mãe solo, a entrevistada 4 relata que não podia dar o cuidado e a atenção necessárias para suas duas filhas, o trabalho exigia atenção dobrada dado tamanha responsabilidade do cargo. Sua rotina de trabalho era atender diversas pessoas pelo chat simultaneamente, mas também era cobrada por suas filhas pequenas, as quais, dependiam de seus cuidados:

“É bem difícil essa questão de tudo estar presente e não poder dar atenção. Não é porque, como um tipo de trabalho, ele exige muita atenção, muito foco no que tu tá fazendo. Até para, se não fazer besteira né! Não falar nenhuma informação errada. Outra questão é tu não consegue dar atenção, então muitas vezes, chega uma hora que elas já estão entediadas. Elas querem atenção ou precisam de alguma coisa. Tu olha e diz, só um pouquinho, só um pouquinho. É complicado esse sentido assim, de realmente tu conseguir estar presente e não dá, não poder dar atenção. Então acho que isso é o principal, assim, conflito que eu tive nessa questão de não conseguir, de ver que ela estava precisando de mim, muitas vezes eu não conseguia atender”(E4).

No que se refere das relações com familiares que não conviviam na mesma casa, a maioria das entrevistadas se manteve afastada, como mãe, pai, irmão e relatam que mantiveram contato por aplicativos de conversa, vídeos chamadas e telefone, a entrevistada 1 ficou dois anos sem ver a mãe que é idosa, tem Alzheimer

e é residente de uma clínica geriátrica, ela conversava apenas por vídeo chamada “*Eu passei 2 anos sem ver ela pessoalmente, né? Eu só tinha contato por, por vídeo, chamada com ela*”(E1). As entrevistadas 4 e 5, também se relacionavam por vídeo chamada com seus familiares no primeiro ano de pandemia, conforme este relato:

“Minha família é de origem, não, ela é de Santa Rosa, então eu fiquei sem ver eles durante 7 meses desde o início da pandemia, e até quando começou um pouco mais a liberação, né? De máscara e tal. Falava por vídeo chamada”(E5).

Os hábitos e rotinas familiares, passaram por mudanças rápidas, no trabalho, na educação dos filhos e no convívio familiar e o “novo normal” surgiu como um termo que descrevia o momento que a população mundial estava passando, a adoção do trabalho *home office*, alterou em muito as rotinas para as mulheres entrevistadas que sentiram dificuldades para compartilhar espaços, três entrevistadas contavam com a ajuda de diaristas quinzenais, após a flexibilização das restrições do isolamento social, mas, grande parte delas continuou como responsável das atividades domésticas e dos filhos, conforme os achados de Lemos *et. al.* (2020), a sobrecarga de trabalho aumentou para as mulheres, devido a maior responsabilidade exigida pelas mulheres em uma divisão desigual e preconceituosa por causa gênero. Porém, a entrevistada 7, apesar de tomar conta dos afazeres domésticos sozinha, não relatou a intensificação ou vivência de conflitos e a maior mudança em sua rotina e com seus familiares foi a oportunidade de se aproximar de seu filho e compartilhar seu dia-a-dia.

5.3 ESTRATÉGIAS NA ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS

Após as análises dos relatos das entrevistadas identificou-se que o tempo e a tensão foram as principais fontes geradores de conflitos e no início da adoção do *home office* houve aumento da sobrecarga de tarefas e da pressão social em exercer os diferentes papéis, as entrevistadas relataram poucas horas dedicadas à família, o estresse devido ao esgotamento, a alteração da rotina das famílias, insatisfação e além da vidas das famílias serem afetadas, de modo a alterar os hábitos e seu cotidiano, porém, com o passar dos meses as famílias foram criando estratégias para se adaptar ao novo contexto em que estavam inseridas, dado a situação que o mundo estava enfrentando e a adoção do *home office*. Diversas medidas para atenuar a

vivência de conflitos foram grandes aliadas destas famílias, principalmente das mulheres, as quais, adotaram estratégias como: diálogo, organização do tempo, definição de prioridades nas tarefas, combinações com a equipe de trabalho, companheirismo do cônjuge, divisão das tarefas, apoio para cuidar os filhos, otimização de tempo pedindo refeições prontas.

Cabe salientar que algumas mulheres eram praticantes de atividades físicas antes do isolamento social, porém, como não podiam frequentar seus lugares de costume para prática de exercícios físicos, adotaram estratégias com o objetivo de buscar equilíbrio e melhorar a qualidade de vida como o momento permitia, a entrevistada 6 relata que comprou uma esteira “ *eu comprei uma esteira porque a gente corria na rua, aí eu comprei uma esteira e nós conseguimos fazer exercício todos os dias*”(E6), e, assim, ela intercalava o uso com seu marido “*eu corria de manhã e meu marido de noite na esteira, a gente achou um lugar da casa para colocar ela, então a gente conseguia também extravasar esse nosso momento assim, de estar preso dentro de casa*”(E6).

Na mesma estratégia para conciliar a rotina com a prática de algum exercício físico, porém de forma online, a entrevistada 5 praticante de tecido acrobático e ciclista, ela fazia exercícios assistindo a videoaulas “*o exercício físico, até eu fazia né. eu não tinha o tecido, mas eu adaptei, a gente adaptou na escola, daí não tinha o tecido mas tinha a parte preparatória em casa, ia lá abrir a câmera e assistir na frente do computador*”(E5).

Em um artigo cujo objetivo foi investigar a relação entre o conflito trabalho-família e as estratégias de conciliação, a qualidade de vida e a satisfação do casamento, identificou-se as principais estratégias adotadas por casais, ambos inseridos no mercado de trabalho e filhos (BARBOSA; NETO *et. al.*, 2021). A entrevistada 8, exemplifica em seu relato, em como foi administrar os conflitos ao definir estratégias como a organização do tempo, “*então a gente começou meio que se organizar da manhã. Meu marido ficava mais trabalhando, eu ficava um pouco mais da tarde, então a gente começou a fazer essa... esses cronogramas de organização e fora de horário, tá*” (E8). Outra estratégia adotada foi a definição de prioridades, como a entrevistada 8 relata aqui sobre ela e seu esposo aceitaram a realidade do momento que estavam passando, começaram a estabelecer para cada, horários diferentes de trabalho, também otimizaram o tempo que seria gasto na preparação de refeições, fazendo pedidos de tele entrega:

“A gente aprendeu a aceitar pra nossa realidade, sabe? Tipo, tinha momentos que a casa não estava totalmente limpa, sabe, que louça não estava lavada depois do almoço, né? A gente meio que se preocupava com mais coisas emergenciais como as coisas para o meu filho, que era o que mais importava e era muita tele entrega para não nos matar e chegava ao final do dia estava exausto, conversámos, vamos pedir uma tele? Então foi isso que a gente fez”(E8).

A divisão das tarefas e a organização do tempo é uma das estratégias adotadas pela entrevistada 6, ela relata que no início, por falta de organização do tempo, muitas vezes não conseguia preparar o almoço e ficavam sem fazer uma refeição saudável, mas com a organização do dia anterior, era preparado no jantar o suficiente para ficar para o almoço e, assim, evitava o conflito causado pela falta de tempo:

“E aos poucos a gente começou a nos ajustar, então assim nós fazíamos janta quase todos os dias, uma janta diferente, pegava uma receita nova, fazia um pouquinho a mais, já sobrava para o almoço do outro dia, sem estresse, não tinha estresse”(E6).

A organização e otimização do tempo como administração de conflitos foram as estratégias mais adotadas pelas mulheres que necessitaram conciliar o cuidado com os filhos, casa e as atividades profissionais, conforme relato da entrevistada 1, antes de iniciar seu dia de trabalho, procurara deixar tudo bem organizado:

“Eu tentava deixar tudo organizado, né, tudo meio pronto assim para aí, aí estar assim, tendo os horários e tudo, tipo, dá aula online que eu sabia que eu tinha, que...que ligar o computador e tal, já deixava meio organizado, né, o computador montado, tudo para quando chegasse a hora, eu não consegui fazer a alimentação por muito tempo. Eu estava encomendando comida de um restaurante aqui de perto, comida pronta para não ter que perder tempo fazendo a comida e tal, né? Então, para tentar otimizar o tempo.”(E1).

