

## Entre a dor e a delícia de viver em home office: os desafios vivenciados por mulheres casadas, mães e que passaram a trabalhar de forma remota no período da pandemia da Covid-19

### RESUMO

Carolina Maria Mota-Santos  
E-mail: [cmmotasantos@gmail.com](mailto:cmmotasantos@gmail.com)  
PUC Minas, Belo Horizonte, MG,  
Brasil

Marcella Barbosa Miranda Teixeira  
E-mail: [marcellabmt@gmail.com](mailto:marcellabmt@gmail.com)  
PUC Minas, Belo Horizonte, MG,  
Brasil

Antônio Moreira de Carvalho Neto  
E-mail: [carvalhonet@pucminas.br](mailto:carvalhonet@pucminas.br)  
PUC Minas, Belo Horizonte, MG,  
Brasil

O objetivo deste artigo foi entender os desafios vivenciados por mulheres, casadas, mães e que passaram a trabalhar de forma remota no período da pandemia da Covid-19. A pesquisa de natureza qualitativa foi realizada com 12 mulheres, em dois momentos: abril e agosto de 2020. Os dados obtidos por entrevistas semiestruturadas foram submetidos à análise de conteúdo, do tipo Análise Cateórica Temática. Os resultados evidenciaram o quanto houve um apagamento das fronteiras entre os espaços relacionados às demandas de trabalho, às atividades do lar e aos horários, ocasionando em um primeiro momento sentimentos de ansiedade e preocupação. As preocupações ocorreram não apenas em relação a essa mudança brusca com a pandemia da Covid-19, mas também em garantir a manutenção do trabalho, o retorno financeiro e a saúde da família. O que se percebe é que no primeiro momento, a preocupação foi mais voltada para a saúde, com as demandas do trabalho e com os filhos. Já no segundo momento, a preocupação foi voltada para questões financeiras e para a saúde física e mental.

**PALAVRAS-CHAVE:** Pandemia da Covid-19. Home Office. Mulher.

## INTRODUÇÃO

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou a pandemia do novo coronavírus (OMS, 2020; OIT, 2020). A pandemia da Covid-19 impactou a vida de todas as pessoas no mundo, com mudanças no comportamento do trabalho, nas experiências familiares e no bem-estar das pessoas (TROUGAKOS; CHAWLA; MCCARTHY, 2020).

A partir daí, governos de diversos países começaram a intervir no sentido de acompanhar os casos de pessoas atingidas pelos vírus e a implementar ações para evitar e combater a sua propagação, entre eles, o confinamento de todas as pessoas em suas residências (OIT, 2020). No Brasil, o Ministério da Saúde publicou uma portaria com o estabelecimento de medidas de combate ao coronavírus, dentre elas: o isolamento e a quarentena, para evitar a propagação, a transmissão e para garantir a manutenção dos serviços de saúde (BRASIL, 2020a).

Além disso, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 927 (2020) que preconizava medidas trabalhistas para o enfrentamento do coronavírus, entre elas: o teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas e deferimento do recolhimento do FGTS (BRASIL, 2020b).

Trabalhadores de todo o mundo tiveram que se adaptar às mudanças trazidas pela pandemia da Covid-19. De acordo com Backes *et al.* (2020), a adesão ao *home office* foi a forma que as empresas encontraram para respeitar as normas de segurança e de saúde coletiva.

Na Europa, cerca de quatro a cada dez trabalhadores passaram a realizar o *home office*. Em países como a Finlândia (60%), Luxemburgo (50%), Bélgica (50%), Dinamarca (50%), Irlanda (40%), Itália (40%), entre outros, o trabalho *home office* já era uma prática desenvolvida e se intensificou depois da pandemia (OIT, 2020).

Já no Brasil, a pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) verificou que 46% das médias e grandes empresas brasileiras adotaram o *home office* durante a pandemia do coronavírus (AGÊNCIA BRASIL, 2020a). O estudo investigou também as dificuldades enfrentadas pelo trabalho remoto, muitas pessoas, por exemplo, não tinham conhecimento das ferramentas de comunicação, de tecnologia da informação, de lidar com ambientes virtuais, foram grandes as dificuldades enfrentadas. Infelizmente, poucas empresas deram suporte aos funcionários para implementação do trabalho remoto (AGÊNCIA BRASIL, 2020a).