A entrevistada 3, administrou os conflitos vivenciados estabelecendo prioridades de tarefas “Eu estabeleci uma forma de priorizar antes, no começo, aquela minha pressão de querer fazer tudo ao mesmo tempo e não conseguia fazer

nada”(E3), no início pela falta de organização de rotinas e definição de prioridades nas atividades, as quais, acabavam por trazer acúmulo de trabalho e sobrecarga, além de trabalhar depois do horário de expediente, deixando seu filho aborrecido pela falta de atenção, ela relata que hoje em dia já consegue administrar, porque organiza o tempo que vai dedicar a atividade que acredita ser prioridade:

“Eu acabava ficando ali trabalhando além do horário, muitas vezes, e hoje eu já consigo administrar isso. Se eu preciso fazer alguma coisa, é que eu preciso ter uma atenção maior ou que eu preciso desempenhar um pouco mais de tempo. Eu, eu, acabo fazendo isso pela parte da manhã antes de começar as atividades do expediente, uma meia hora antes e me administro, me logo e faço isso antes para não ter que ficar depois do horário, sendo que depois do horário, né? Teria que supostamente dar atenção para minha família, para meu filho.”(E3).

A organização do tempo também é citada pela entrevistada 7, quando questionada sobre como administrou a conciliação das tarefas da casa e profissionais, descreveu como era a maneira dela se organizar com a sua rotina, para que conseguisse dar conta dos afazeres domésticos e profissionais, além de dar atenção ao seu filho que estava passando por um momento bastante complicado e que estava afetando sua saúde mental, ela relata como era a rotina que tinha estabelecido:

“Eu pego, como eu levo meu filho para escola 7 horas da manhã, então 7 e meia eu já começo a minha rotina aqui, então eu arrumo tudo o que tiver que arrumar, eu coloco uma roupa na máquina que faço negócio até o horário de eu ter que entrar aqui às 9:00 e depois de meio-dia, vejo a questão do almoço, faço as coisas que tem que fazer. Busco ele na escola, a gente almoça junto e fico ali tranquilo até uma 1 hora, uma e pouco, e depois volta. Mas eu estou assim, eu agora eu fico no horário certinho. Das 9 até o meio-dia”(E7).

É importante destacar que não foram identificados na fala de todas as entrevistadas o apoio do cônjuge em relação a divisão das tarefas domésticas, as entrevistadas 1, entrevistada 3 e entrevistada 7 demonstraram em seus relatos serem

as únicas responsáveis pelas atividades domésticas e o cuidado com os filhos, apesar de viverem com o pai de seus filhos na mesma casa, evidenciando o achado de uma pesquisa que analisou estatisticamente o resultado, no qual 70% das mulheres participantes da pesquisa declaravam que eram as únicas responsáveis com os cuidados domésticos (SILVEIRA; BENDASSOLLI, 2018)

A estratégia de compartilhamento das tarefas é exemplificado na fala da entrevistada 5, que além de passar a dividir as tarefas com o marido, ainda contava com a ajuda de uma diarista para auxiliar na limpeza da casa “ *Ele disse assim, vou contratar uma diarista, para vir uma vez por semana, porque senão a gente nunca vai conseguir sozinhos, porque realmente é bem complicado sozinhos*”,(E5) importante ressaltar que essa estratégia foi adotada depois da flexibilização do isolamento social. Além do apoio da diarista, eles se dividiam em relação a limpeza e o cuidado com o filho, citando em dois momentos durante a entrevista:

“O cuidado com o filho, eu divido. Eu não considero uma ajuda, porque é dever de pai e conto com uma rede de apoio bacana também, que a minha sogra, então eu consigo dividir as atividades[...] E consigo dividir as atividades de cuidado do lar com o meu marido e com uma diarista que vai lá em casa uma vez por semana e que mudou a minha vida aí, coisa boa”(E5)”.

Segundo Powell (2020), na teoria, com todos em casa, mesmo que trabalhando, cria um cenário, no qual possibilita uma divisão mais equilibrada dos serviços domésticos e o cuidado com os filhos, para Shockley *et.al.* (2021), acrescenta sobre o contexto de pandemia oferecer para os familiares ou os pais que trabalham de casa, uma possibilidade de envolvimento maior em seus papéis dentro de suas famílias e, deste modo, as demandas domésticas se tornarem mais equilibradas para todos, homens e mulheres, não sobrecarregando a mulher devido a divisão sexual do trabalho ainda ser uma realidade na sociedade atual. No relato da entrevistada 2, a divisão de tarefas não foi apenas com o marido e sim com os familiares, porque decidiram passar por um período de isolamento social junto com sua família em Pelotas (RS), assim, a divisão das tarefas e cuidados com as crianças ficava a cargo de seis pessoas:

“E aí, como a gente estava de home Office para facilitar e facilitar para nós e para o João, a gente acabou indo algumas vezes para

Pelotas, fazendo home office de Pelotas. Então, como o pessoal, esses familiares de Pelotas estavam bem isolados também, né? A gente ficou com eles lá. A gente dividiu a carga com seis pessoas da mesma casa”(E2).

O diálogo como atenuante de conflitos, foi a maneira que a entrevistada 1 encontrou para administrar os conflitos gerados pela permanência de todos em casa, fato que corrobora a modificação na rotina das famílias, ela relata que apesar de brigas por nunca terem ficado tanto tempo dentro de casa juntos, iam se acertando através da conversa *“Dá uns conflitos e vai se acertando. Tá, não tá ruim, está ruim aquilo, tentar explicar, né? Para cada um o que está incomodando, conversando a gente se entende, não é?”*(E1). A estratégia do dialogar evidencia o achado de um estudo realizado durante a pandemia, por Techio *et.al.* (2021), a comunicação foi bastante positiva para a satisfação conjugal, porque o dialogo proporciona o apoio mútuo, a exposição de sentimentos e sobre problemas que poderiam ser resolvidos com uma conversa. O estudo realizado em 2020, que buscou averiguar sobre a importância do apoio afetivo mútuo, confirma, que apesar de muitas das entrevistadas relatarem não receberem apoio na divisão de tarefas, o apoio através do diálogo, foi muito valorizado na estratégia de administração de conflitos (SILVEIRA; BENDASSOLLI, 2018).

Em relação a estratégia de combinações com os colegas e gestores sobre a organização dos horários de estar disponível para o trabalho e a necessidade de atender principalmente os filhos pequenos, as entrevistadas 4 e 8, declaram em suas falas como foi para elas administrarem os conflitos ao adotarem esta estratégia, para dar atenção as filhas a entrevistada 4 combinava com seu time determinados intervalos como por exemplo: *“E aí eu falo assim, olha, espera só um pouquinho, me dá uns 20 minutos, eu já te chamo eu vou fazer a minha filha, dormir”*(E4), como seu trabalho é no atendimento via chat, era a maneira que encontrava para conciliar suas atividades, já a entrevistada 8 fazia combinações de não estar presente em alguns momentos, pois necessitava colocar o filho pequeno para dormir e pedia que não contassem com a sua presença em caso de emergências:

“Tudo foi bem transparente, assim com o time, sabe? Mas todo mundo sabia da dificuldade que a gente estava passando aqui. Com uma criança pequena, falava aqui daqui a pouco estou de volta. Me adiantava avisando, pra não ter problema com isso. Eu

mandei pra deixar o pessoal avisado para qualquer emergência, talvez não contar comigo naquele momento, mas assim, no ambiente de trabalho foi tranquilo”(E8).

Diante dos relatos das entrevistadas, a identificação e análise das estratégias adotadas pelas mulheres, que são todas mães, percebe-se que a organização do tempo foi grande aliada para administração dos conflitos trabalho-família, porque atenuou os conflitos vivenciados por elas, que puderam dedicar mais tempo de atenção para o cuidado de seus filhos, diminuindo a insatisfação deles, e atualmente já não trabalham além de seu horário de expediente.

5.4 ASPECTOS POSITIVOS E NEM TÃO POSITIVOS DO HOME OFFICE

Para as mulheres participantes desta pesquisa, as quais são todas mães, o aspecto positivo mais relevante foi o fato de poder se aproximar da família, acompanhar o dia-a-dia de seus filhos pequenos, se aproximar de seus filhos adolescentes e, algumas, de familiares que não viam há algum tempo. Nos achados de Lemos *et. al.* (2020), eram as circunstâncias mais relevantes na vida das mulheres entrevistadas em sua pesquisa, porque apesar da sobrecarga de trabalho, a oportunidade de ficarem em casa trabalhando em *home office*, lhes possibilitava a aproximação dos filhos e maior convívio com a família, como no relato da entrevistada 2, no qual ela expõe:

“Com a adoção do home office, eu tive muito mais participação no crescimento do João. Enfim, né, porque antes da pandemia a gente nem imaginava que poderia trabalhar de casa, não era uma realidade tangível né. Então a gente passava o dia inteiro longe dele. É aquela coisa toda, a gente não via. É claro que a gente vê a evolução, que a gente morava com ele, mas não era aquela evolução diária sabe? Enfim, aquela, aquela evolução diária, e aí, com o home office, não, aí a gente consegue, eu consegui acompanhar ele, tipo, o dia inteiro, embora fosse difícil. Estava ali presente, mesmo que não 100%, estava presente. Aquela coisa de estar sempre ali, está trabalhando, fazer uma reunião. Tem alguém deitado no teu colo, fazendo chameguinho,

aquela coisa toda. Então assim tu tá muito mais junto, né? Coisa que eu achava que não, nunca, né? Nunca poderia”(E2).