Diante deste quadro causado pelo período pandêmico, foi realizada uma pesquisa na literatura acerca da temática na base de periódicos Spell, base específica das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo. Foram encontrados 116 artigos, sendo um considerável número de publicações sobre a Covid-19. Porém, ao verificar o título dos artigos, observou-se que se tratava de pesquisas ligadas a determinadas áreas, como do turismo, da administração pública, das finanças, da comunicação e do marketing das organizações, sendo todos esses estudos ligados aos impactos causados pela pandemia.

Foram verificados poucos estudos que relacionaram os impactos da Covid-19 no trabalho remoto e na conciliação entre vida profissional e vida pessoal dos

trabalhadores em geral. Dentre esses poucos estudos, destaca-se a pesquisa de Lemos, Barbosa e Monzato (2020) que abordou os impactos do *home office*, no período da quarentena da Covid-19, no conflito trabalho-família vividos por trabalhadoras brasileiras, por meio da entrevista de 14 profissionais com diferentes arranjos familiares. Dentre as entrevistadas tem-se mulheres casadas, solteiras, viúvas e divorciadas com e sem filhos.

Os resultados da pesquisa mostraram que algumas das mulheres entrevistadas notaram a intensificação e acúmulo de atividades de trabalho, no cuidado com a casa e com os filhos, aumentando o conflito trabalho-família. Por outro lado, outras mulheres relataram que, apesar do aumento da carga de trabalho, houve ganhos com o fato de passarem mais tempo em casa, o que permitiu uma aproximação da família ou um maior equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais para as mulheres sem filhos (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Portanto, diante desse cenário, este artigo se justifica pela incipiente literatura acerca da percepção das mulheres em regime *home office* na pandemia da Covid-19. Além disso, pretende avançar e se diferenciar em relação às pesquisas citadas, trazendo um recorte específico no perfil das entrevistadas e por trazer um recorte longitudinal, qualificado pela análise das mudanças nas características ou percepções da mesma amostra ao longo de um período de tempo estabelecido pela pesquisa.

Dessa forma, o objetivo deste artigo foi entender os desafios vivenciados por mulheres, casadas, mães e que passaram a trabalhar de forma remota no período da pandemia da Covid-19.

É importante evidenciar que, para esta pesquisa, apesar da literatura apresentar diferenças de conceituação (ANTUNES, 2020; SILVA; SILVA; SANTOS, 2021), não haverá distinção entre os termos *home office*, teletrabalho, trabalho remoto, trabalho virtual, entre outros, considerando-os como sinônimos, pelo fato de a pesquisa se passar em um contexto específico que é o da pandemia da Covid-19 e deles serem empregados quando o trabalho é realizado fora de seu local tradicional (OIT, 2020; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020), no caso desta pesquisa na casa das trabalhadoras.

Realizou-se uma pesquisa qualitativa longitudinal, por meio de entrevistas semiestruturadas, com 12 mulheres, mães, casadas e profissionais que começaram a trabalhar de forma remota após a pandemia da Covid-19. Os dados foram analisados a partir da análise de conteúdo do tipo Análise Categrical Temática, conforme aborda Bardin (2011).

Este artigo traz a discussão acerca do conflito entre vida pessoal e profissional e trabalho em *home office* como referencial teórico. Após, apresenta-se a metodologia utilizada na pesquisa e os resultados e análises. Por fim, tem-se as considerações finais e as referências utilizadas para sua produção.

## **COVID-19 E O IMPULSO AO TRABALHO EM HOME OFFICE**

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou a pandemia do novo coronavírus (OMS, 2020; OIT, 2020), a qual impactou a vida de todas as pessoas no mundo, com mudanças no comportamento do trabalho,

nas experiências familiares e no bem-estar das pessoas (TROUGAKOS; CHAWLA; MCCARTHY, 2020).

A partir daí, os países começaram a intervir no sentido de acompanhar os casos do vírus e a implementar ações para evitar e combater a sua propagação. Uma dessas ações foi o confinamento em escala nacional (OIT, 2020). No Brasil, as medidas realizadas pelo Ministério da Saúde foram nesse mesmo sentido, dentre elas: o isolamento e a quarentena (BRASIL, 2020a).

Além disso, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 927 (2020), com as medidas trabalhistas para enfrentamento do coronavírus. Em seu artigo 3º, tem-se: o teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas e diferimento do recolhimento do FGTS (BRASIL, 2020b).