Outro relato que demonstra a importância da presença física que a adoção do *home office* proporcionou, foi da entrevistada 8, que recém tinha saído da licença maternidade e como deveria retornar ao trabalho que na época ainda era presencial, estava ficando muito preocupada e triste porque achava que não iria poder amamentar seu filho como gostaria, para ela o ato de amamentar era muito importante e visto com um dos maiores aspectos positivos da adoção do *home office*, conforme ela:

“Logo que eu voltei de licença maternidade, deu, sei lá, eu tinha estoque assim, de leite para 1 mês, 2 no máximo e quando acabou meu estoque eu já não conseguia mais no ambiente de trabalho, lá ficar, ãhnn ordenhando, né? Então foi bem, deu bem coincidência da pandemia entrar assim que a gente brinca, né? O lado bom da pandemia foi que eu consegui continuar amamentando, ele sabe? Pelo fato de estar em casa, porque se, se tivesse continuando no trabalho, eu teria que dar fórmula. Poderia acabar no meu leite. Eu não tinha mais, eu não conseguia nem tirar. Ainda mais lá no trabalho, então isso acho que foi um lado bom de eu conseguir continuar a amamentação, continuei amamentando ele até os 3 anos”(E8).

A proximidade com a família foi muito importante para a entrevistada 6, porque pode ver o quanto estar junto com a família oferece a oportunidade de perceber o sentimento mútuo de amor que existe *“Estar mais próximo da minha família. Eu nunca olhei tanto para dentro da minha família e a gente descobriu que a gente realmente se ama porque a gente conviveu nesse tempo todo”(E6)*. A aproximação com o irmão que pouco via, também foi o aspecto positivo apontado pela entrevistada 6 *“A pandemia também me reaproximou do meu irmão porque meu irmão, a gente se dá muito bem. A gente se ama e tal, mas, vida corrida né, a gente quase não se falava”(E6)*.

Para a entrevistada 7, a adoção do trabalho *home office* permitiu que pudesse se reconectar com seu filho que estava passando pela sua construção de identidade de gênero, ela descobriu a depressão severa ele estava passando e pode ficar mais próxima dele, dando o apoio necessário para superar as dificuldades do momento *“A*

gente se reconectou na verdade, eu e meu filho, porque no foi durante o home office que ele se abriu para mim e disse que ele era trans, que se identificava com gênero masculino. É que ele estava passando por um período muito grande de depressão”(E7).

Seguindo a análise dos aspectos positivos mencionados pelas entrevistadas, os quais, corroboram com as pesquisas acerca do conflito trabalho-família (TECHIO *et al*, 2021; LEMOS *et al*, 2020; BARBOSA *et. al.*, 2021; MONZATO, 2022), sobre ser o tempo de qualidade ser um importante aspecto positivo, porque puderam aproveitar mais suas famílias, cuidar quando fica doente mesmo que esteja trabalhando de casa, não ter a necessidade de mandar para a escolinha para ter que ir trabalhar presencialmente, principalmente naqueles dias que a criança está com algum sintoma de gripe e evitar o deslocamento, porque a necessidade de acordar cedo para ir ao escritório incomodava bastante essas mulheres, no relato da entrevistada 3, são citados esses aspectos positivos:

“Eu com certeza, no meu, não é um dos principais. Assim, a qualidade de vida não é poder ficar mais tempo, não é? Próximos familiares, casos que aconteceram na diversas vezes durante esse período todo de pandemia, bah, que foi muitas vezes assim é o filho, está doente. O filho está com febre, está enjoado, não está sentindo muito bem e tu ter que deixar ele numa escola, numa creche e trabalhar com o coração apertado né, essa era uma sensação assim, de impotência para quem é mãe, ela fica totalmente impotente, largar o filho numa creche, sem saber que ele está bem”(E3).

A qualidade de vida foi outro aspecto positivo citado pela questão de não ter mais necessidade de deslocamento, já que o trabalho passou a ser prestado remotamente, a entrevistada 3 relata que pode momentos simples de lazer que antes não conseguia pela falta de tempo gasto no deslocamento *“Tu faz um chimarrão para, senta para ver uma novela. É, nossa, é muito, muito, muito melhor”(E3).* A entrevistada 4 relata que o tempo gasto em deslocamento era de 4h horas diárias e trabalhar remotamente, proporcionou melhor qualidade de vida, porque pode trabalhar de casa:

“Agora que eu estou no home Office. Acho que a melhor coisa que teve foi a gente entender que a gente pode ter uma melhor

qualidade de vida. Depois que normalizou, a gente vê que no home office, a gente consegue ter mais qualidade de vida, tipo eu reduzo 4 horas de transporte no meu dia, então consigo trabalhar com mais qualidade em casa “(E4).

A entrevistada 5 é mãe adotiva de uma criança portadora de deficiência intelectual e a adoção do *home office*, foi essencial para que a adaptação ocorresse da melhor forma possível, porque ele saiu de um ambiente totalmente diferente, com outras pessoas, outro mundo ao ser adotado, conforme seu relato:

“Se eu não tivesse a oportunidade de trabalhar home office, eu jamais teria desenvolvido a minha relação com meu filho, como tenho hoje. Porque como ele entrou na nossa vida bem no início da pandemia, eu tive a oportunidade de estar com ele durante muito tempo, então assim, todas as angústias dele eu estava ali para acolher isso. Criou um vínculo muito forte entre nós dois, assim, tanto que tipo, menos de 1 ano depois. assim, tinha, tinha...nem meio ano ele começou a me chamar de mãe”(E5).

Os aspectos positivos vivenciados pelas entrevistadas, vão muito além de não precisarem gastar tempo com deslocamento, quando se fala em conexão com a família, estar perto dos filhos, acompanhar seu desenvolvimento e ser o apoio nas horas mais necessárias são os aspectos mais valorizados e na literatura evidencia-se que para as mulheres o trabalho em *home office* traz um sentimento de satisfação e realização profissional, pelos motivos de terem tempo para amamentar seus bebês, fazer a adaptação com calma e sem preocupação na escolinha, oferecido pelo trabalho remoto (DE SOUZA; DA SILVA, 2022; LEMOS *et. al.*, 2020), outros aspectos positivos são a redução de custos com transporte e com tempo de deslocamento, permitindo até mais momentos de lazer após o expediente de trabalho, achados da pesquisa de Lemos *et. al.* (2020), que também destaca a satisfação da maior convivência entre as famílias, o que corrobora com os achados deste estudo, em que as todas mulheres se adaptaram ao novo contexto e aprenderam a gerenciar o tempo diante da flexibilidade do *home office*, alcançando o equilíbrio na conciliação entre vida profissional e familiar

Contudo, adotar o trabalho *home office* tem alguns aspectos não tão positivos para a maioria das entrevistadas como o excesso de trabalho, os desentendimentos

no relacionamento, a sobre posição de papéis e a falta de convívio social, o fato de permanecer em casa trouxe alguns aspectos que influenciaram negativamente no bem-estar das mulheres em circunstâncias que a satisfação com o trabalho, casamento e vida ficaram comprometidas, porque não havia separação de espaços entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, devido ao trabalho invadir o espaço físico do lar, de modo que as famílias não estivessem preparadas para tal situação, Oliveira (2020) fala que a adoção do trabalho remoto não foi bem vista no início pelas pessoas que sentiam-se obrigadas a adotar este modelo de trabalho e não por livre vontade. Conforme Clark (2000), retrata em seus estudos, a teoria das fronteiras, na qual, fala sobre a criação de esferas familiares e do trabalho e as fronteiras entre elas, para assim alcançar um equilíbrio, mas, que no contexto vivenciado pelas famílias, a criação dessas fronteiras foi dificultada, no relato da entrevistada 6 a primeira dificuldade enfrentada foi a delimitação de um espaço físico para trabalhar, porque no início o lugar que considerou como “melhor” foi a cozinha:

“Eu trouxe o meu Desk para casa, então eu fui com o carro e carreguei o carro e vim para casa com cadeira, com suporte para o computador. Eu trabalho com 2 telas em tão bah, uma loucura onde eu vou botar tudo isso, né? Aí eu tinha um espaço na minha cozinha ali que eu tinha uma escrivaninha. Tinha um computador antigamente, acabou ficando escrivaninha naquele cantinho. Fui para ali, para dentro da minha cozinha.”(E6).

Ao passar a trabalhar na cozinha, a entrevistada 6 se viu em meio à falta das barreiras físicas e por muitas vezes humanas, porque o espaço da cozinha é compartilhado por todos os moradores da casa, onde eles fazem as principais refeições “Porque aí eu participava do contexto familiar e trabalho junto o tempo todo”, e diante disso, acabava por não conseguir limitar a vida profissional e a familiar e uma acabava interferindo no domínio da outra:

O ruim é, foi bem difícil assim, depois eu tomei uma outra decisão, arrumei um outro lugar para mim dentro de casa, mas foi bem complicado, ficava o almoço envolvido junto com meu trabalho, aí as pessoas estavam almoçando e às vezes eu ainda estava trabalhando e aí, ah tu não vai almoçar? Tu não vai almoçar? Já vou, já vou, aquela coisa toda, sabe? Enfim, foi bem

difícil, confesso para ti que em alguns momentos do dia eu não conseguia trabalhar, aí eu ficava até mais tarde. Teve dias que eu trabalhava até dez, onze horas da noite, porque era um momento que eu ficava melhor né, as pessoas também em casa não entendiam muito bem isso sim”(E6).

O excesso de trabalho também foi um aspecto negativo que as entrevistadas contam, porque quando se está no escritório, existe a barreira física que impõem o encerramento das atividades profissionais, mas, no trabalho remoto não é possível se desligar do trabalho com tanta facilidade. O relato da entrevistada 3 exemplifica essa situação, de trabalhar até mais tarde por estar em *home office* e isso aumentava a carga de trabalho, porque exercia o papel de mãe, após o término do expediente:

“No começo, assim, em função de estar home office, sabendo que eu não tinha que fazer aquele deslocamento que não tinha aquela distância entre a casa e entre serviço e a casa. Eu acabava muitas vezes trabalhando além do meu horário, então muitas vezes eu saía dali sete, sete e meia”(E3).

Para a entrevistada 2, a sobreposição de papéis foi um dos principais aspectos negativo vivenciado na adoção do *home office*. Seu filho na época com 3 anos de idade não tinha o discernimento de que não podia interromper sua mãe durante a realização de uma agenda:

“E tem vários negativos também, né! Essa sobreposição é uma delas, né! Tipo, apesar de ser bom, é ruim também, né? Porque é cansativo. Tu não tem essa delimitação, não tem bem claro, essa delimitação é difícil a gente impor essa limitação estando em casa com uma criança pequena, né? Então tinha vezes que ele, se era a reunião da equipe mesmo que era mais tranquila, ele participava da reunião às vezes tipo, dava um oi e aquela coisa toda, então aí se era, mas se não era, é difícil explicar para uma criança pequena isso, né? Isso né, essa, não, essa sim, então é cansativo isso também”(E2).

A entrevistada 5 sofria com a situação parecida, pois seu filho não entendia porque não podia falar com a mãe se ela estava ali, em casa e a situação que a mais deixou triste e angustiada foi quando ele chegou em casa e chamou com tom de voz

alto pela mãe, que estava em meio a uma agenda. Naquele momento, ele viu que havia muitas pessoas na tela do computador, não conseguindo reagir e permanecendo parado, ela relata a dificuldade que foi a sobreposição de papéis:

“Tu está num momento em que tipo, tu precisa estar 100% no teu papel profissional, tem momentos que tu consegue estar um pouquinho no papel profissão e um pouquinho no papel de mãe, mas tem momentos que tu precisa estar 100% em um papel e daí se bem, naquele momento, meu filho estava em fase de desfralde, né? E bem naquele momento, ele fez o número 2 na calça. Que, que eu faço? Saio no meio da reunião assim? Não tem, não tem como eu dizer para a pessoa com quem estou no trabalho, olha só eu não posso agora. Porque eu estou no horário de trabalho e não tem como dizer para o meu filho, fica só um pouquinho sujo aí, porque eu estou em reunião, porque ele tinha 4 anos sabe? Literalmente uma situação impossível”(E5).

A permanência de todos em casa, para as entrevistadas que são casadas e ambos adotaram o *home office* foi muito bom no início, porém com o passar dos meses a situação tornou-se mais difícil. O convívio e a rotina cansativos, a entrevistada 8 relata que passou por alguns momentos de desentendimento com o seu marido:

“Acabava que a gente se irritava com mais facilidade, não ao ponto de, no caso, perder a cabeça né, por se descontrolar em algum momento, elevar o tom de voz, mas coisas assim simples, não ao ponto de bater, mais no sentido de explodir”(E5).

A entrevistada 5, relata que as discussões e os desentendimentos foram tantos que pensou em separação, porque a situação era complexa, tornando difícil de encontrar um equilíbrio na convivência. Eles acabavam discordando em muitas coisas e a organização da casa era um motivo forte para estes desentendimentos:

“Eu quase me separei. Porque assim, eu estava aquelas ação impossível, aí eu grito pro meu marido, fecho microfone na reunião, amor, tem que trocar a fralda do Caio, aí eu também não consigo agora um empurra para outro. Então a gente teve

maus bocados, eu cheguei a fazer a mala dele e dizer, vai passar um tempo na casa da tua mãe”(E5).

O isolamento social devido a adoção do *home office*, foi citado pelas entrevistadas como aspecto negativo no sentido de não ter mais convivência no ambiente de trabalho, o que pode afetar seu psicológico por ficar muito tempo dentro do mesmo ambiente, a entrevistada 8 fala que para ela aumentou o nível de estresse “Agora não tem como negar que me gera mais estresse, sabe que eu acabo não saindo de casa, acaba que eu fico também bem isolada”(E8), as relações sociais também foram prejudicadas com a adoção do trabalho remoto, porque antes disso era possível criar uma conexão melhor com as pessoas no presencial, a entrevistada 7 fala, quando perguntada em relação aos aspectos negativos, sobre a falta que sente em relação ao convívio social com os colegas “A única coisa assim, é tipo as relações com as pessoas fora do âmbito familiar, né, as relações profissionais foram impactadas pela falta de convivência”(E7).

Para a entrevistada 4, ela entende como um desafio este aspecto de não ter mais o convívio social com as pessoas que estava acostumada a ter por perto todos os dias, porque para ela é essencial que no trabalho tenha este tipo de inteiração entre os colegas para que a ajuda seja mútua nas dificuldades do trabalho no dia-a-dia, além de não conhecer os novos colegas que estavam entrando na empresa, conforme seu relato:

“Eu acho que foi mais que a mais desafiadora é a questão que tu acaba de afastando um pouco das pessoas né. Eu estou em casa, acaba não tendo tanto contato, fica uma coisa muito, ãhn? Teve muita gente, por exemplo que entrou para trabalhar comigo e eu não conhecia”(E3).

Apesar dos aspectos negativos, que foram a sobre posição de papéis, a falta do convívio social com os colegas, alguns momentos de desentendimentos entre os casais por causa do momento que as famílias passaram juntas no mesmo ambiente, dificultando a imposição de barreiras, para as mulheres os aspectos positivos se sobressaem, porque puderam acompanhar o cotidiano de seus filhos, por estarem mais próximas e serem o apoio nas horas que mais necessitaram de sua presença.

6 CONCLUSÃO

Como mencionado na introdução, o objetivo deste estudo foi buscar entender de que forma a adoção do trabalho em *home office*, em contexto de pandemia de COVID-19, influenciou a vivência de conflitos trabalho-família de mulheres que são mães e atuam em instituições financeiras, como por exemplo cooperativas de crédito e bancos públicos.

Para entendimento do problema, foram feitas entrevistas para a realização da pesquisa que contou com a participação de 8 mulheres, todas mães e que foram forçadas a adotarem o trabalho remoto. Outro ponto importante é que para as mulheres, foi um momento de desabafo e compartilhamento de suas experiências vivenciadas no cenário que enfrentaram. A pesquisa teve caráter exploratório, descritivo e qualitativo, dado que a pesquisadora passou por experiências semelhantes, como mencionado na justificativa da escolha do tema, por ser mãe e adotar o *home office* em contexto de pandemia, possibilitando um melhor entendimento das experiências relatadas pelas entrevistadas, para análise e interpretação de dados a técnica utilizada foi a análise de dados interpretativa, qual busca conectar os teorias existentes em pesquisas já realizadas, com as experiências vivenciadas destas mulheres, permitindo o levantamento de hipóteses e embasamento teórico dos achados (GIL, 2008).

Através dos depoimentos das entrevistadas, pode-se atender o objetivo desta pesquisa, no qual buscou identificar se houve influência nas vivências de conflitos trabalho-família, os objetivos específicos foram todos atendidos a partir das análises dos resultados, e os achados foram o aumento inicial de conflitos, gerados a partir das fontes tempo e tensão, a fonte de conflito comportamento não foi identificada na fala das entrevistas.