Porém, Antunes (2020) afirma que, mesmo antes da pandemia da Covid-19, o mercado de trabalho já tinha a tendência da redução do “trabalho vivo” e do aumento do trabalho digital, graças ao desenvolvimento da internet e das tecnologias da informação (TIC), que criaram plataformas e aplicativos digitais (SILVIA; SILVA; SANTOS, 2021), permitindo maior interação e acesso virtual das pessoas à informação (CASTRO *et al.*, 2020).

Essa tendência do mercado de aumentar o trabalho remoto, antes mesmo da pandemia, também é ressaltada por Carvalho Neto (2020). A pesquisa aplicada a 315 executivos de empresas operando no Brasil sobre arranjos flexíveis da jornada de trabalho mostra que metade dos arranjos trocou pagamento de horas extras por folgas e 20% das empresas adotaram *home office* e teletrabalho. Verificou-se que 76,8% das empresas apresentaram maior satisfação no trabalho, produtividade e retenção de profissionais ao adotarem regimes flexíveis de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017, que adequa a legislação às novas relações de trabalho, normatizou a implantação do teletrabalho no Brasil, posto que se refere “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017, p. 05).

A aderência ao *home office* foi intensificada e acelerada no período da pandemia da Covid-19 (OIT, 2020; CASTRO *et al.*, 2020; POWELL, 2020; SULKOWSKI, 2020). Antunes (2020) afirma que o *home office* foi implementado em todos os setores em que esse tipo de trabalho foi possível, sendo adotado por uma grande parcela ativa da população, por ter se tornado a maneira mais viável de trabalho, possibilitando a conservação das atividades econômicas, por conta da obrigatoriedade da quarentena e do isolamento social pela pandemia (OIT, 2020; SILVIA; SILVA; SANTOS, 2021).

Porém, ao analisar a situação dos trabalhadores, Antunes (2020) questiona e critica as condições de trabalho nesse novo modelo, citando algumas vantagens na sua implementação para as empresas, tais como: maior distanciamento social, menos relações coletivas no ambiente de trabalho, distanciamento da organização sindical e fim da separação tempo de trabalho *versus* tempo de vida, justaposição entre trabalho produtivo e reprodutivo.

O estudo da FIA investigou também as dificuldades enfrentadas pelo trabalho remoto, sendo elas: o conhecimento das ferramentas de comunicação,

comportamento dos trabalhadores nos ambientes virtuais e atuação das áreas de tecnologia da informação, já que poucas empresas deram suporte aos funcionários para implementação do trabalho remoto (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Em contrapartida, Antunes (2020) e OIT (2020) destacam alguns pontos positivos observados pelos trabalhadores acerca do trabalho *home office*, são eles: não há necessidade de deslocamento para o local de trabalho, maior flexibilidade nos horários e locais de trabalho, possibilidade de melhor alimentação, equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, a possibilidade de a família ficar mais tempo reunida em casa (POWELL, 2020; ALVES *et al*, 2021; SHOCKLEY *et al.*, 2021) e a redução com despesas pessoais, como alimentação (ALVES *et al*, 2021).

Portanto, a implantação do *home office* na pandemia do coronavírus influenciou e trouxe impactos nas relações de trabalho e nas relações familiares dos trabalhadores e trabalhadoras (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). Com isso, o próximo tópico aborda o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e as consequências deste cenário em um momento de pandemia.

### **CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: EXISTE EQUILÍBRIO?**

Powell (2020, p. 640) afirma que a necessidade de se manter em casa por conta da pandemia, fez com que se tenha o fenômeno “trabalho-família *lockdown*”, afetando diretamente e significativamente os papéis familiares e do trabalho. O autor acredita que nesse período houve aumento do conflito trabalho-família para os trabalhadores que estão em *home office*.

Greenhaus e Beutell (1985) pesquisaram sobre a teoria do conflito trabalho-família, considerando-a como um conflito gerado pelo desempenho de papéis no trabalho e na família que são mutuamente incompatíveis. Para os autores citados, tais papéis apresentam diferentes normas e exigências nas suas execuções. Ou seja, a participação no trabalho é mais difícil em virtude da participação na família e vice-versa.

Os autores identificam três tipos de conflitos. O primeiro é baseado no tempo, ou seja, resultante da quantidade finita de tempo disponível para lidar com as funções profissionais e familiares. O segundo é baseado na pressão em que um papel interfere no outro. Por último, existe também o conflito baseado nos comportamentos incompatíveis, porém necessários, para o andamento dos dois papéis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Isso quer dizer que, quando um indivíduo possui um papel importante, mais tempo ele dedicará às atividades desse papel, mais pressão ele sofrerá e também precisará ter comportamentos específicos para desempenhá-lo. Com isso, o desempenho em um papel interferirá na realização de outro papel (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Por exemplo, a atividade de um indivíduo no trabalho pode afetar a atividade como pai, pelas exigências de tempo de dedicação ao trabalho, pela pressão e por comportamentos incompatíveis para os dois papéis.