As exigências em desempenhar múltiplos papéis, dificultaram que a maioria das mulheres conseguissem atender as demandas de casa e do trabalho de forma equilibrada, porque o tempo dedicado ao trabalho muitas vezes era maior que ao dedicado a família. Deste modo, a maior parte delas relatou sobrecarga de trabalho no início da pandemia, devido a adoção do *home office* imposto à essas mulheres sem nenhum preparo anterior, dado a situação que o mundo estava enfrentando, de pandemia da COVID-19 e o despreparo em adotar uma modalidade de trabalho nova, foi um desafio para a população, principalmente para as mulheres que são mães,

conforme achados de pesquisas realizadas por diversos estudiosos (TECHIO *et al*, 2021; LEMOS *et al*, 2020; BARBOSA *et. al.*, 2021; MONZATO, 2022)

O tempo dedicado ao trabalho impedia que muitas delas se dedicassem, principalmente em dar atenção aos seus filhos, a maioria das entrevistadas, na época da pesquisa, tinham filhos com idades entre 2 a 6 anos e apenas duas com filhos adolescentes, o relato das mães das crianças era de que seus filhos não entendiam com a mãe está ali presente, mas, ao mesmo tempo não pode dar a atenção que gostariam de ter e essa situação gerava estresse, angústia e a insatisfação de não poder atender as demandas que os filhos reclamavam.

A tensão foi de conflitos trabalho-família, dado que a falta de tempo em conciliar os múltiplos papéis, favorecia a ocorrência de conflitos, gerando muito estresse, irritabilidade e o esgotamento.

A tensão em exercer múltiplos papéis foi identificada na vivências destas mulheres em diversas situações relatadas sobre o aumento da sobrecarga de trabalho, gerava estresse, desgaste, crises de choro e aflição para muitas das entrevistadas com o isolamento social, porque no início da pandemia perderam a sua rede de apoio com fechamento de escolas, fechamento de escolinhas infantis, familiares que apoiavam com os cuidados e precisaram seguir as recomendações de restrições, impostas pelas medidas de contenção da propagação do vírus de COVID-19, as tarefas de casa e o cuidado com os filhos, ficaram na responsabilidade do pai e da mãe e no caso da mãe solo, participante desta entrevista, foi a única responsável.

No que se refere a divisão de tarefas, não foi possível identificar uma equidade na fala das mulheres. Apenas três mulheres expressaram claramente que dividiam as tarefas de casa e o cuidado dos filhos com seus maridos, e com a flexibilização, contrataram uma diarista para auxiliar na limpeza doméstica, as outras não relataram a participação de seus maridos nesta divisão, o que evidencia sobre a divisão sexual do trabalho estar presente nos tempos atuais, reforçando a feminização do cuidado, porque ainda recai sobre a mulher a maior parte do trabalho doméstico e, principalmente as responsabilidades com a educação e o cuidado com os filhos (Hirata, 2006).

Nas falas das mulheres entrevistadas, foi possível constatar o quanto elas ficaram extremamente cansadas no início do trabalho remoto, porque eram muitas demandas para conciliar e a falta de organização inicial piorou a situação, pois conforme a teoria das fronteiras Clark (2000), as pessoas criam fronteiras para limitar

a intervenção dos domínios profissionais nos familiares e vice e versa, mas com a adoção do *home office*, a criação destas fronteiras ficou muito comprometida, e a sobreposição de papéis foi um aspecto bastante negativo relatado pelas entrevistadas, porque tinham situações que exigiam a participação integral, mas, pelas exigências dos papéis profissional e de mãe, a dificuldade era maior para conciliar, como no caso da necessidade de atender ao filho, mas, estar em uma agenda, sem poder interromper, e diante da sobreposição de papéis aumentava a sobrecarga dessas mulheres.

Em relação as estratégias adotadas para administração dos conflitos, muitas buscaram a organização de tempo, para conseguir atender as demandas da vida pessoal e profissional, por exemplo, deixar as tarefas de casa organizadas pela manhã, antes de iniciar o trabalho, preparar o jantar de forma que sobrasse para o almoço do próximo dia, a otimização de tempo ao pedir refeições prontas e o diálogo como forma de receber de compartilhar as angústias do momento, recebendo o apoio emocional mútuo de seus maridos, vale ressaltar que nem todas relataram este tipo de estratégia, em especial a entrevistada mãe solo.

Atualmente, todas estão atuando no modelo híbrido de trabalho, mas, se tratando de qual modelo de trabalho preferem, 2 relataram a preferência pelo trabalho 100% remoto, por já terem se adaptado a este formato e as outras 6, gostam do modelo de teletrabalho parcial, conhecido como modelo híbrido, nenhuma menciona preferência pelo modelo de trabalho 100% presencial, principalmente porque todas as entrevistadas atuam em empresas financeiras e exercem cargos que permitem adotar o *home office*, porque a tecnologia cada vez mais se faz presente, invadindo os espaços de trabalho e não trabalho, porém, é necessário considerar que a sobreposição de papéis pode se tornar uma consequência, como já citado anteriormente quando se fala das fronteiras serem ultrapassadas e a expansão do *home office* é um risco para o equilíbrio da administração dos conflitos trabalho-família (Oliveira, Cavazotte e Paciello, 2013), em especial para as mulheres.

A proximidade com os filhos e familiares foi um ponto positivo considerado como mais importante para as entrevistadas. A satisfação de poder estar perto de seus filhos, foi o maior benefício para estas mulheres, conforme os achados da pesquisa de Lemos *et. al.*(2020), presença física em casa proporciona a oportunidade de ficarem mais perto da família. Apesar do aumento inicial da carga de trabalho e da falta que sentiram das relações sociais, elas reconheceram que a qualidade de vida

aumentou no convívio familiar, porque com o trabalho em *home office*, podem acompanhar o desenvolvimento de seus filhos, apoiar na fase dos adolescentes que podem estar passando por momentos de depressão.

Outro, achado interessante que corrobora a pesquisa de Lemos *et.al* (2020), é que pelo fato de não precisarem se deslocar diariamente para o trabalho, podem ter mais momentos de lazer, ao encerrar o expediente de trabalho, já estão em casa e não precisam gastar o número de horas que antes era necessário para se deslocar do trabalho para casa, como foi o caso de uma das entrevistadas, que pode parar para tomar seu chimarrão e assistir sua novela de costume, além do relato de outra entrevistada que pode usufruir de uma melhor qualidade de vida em casa e ao se dedicar ao trabalho.

Para concluir, esta pesquisa se faz relevante para gerar conhecimento no campo dos estudos sobre qualidade de vida, equilíbrio profissional e familiar, e sobre as estratégias para atenuar os conflitos oriundos do contexto observado. Além de trazer dados que possam embasar pesquisas, cujo objetivo seja ratificar os benefícios da adoção do trabalho em *home office* ou modelo híbrido de trabalho, não apenas em contexto atípico como foi o da pandemia e sim, como tendência de um novo formato de trabalho, assim como foi relatado pelas entrevistadas.

Como limitação desta pesquisa, considera-se o baixo número de entrevistadas, pois a maioria das mulheres que foram indicadas para participar da pesquisa não atendiam ao perfil tema de estudo. A maioria das mulheres convidadas, não eram mães ou tinham filhos e não adotaram o trabalho *home office*, algo comum de ocorrer em pesquisas que utilizam o método Bola de Neve.

Sugere-se que pesquisas futuras aprofundem mais nos estudos sobre a importância da flexibilidade do modelo de trabalho para as famílias, porém com maior abrangência de profissionais e de configurações familiares, como por exemplo mulheres que são mãe solo, de diferentes raças e classes sociais, trazendo diferentes fatores para intensificação de conflitos trabalho-família, além da importância do desenvolvimento de políticas organizacionais que facilitem a vida das mulheres que são mães.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Carolina Villa Nova *et. al.* **adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família.** Universidade Federal de Brasília. 2013. Disponível em: < <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5116478>>. Acessado em 06 set. 2022.

ALVARENGA, Bianca. **Elas mandam no dinheiro: histórias de mulheres no mercado financeiro.** Revista Exame Invest, São Paulo. 2021. Disponível em:<<https://exame.com/invest/mercados/elas-mandam-no-dinheiro-historias-de-mulheres-no-mercado-financeiro/>> Acessado em 08 out. 2022.

ANDRADE, J. O. et au. **O contexto do trabalho na visão de mulheres profissionais brasileiras.** In: XXXVII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, Anais..., 2013.

ARAÚJO, H. **A mulher no setor bancário.** In: XXII SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA. Anais... João Pessoa/PB: Universidade Federal da Paraíba, 2003. Disponível em:< https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548177543_7496f54b3559480eea4fc27eb407c46b.pdf>. Acessado em 13 de Jul de 2022.

ARTEIRO, Isabela Lemos. **A mulher e a maternidade: um exercício de reinvenção.** Recife – PE. 2017. Disponível em<http://tede2.unicap.br:8080/bitstream/tede/973/5/isabela_lemos_arteiro_ribeiro_lins.pdf> acessado em: 12 abr. 2022.

AUAD, Daniela et al. **Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais.** pág. 39. Livro de conteúdo. Versão 2009. – Rio de janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009. Disponível em:<https://www.unifaccamp.edu.br/graduacao/letras_portugues_ingles/arquivo/pdf/gde.pdf>. Acessado em: 10 mar. 2022.

AZARA, S., KHANA, K. & EERDE, W.V. **Modeling linkapes between flexible work arrangements.** Journal of Business Research, 91, 134- 143, 2018. DOI: 10.1016/j.jbusres.2018.06.004. Acesso em 19 set. 2022.

BANDEIRA, E.L.; FERREIRA, V.C.; CABRAL, A.C.A.. REAd, Porto Alegre – Vol. 25 – Nº 1 – p. 58, 2019. **Conflito trabalho-família: a produção científica internacional e a agenda de pesquisa nacional**. DOI: 10.1590/1413-2311.232.87660. Acesso em 19 set. 2022.

BARBOSA, Hávila Maria Abreu; NETO, Manoel Pereira Rocha *et.al*. **Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais**. ISSN: 2178-9010 Revista GeSec São Paulo, SP, Brasil v. 12, n. 2, p. 94-121 maio /ago. 2021 DOI: <http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v12i2.1123>. Acesso em 15 set. 2022.

BARBOSA, Patrícia Zulato; Rocha-COUTINHO, Maria Lúcia. **Maternidade: novas possibilidades, antigas visões**. Psicol. clin. 2007, vol.19, n.1, pp.163-185.

BARROS, Larissa. **A Relação Trabalho-Família e o conflito entre papéis**. Brasília. UNB. Revista Portuguesa de Ciências Jurídicas. 2020-07-01. Disponível em: < <https://revistas.editoraenterprising.net/index.php/rpcj/article/view/337>> Acessado em 09 mar. 2022.

BEHS, Ederlberto. Pandemia ampliou o teletrabalho. Revista Ihu on-line. São Leopoldo – RS. Julho 2020. Disponível em:< <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/611240-pandemia-ampliou-o-teletrabalho>>. Acessado em 07 set. 2022.

BERALDO, Thaiz Layne. **Os desafios para o desenvolvimento de carreira de mulheres bancárias**. Universidade Federal Do Paraná. MBA Gestão de Talentos e Comportamento Humano. Curitiba – PR. 2016. Disponível em:< <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/53973/R%20-%20E%20-%20THAIZ%20LAYNE%20BERALDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> . Acesso em 12 set. 2022.

BERNARDINO, A. F.; CARNEIRO, J. M. de S.; ROGLIO, K. de dea; KATO, H. T. (2009). **Teletrabalho e gestão de recursos humanos: Análise em uma organização de tecnologia da informação**. Anais do Encontro de Administração da Informação, Recife, PE, Brasil, 2.

BERTOLINI, L. B. A. **Relações entre o Trabalho da Mulher e a Dinâmica Familiar**. 2 ed. São Paulo: Vetor. 2002.

BEUTELL, Nicholas and O'HARE, Marianne, **Work Schedule and Work Schedule Control Fit: Work-Family Conflict, Work-Family Synergy, Gender, and Satisfaction** (January 19, 2018). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3105671> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3105671>

BOONEN, E. M. **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, v. 2, n. 4-5, p. 106-127, 2002. Disponível em:< <http://www.spell.org.br/documentos/ver/36453/as-varias-faces-do-teletrabalho/i/pt-br>> Acesso em 10 set. 2022.

BORBA, Nina Garcia. **Home office x maternidade: estudo sobre a influência, relevância e viabilidade do apoio empresarial a funcionárias mães sem rede de apoio**. Porto Alegre. 2021. Disponível em:< <http://hdl.handle.net/10183/232821>> Acessado em 25.fev.2022.

BRIDI, Maria Aparecida. **A pandemia de Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil**. Estud. Av. vol.34 n.º 100, pág. 141. São Paulo. Sept/Dec. 2020.

BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. In D. A. Oliveira (Ed.), **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia** (p. 173-205). Brasília: Positiva.

BRUSCHINI, Cristina. **Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta: algumas comparações regionais**. Textos FCC, São Paulo, v. 1, p. 17, 2013. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/textosfcc/article/view/2417>. Acesso em: 28 fev. 2022.

BRUSHINI, Cristina. **Trabalho Feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?**. Meeting Latin American Studies Association Eco-19-Illinois. 24-26. set.1998. Editora FGV. São Paulo. Disponível em:<

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2022.

BUENO, Wilma de Lara. **História das mulheres em tempos de pandemia**. Filosofia e Educação, Campinas, SP, v. 12, n. 3, 2021. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rfe/article/view/8661985>. Acesso em: 4 mar. 2022

CONCEIÇÃO, E. B. **Programa de promoção da igualdade de oportunidades para todos: institucionalizando novas práticas organizacionais?** In: **IV Encontro de administração pública e governança/ENAPG**. Anais... Vitória/ES, nov. 2010. Disponível em:< <https://www.ufpb.br/ebap/contents/documentos/anais-do-iv-encontro-brasileiro-de-administracao-publica.pdf>> Acessado em 10 de Jul de 2022.

COSTA, Fabiana Alves da. **Mulher, Trabalho e Família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares**. Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas, v. 3, n. 6, p. 434 -452, 12 set. 2018. Disponível :< <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>> Acessado em : 09 mar. 2022.

COSTA, Sergio Amad. **Home office e o modelo híbrido de trabalho**. São Paulo, FGV executivo. v 19. n5. set/out 2020.

DE SOUZA, Caroline Luiz; DA SILVA, Regiane Perruchi. **Para além do isolamento social: quais os efeitos do home office para as mulheres durante a pandemia de coronavírus?** Faculdade De Tecnologia De São Carlos. São Carlos, 2022. Disponível em http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/9820/1/gestao_de_recursos_humanos_2022_1_caroline_luiz_costa_de_souza_para_alem_do_isolamento_social_quais_os_efeitos_do_home_office_para_as_mulheres_durante_a_pandemia_de_coronavir_us.pdf Acesso em 16 set 2022.

FARIA, Graciela Sanjutá Soares; RACHID, Alessandra. **Equilíbrio trabalho e família: os significados para os bancários**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis , v. 7, n. 1, p. 81-105, jun. 2007 . Disponível em < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572007000100005 >. acessos em 15 jul. 2022.

FEITOSA, Y. S.; ALBUQUERQUE, Joyce da Silva Al. **Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Business Journal, v.1, n.1, p.1-17, 2019. Disponível em: <DOI: <https://doi.org/10.6008/CBPC2674-6433.2019.001.0005>> Acessado em 22 mar. 2022.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. **Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?**. UFSC, Florianópolis. SC. 19-09-2019. Disponível em :< <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>>. Acessado em 12

GAUCHE, S.; VERDÚ, C. P.; SILVEIRA, A. **A superação do conflito Trabalho Família: Naturalidade frente ao “Bicho de Sete Cabeças”**. In: XXXVII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, Anais..., 2013.

GAZQUEZ, Alessandra Herranz; MACUCH, Regiane da Silva. **Segregação ocupacional por gênero e fator de personalidade assistência na área de tecnologia**. In: WOMEN IN INFORMATION TECHNOLOGY (WIT), 15. , 2021, Evento Online. Anais [...]. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2021 . p. 180-189. ISSN 2763-8626. DOI: <https://doi.org/10.5753/wit.2021.15854>.

GEROLETI, L.C. **“Bela” ou “bancária”? Como as mulheres se inserem nos bancos nas décadas 1960-1980**. Anais II Simpósio Gênero e Políticas Públicas ISSN2177-8248 Universidade Estadual de Londrina, 18 e 19 de agosto de 2011. GT7- Gênero e Trabalho – Coordenação: cássia Maria Carloto. Disponível em:< <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/juliana.pdf>> Consultado em 25 de jul de 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Gil, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HIRATA, Helana; KERGOAT, Danièle. **Paradigmas sociológicos e categoria de gênero. Que renovação aporta a epistemologia do trabalho?**. Novos Cadernos NAEA, [S.I.], v. 11, n. 1, nov. 2009. ISSN 2179-7536. Disponível em:

<<https://periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/view/262>>. Acesso em: 12 set. 2022.
doi:<http://dx.doi.org/10.5801/ncn.v11i1.262>.

HIRATA, Helena. **Trabalho, Educação e Saúde [online]**. 2006, v. 4, n. 1 [Acessado 12 setembro 2022] , pp. 199-204. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1981-77462006000100013>>. Epub 31 Out 2012. ISSN 1981-7746. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462006000100013>.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – PNAD CONTÍNUA**, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 03. Mar. 2022.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – PNAD CONTÍNUA**, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 03. Mar. 2022.