Nesse sentido, Powell (2020) afirma que os desafios para os novos trabalhadores *home office* incluem a capacidade de gerenciar o limite entre o trabalho e os papéis familiares. Os casais *dual-earner* (casais de dupla renda, quando os dois trabalham) tiveram de se adaptar à necessidade imediata e

contínua de cumprir simultaneamente as funções de trabalho e do cuidado da casa e filhos (SHOCKLEY *et al.*, 2021).

Se em 2019, antes da pandemia, as mulheres brasileiras já dedicavam, em média, 21,4 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, enquanto os homens despendiam 11,0 horas por semana nas mesmas atividades (IBGE, 2020), há de se pensar em uma rotina do lar muito mais intensa com os filhos pequenos em aulas remotas.

Santos (2021) ressalta que muitas mulheres que já exerciam múltiplos papéis antes da pandemia, passaram a vivenciar uma série de mudanças, como a nova atuação como educadora do(s) filho(s); mudança de peso e demanda das atividades do lar; e por último, o apagamento das fronteiras entre os papéis – confusão entre o limite de onde começa um e termina o outro.

De acordo com Powell (2020), teoricamente, ter os pais trabalhando em casa faz com que se tenha a possibilidade de uma divisão mais equitativa do trabalho doméstico. Shockley *et al.* (2021) completam que a pandemia oferece uma oportunidade para os pais se envolverem nos seus papéis familiares e equilibrarem as atividades domésticas.

Entretanto, a divisão sexual do trabalho, culturalmente, faz com que as mulheres sejam as responsáveis pela maior parte dos afazeres domésticos e o contexto da pandemia aumenta o conflito entre a família e o trabalho. As crianças exigem atenção dos pais enquanto ambos estão trabalhando em casa, mas é o trabalho da mulher que provavelmente será interrompido ou adiado para dar suporte aos filhos (POWELL, 2020).

Nesse sentido, a pesquisa realizada por Miller (2020), durante a pandemia, verificou que o trabalho doméstico não está sendo dividido de forma mais equitativa do que antes do *lockdown*, sendo as mulheres que assumem mais essa responsabilidade. Quando foi perguntado para homens e mulheres se eles ou seus cônjuges estavam gastando mais tempo com os estudos dos filhos em casa, 45% dos homens contra 80% das mulheres disseram que estavam gastando mais tempo do que seus cônjuges; e poucos relataram que eles e seus cônjuges estavam dedicando tempo igual à educação em casa.

Em outra pesquisa, Shockley *et al.* (2021) buscaram verificar quais estratégias os casais estão usando para gerenciar cuidados com os filhos e com o trabalho durante a pandemia da Covid-19. Por meio do *survey*, a amostra da pesquisa incluiu 274 casais com filhos pequenos. Verificou-se que mesmo no contexto de uma crise como a pandemia, quando as esferas de trabalho e de casa/família são sobrepostas para homens e mulheres, as responsabilidades com os cuidados dos filhos persistem para as mulheres.

Os resultados de todos estes estudos confirmam a persistência desigual da divisão sexual, tanto nos espaços de produção – vida profissional, como na de reprodução – vida familiar. Esse “processo passa pela construção de identidades sociais masculinas e femininas em consonância com o que se espera de cada um dos sexos no contexto em que se inserem” (SILVA; GITAHY, 2006, p. 26).

As mulheres, especialmente as mães que trabalham, foram vistas como particularmente afetadas pela crise da Covid-19 (HARTH; MITTE, 2020), tais como um alto grau de stress e cansaço gerado pelas inúmeras responsabilidades adicionais (SANTOS, 2021). Em um estudo na Alemanha sobre os efeitos de formas

e níveis de restrição resultantes das medidas de saúde pública, ficou evidente a presença da ansiedade, depressão, crises de medo e solidão (BENKE *et al.*, 2020).

O estudo ainda ressalta que os pais, e particularmente as mães, experimentaram maiores conflitos entre os papéis e relataram mais fadiga do que os não pais (HARTH; MITTE, 2020).