IBGE. **Pesquisa traz dados referentes à divisão de tarefas domésticas**. 2019 Recuperado de: <https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-traz-dados-referentes-a-divisao-de-tarefas-domesticas>. Acessado em 03. Mar. 2022.

IBGE: **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**, 152 p... IBGE, editor. Rio de Janeiro, 2020. Recuperado de: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf> . Acessado em 13 set 2022.

JANKAVSKI, André. **Brasileiros querem manter *home office*, mas temem excesso de trabalho, diz estudo**. Cnn Brasil. 06 set 2021 Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/> Consultado em: 14 abr. 2022.

JOSHI, C. **Além da polêmica do provedor: mulheres, trabalho e história do trabalho**. Revista Mundos do Trabalho, Florianópolis, v. 1, n. 2, p. 147-170, 2009. DOI: 10.5007/1984-9222.2009v1n2p147. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2009v1n2p147>. Acesso em: 05 abr. 2022.

JUSTO, HENRIQUES, S. **Contributo da psicologia da saúde na promoção de comportamentos salutogénicos em pandemia.** Psicologia, Saúde & Doenças, Lisboa, v. 21, n. 2, p. 297-310, ago. 2020. DOI: <https://dx.doi.org/10.15309/20psd210206>. Acessado em 13 set. 2022

LEMOS, Ana Heloísa da et al. **As Configurações do Conflito Trabalho-Família.** Revista de Administração de Empresas [online]. 2020, v. 60, n. 6 , pp. 388-399. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>>. Epub 11 Jan 2021. ISSN 2178-938X. Acessado 3 março 2022. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>

LUCCA, Sergio Roberto de. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado.** Cadernos de Saúde Pública [online]. 2020, v. 36, n. 9 [Acessado 13 Setembro 2022] , e00237120. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00237120>>. Epub 02 Out 2020. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00237120>.

MACEDO, Shirley. **Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia COVID-19: tecendo sentidos.** Rev. NUFEN, Belém , v. 12, n. 2, p. 187-204, ago. 2020 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912020000200012&lng=pt&nrm=iso>. acessado em: 12 abr. 2022.

MALTA, Deborah Carvalho et al . **A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal,** 2020. Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília , v. 29, n. 4, e2020407, set. 2020 . Disponível em <http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742020000400025&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 13 set. 2022. Epub 21-Set-2020. <http://dx.doi.org/10.1590/s1679-49742020000400026>.

MARCONDES, Willer Baumgartem; Rotenberg, Lúcia; Portela, Luciana Fernandes; Moreno, Claudia Roberta de Castro. **O peso do trabalho “leve” feminino à saúde.** São Paulo Perspec. vol.17 no.2 São Paulo Apr./June 2003. Disponível em:< <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000200010>> . Acessado em 12 set 2022.

MARQUES, Melanie Cavalcante.; XAVIER, Kella Rivetria Lucena. **A gênese do movimento feminista e sua trajetória no Brasil.** VI seminário CETROS. Crise e

mundo do trabalho no Brasil–Desafios para a classe trabalhadora, 2018. Disponível em <http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51237-16072018-192558.pdf> Acesso em: 22 mar. 2022.

MATIAS, M., ANDRADE, C., & Fontaine, A. M. (2011). **Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar.** *Psicologia*, 25(1), 9-32.

MELLO, Kelly Christie Rocha de. **Os impactos do *home office* na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de covid-19, no Brasil: uma revisão sistemática da literatura.** 2021. 26 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em : < <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/33656>> Acessado em: 14 mar. 2022.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horácio Nelson; TELLECHEA, Justina. **A realidade do Trabalho *Home office* na Atipicidade Pandêmica.** *Revista Valore*, [S.l.], v. 5, p. 160-191, set. 2020. ISSN 2526-043X. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>>. Acesso em: 14 abr. 2022.doi:<https://doi.org/10.22408/reva502020655160-191>.

MEULDERS, Danièle et al. **Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas.** *Cadernos de Pesquisa* [online]. 2007, v. 37, n. 132 [Acessado 05 março 2022], pp. 611-640. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300006>>. Epub 13 Dez 2007. ISSN 1980-5314. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300006>. Acesso em: 05. mar. 2022.

Minnotte, Krista. **Family Structure, Gender, and the Work–Family Interface: Work-to-Family Conflict Among Single and Partnered Parents.** *Journal of Family and Economic Issues*. 33(1), 95-107. doi: 10.1007/s10834-011-9261-4. March 2012. Request full-text:<
https://www.researchgate.net/publication/227451634_Family_Structure_Gender_and_the_Work-Family_Interface_Work-to-Family_Conflict_Among_Single_and_Partnered_Parents> Accessed in 07 set. 2022.

NODARI, TÂNIA MARIA DOS S.; TILHA, ELAINE. **O Trabalho Feminino No Cooperativismo De Crédito: Um Estudo Em Uma Cooperativa De Santa Catarina.** Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017, ISSN 2179-510X . Disponível em <http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499385314_ARQUIVO_OtrabalhofemininoMM2017.pdf> Acessado em 12 de Jul de 2022.

OLIVEIRA, A. (2020). **A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de Covid-19.** Tamoios, (Especial Covid-19), pp.154-166. DOI: <https://doi.org/10.12957/tamoios.2020.50448>. Acesso em 12 set 2022.

Oliveira, A. (2020). **A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de Covid-19.** Tamoios, (Especial Covid-19), pp.154-166. DOI: <https://doi.org/10.12957/tamoios.2020.50448>

OLIVEIRA, Carolina Bessa Ferreira. **Maternidade, universidade e pandemia. Mães que escrevem.** Bahia. 28 ago. 2020. Disponível em: <https://maesqueescrevem.com.br/maternidade-universidade-e-pandemia/> .Acesso em: 13 set. 2022.

OLIVEIRA, Kelly Vanessa de. **Tecnologias Digitais e a Prática de Home office NA Pandemia da Severe Acute Respiratory Syndrome –Coronavirus 2 (SARS-COV-2).** Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/21537/1/KellyVanessaDeOliveira_Dissert.pdf. Acessado em 15. Mar. 2022.

OLIVEIRA, L.B., CAVAZOTTE, F.S.C.N. & PACIELLO, R. R. **Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família.** Revista de Administração Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, art. 2, pp. 418-437, Jul./Ago. 2013. DOI: 10.1590/S1415- 65552013000400003. Acesso em 16 set. 2022.

ONU MULHERES. **Gênero e Covid-19 na América Latina e no Caribe: dimensões de gênero na resposta.** ONU Mulheres, mar. 2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2022.

PEREIRA, Ires Aparecida Falcade. **Ética do cuidado x ética da justiça : o olhar feminino de estudantes privadas de liberdade.** Curitiba, Paraná, 2013. Universidade Federal do Paraná. Dissertação. Disponível em :< <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/31661>>. Acessado em 12 mar 2022.

PLECK, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980, March). **Conflicts between work and family life.** *Monthly Labor Review*, 103(3), 29-32.

PORTO, D. (2008). **Trabalho doméstico e emprego doméstico: atribuições de gênero marcadas pela desigualdade.** *Revista Bioética*, 16(2), 287-303. Recuperado de http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/74/77. [Links] acessado em 12 mar 2022.

POWELL, G. N. (2020). **Work–family lockdown: implications for a post-pandemic research agenda.** *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 639-646. Full-text: <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-830105>. Accessed 02 set 2022.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** *Cad. EBAPE.BR*, v. 16, no 1, Rio de Janeiro, jan./Mar. 2018. Disponível em < <https://doi.org/10.1590/1679-395154516> > consultado em: 14 abr. 2022.

SAVIC, D. (2020). **Covid 19 and work from home: Digital transformation of the workforce.** *The Grey Journal*, 16(2), 101-104. Disponível em:< https://www.researchgate.net/publication/341493908_COVID-19_and_Work_from_Home_Digital_Transformation_of_the_Workforce> Acessado em 10 set. 2022.

SCOTT, J. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** *Educação & Realidade*, [S. l.], v. 20, n. 2, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 01 mar. 2022.

SEGNINI, L. R. P. **A inserção da mulher no setor terciário e no subsetor bancário. Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero.** São Paulo, EDUSP, 1998.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. pág. 59. São Paulo: Herder, 1965.

SHOCKLEY KM, Clark MA, Dodd H, King EB. **Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children**. *J Appl Psychol*. 2021 Jan;106(1):15-28. doi: 10.1037/apl0000857. Epub 2020 Nov 5. PMID: 33151705.

SILVA, Anielson e Rossetto, Carlos e Rebelo, Luiza. (2010). **Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes**. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*. 9. 15-25. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/262735820_Fontes_e_consequencias_dos_conflitos_na_relacao_trabalho-familia_de_mulheres-gerentes >. Acessado em: 08 mar. 2022.

SILVA, J. M. S.; CARDOSO, V. C.; ABREU, K. E.; SILVA, L. S. **A Feminização do Cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia**. *Revista Feminismos*, [S. l.], v. 8, n. 3, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/42114>. Acesso em: 10 mar. 2022.

SILVA, J. S. F. et al. **Relações de Gênero no Mundo do Trabalho: um estudo com mulheres feirantes no interior da Bahia**. In: XXXVIII Encontro de Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD. Anais... Rio de Janeiro. RJ. 2014.

SILVA, P. de S.; RODRIGUES, F. D. M.; DE ANDRADE NETO, A. V.; DE QUEIROZ, S. N. **MULHERES BANCÁRIAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**. *Revista da ABET*, [S. l.], v. 17, n. 1, 2018. DOI: 10.22478/ufpb.1676-4439.2018v17n1.41172. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/41172>. Acesso em: 14 jul. 2022.

SILVEIRA, Susana Sarmiento; BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro**. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(3), jul-set

2018, 422-429. Disponível em <
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v18n3/v18n3a04.pdf>> Acesso em 12 set. de 2022.

SOUZA, Gabriela Alves Braga de. Maiara Alves de. **As Mulheres no Mercado de Trabalho: Análise do Panorama Brasileiro a partir do Século XIX**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 03, Vol. 10, pp. 63-85. março de 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/panorama-brasileiro>. Acessado em: 15 mar. 2022.

SOUZA, M. DE M.; AMORIM, IONE A.; CAROLINE M. Y. **Guia dos Bancos Responsáveis 2020**. INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DO CONSUMIDOR – IDEC.2020. Disponível em <
<https://guiadosbancosresponsaveis.org.br/media/496697/relatorio-gbr-2020.pdf>>. Acessado em 15 de jul. de 2022.

STEARNS, Peter N. **História das relações de gênero**. São Paulo: Contexto, 2007. 251 p. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2011000300020> >. Acesso em: 28, fevereiro de 2022.

STEARNS, Peter N. **História das relações de gênero**; [tradução Mima Pinsky]. - 2. ed., 1 p. 8. São Paulo: Contexto, 2012.

STEIL, A. V. **Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro**. RAUSP Management Journal, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

TASCETTO, Maira; FROEHLICH, Cristiane. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Recape, Revista de Carreiras e Pessoas. Novo Hamburgo -RS. 2019. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652> . Acesso em 09 set. 2022.

TECHIO, G., DE ANDRADE, A. L., & Ziebell de Oliveira, M. (2021). **Conflito Trabalho-Família e COVID-19: Estratégias, Qualidade de Vida e Conjugalidade**. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(4), 1672-1680. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23072>

TEIXEIRA, V. C. **O fenômeno do teto de vidro e a ocupação da mulher no mercado de trabalho: a barreira sutil e invisível que as mulheres enfrentam para manterem-se competitivas no cenário globalizado.** Portal do Administrador, 2012. Disponível em: . Acesso em: 09 de set. 2022.

THOMAS, Laqueur. **Inventando o sexo – Corpo e Gênero dos Gregos a Freud.** Rio de Janeiro. Relume Dumará, 2001. Disponível em < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840778/mod_resource/content/0/Thomas-Laqueur-Inventando-o-Sexo%281%29.pdf>. Consultado em 18 mar. 2022.

THOMÉ, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Desigualdade em Razão de Gênero e Divisão Sexual do Trabalho: Suas Consequências sobre a Saúde das Trabalhadoras.** Revista Direitos Humanos Fundamentais. n.2, Jul/dez, p. 187-202,2015. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/fieo09.pdf. Acesso em: 28 fev.2022.

VIEGAS, A. F. C. B. **A mulher bancária: doenças ocupacionais, profissão e família.** Conversas e controvérsias, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 4-18, 2010. Disponível em:< <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/conversasecontroversias/article/view/6866>> Acessado em 12 Jul de 2022.

VILELA, Nágila Giovanna Silva. **Conflito Trabalho-Família: uma Revisão Sistemática da Produção Científica Nacional.** Revista Linceu On-line, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 27-49, jan./jun. 2018. Disponível em: https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1434/877 acesso em: 16 ago. 2022

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa.** Rev.Temáticas, [S.L.], v. 22, n. 44, p. 203-220, 30 dez. 2014. Universidade Estadual de Campinas. <http://dx.doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>. Acesso em: 05 set. 2022.

VOYDANOFF P. **Linkages Between the Work-family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model.** Journal of Family Issues.

2002;23(1):138-164. doi:10.1177/0192513X02023001007. Acessado em 19 abr. 2022.

WENHAM, Clare; SMITH, Julia; MORGAN, Rosemary. **COVID-19: *the gendered impacts of the outbreak***. *CrossMark*. 6 mar. 2020. Disponível em: < DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30526-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30526-2)>. Acessado em 01.mar.2022.

WILLER et al. **O Peso do Trabalho “Leve” Feminino à Saúde**. São Paulo em PERSPECTIVA, 17(2): 91-101, 2003 Disponível em:< <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000200010>>Acessado 1 março 2022.

ZANATTA, Amanda Cereza; D'ÁVILA, Fernanda Felitti da Silva. **As dificuldades enfrentadas pela mulher para se manter ou se reinserir no mercado de trabalho no pós-pandemia da COVID-19**. Editora PUCRS. Porto Alegre. 2020. Disponível em< [ZANELLO, Valeska; DE MEDEIROS, Mariana Pedros. **Relação entre a violência e a saúde mental das mulheres no Brasil: análise das políticas públicas**. *Estud. pesqui. psicol.*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 384-403, 2018. DOI: <https://doi.org/10.12957/epp.2018.38128>. Acesso em 15 ago. 2022.](https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios#:~:text=Em%20pleno%202022%2C%20conseguir%20a,da%20pandemia%20de%20Covid%2D19.> Acesso em 10 mar 2022.</p></div><div data-bbox=)

APÊNDICE

Esta pesquisa será base para um trabalho de conclusão do Curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, cujo objetivo é compreender como o conflito trabalho-família foi vivenciado por mulheres mães que atuam profissionalmente em Instituições Financeiras, que adotaram o *home office* em contexto de pandemia de COVID-19. A sua identidade será mantida em sigilo durante todo período de pesquisa e em eventuais publicações. Agradeço por sua contribuição.

Eliane Santos.

ANÁLISE DE PERFIL

1. Faixa Etária	
<input type="checkbox"/> de 18 a 25 anos	<input type="checkbox"/> de 36 a 45 anos
<input type="checkbox"/> de 26 a 35 anos	<input type="checkbox"/> acima de 46 anos
2. Escolaridade	
<input type="checkbox"/> Fundamental Incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo
<input type="checkbox"/> Fundamental Completo	<input type="checkbox"/> Pós-Graduação Incompleto
<input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto	<input type="checkbox"/> Pós-Graduação Completo
<input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo	<input type="checkbox"/> Mestrado
<input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto	<input type="checkbox"/> Doutorado
3. Estado Civil	4. Número de filhos
<input type="checkbox"/> Solteira	<input type="checkbox"/> Um
<input type="checkbox"/> Casada	<input type="checkbox"/> Dois
<input type="checkbox"/> Divorciada	<input type="checkbox"/> Três ou mais
<input type="checkbox"/> Outros	

5. Idade dos filhos: deixar aberto	6. Conta com ajuda em casa? Para quais atividades (serviços domésticos, cuidados com filho... e qual periodicidade) não, sim.
INFORMAÇÕES PROFISSIONAIS	
1. Tempo na empresa	2. Salário
() Menos de um ano	() menos de um salário
() Um a cinco anos	(1) um a cinco salários
() de cinco a dez anos	() cinco a dez salários
() mais de dez anos	() mais de dez salários

Nesta segunda parte, responda com sinceridade:

1) A pandemia de COVID-19 trouxe várias mudanças para o cotidiano das pessoas. No seu dia-a-dia o que você observa que mudou desde o início da pandemia?

2) A adoção do trabalho *home office* foi uma alternativa para que as empresas continuassem suas atividades, como foi para você passar a trabalhar de casa?

3) Como ficou a relação com seus familiares, durante a pandemia e adoção do *home office* (cuidados com familiares, convivência ou espaços compartilhados)?

4) Você percebeu dificuldades, conflitos ou dilemas ao conciliar a família e o trabalho em *home office*? Como estes conflitos influenciaram suas relações familiares? Que estratégias adotaste para administrar tais conflitos?

5) Como você administrou a conciliação entre as tarefas de casa e profissionais durante o homeoffice?

6) No seu ponto de vista, quais os aspectos positivos você vivenciou? Explique.

E os aspectos negativos, como você administrou tais pontos negativos?

Explique.

7) Fale livremente sobre as dificuldades e benefícios que você acha importante citar para esta pesquisa e ainda não falou.