Se, antes da pandemia, em famílias com os dois pais presentes, as mulheres eram as que gastavam mais tempo com os cuidados com filhos e com a casa, a realidade continua a mesma durante o confinamento (ALON *et al.*, 2020). Além de todo o medo em relação à doença, há o aumento maciço das necessidades de cuidados infantis, além das demandas do trabalho e das tarefas da casa.

## METODOLOGIA

As sujeitas da pesquisa foram 12 mulheres, mães, casadas e profissionais que começaram a trabalhar de forma remota a partir da quarentena iniciada em meados de março de 2020. As mulheres apresentam faixa etária de 34 a 49 anos e todas possuem, no mínimo, a graduação.

Para preservar a identidade das mulheres que participaram do estudo e ilustrar os dados coletados, as entrevistadas foram identificadas pela ordem das entrevistas. O Quadro 1 apresenta o perfil delas:

Quadro 1 - Perfil das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Número e Idade dos filhos	Profissão
Entrevistada 1	44 anos	2 filhos: 9 e 13 anos	Psicóloga
Entrevistada 2	35 anos	1 filho: 9 anos	Enfermeira
Entrevistada 3	43 anos	2 filhos: 6 e 8 anos	Empresária
Entrevistada 4	34 anos	1 filho: 4 anos	Arquiteta
Entrevistada 5	49 anos	2 filhas: 11 anos	Psicóloga e Professora universitária
Entrevistada 6	40 anos	2 filhos: 7 e 9 anos	Consultora de negócios
Entrevistada 7	44 anos	2 filhos: 8 e 10 anos	Meteorologista
Entrevistada 8	38 anos	1 filho: 7 anos	Jornalista
Entrevistada 9	40 anos	2 filhos: 2 e 3 anos	Professora universitária e funcionária pública
Entrevistada 10	45 anos	1 filha: 6 anos	Professora e Coordenadora de Pós-Graduação
Entrevistada 11	43 anos	1 filho: 12 anos	Psicóloga e Psicanalista

Entrevistada	Idade	Número e Idade dos filhos	Profissão
Entrevistada 12	36 anos	1 filha: 10 anos	Contadora e Professora universitária

Fonte: Elaborado pelos autores.

A estratégia de pesquisa é qualitativa e sua natureza descritiva (BAUER; GASKELL, 2002). A técnica de *snowball sampling*, chamada no Brasil de técnica da “Bola de Neve” (VINUTO, 2014), foi utilizada como forma de buscar as mulheres entrevistadas.

Optou-se pela entrevista semiestruturada para conseguir explorar detalhadamente os relatos das entrevistadas. Para a definição da quantidade de entrevistas foi utilizada a saturação teórica (BAUER; GASKELL, 2002), ou seja, verificou-se que, nas últimas entrevistas realizadas, os dados se tornaram repetitivos e, com isso, foram realizadas 12 entrevistas.

As entrevistas tiveram o caráter longitudinal, ocorrendo em dois momentos: na primeira etapa foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado com 12 mulheres (via *Skype*) no período do dia 2/04/2020 ao dia 22/04/2020. As entrevistas tiveram duração de, em média, 50 minutos e foram realizadas de forma on-line. Além disso, foram gravadas com a autorização das entrevistadas.

Posteriormente, outro momento de entrevistas ocorreu em julho/agosto de 2020. Neste segundo momento, três entrevistadas (Entrevistadas 2, 5 e 7) não tiveram condições de participar, logo, o segundo momento ocorreu com 9 entrevistadas.

Um roteiro foi elaborado, sabendo-se que outras questões poderiam emergir de acordo com os relatos das entrevistadas. A princípio, o roteiro da primeira etapa foi constituído por cinco subgrupos de indagações: (1) como era a rotina de trabalho e como está no início da quarentena; (2) o trabalho em *home office* do companheiro; (3) mudanças na rotina; (4) divisão das tarefas do lar/filhos; (5) desafios.

Na segunda etapa, o roteiro trazia questões relacionadas aos: (1) desafios ainda existentes de conciliar as demandas das tarefas da casa, dos filhos e o trabalho profissional *online*; (2) desafio após alguns meses de quarentena; (3) maior preocupação no momento da entrevista.

As entrevistas foram transcritas e os dados obtidos foram submetidos à análise de conteúdo, do tipo Análise Categral Temática (BARDIN, 2011), resultando em quatro categorias de análise: (1) As maiores mudanças que as mulheres vivenciaram com o trabalho em *home office*; (2) Estratégias utilizadas pelas mulheres para dar conta dos desafios do trabalho em *home office*; (3) A maior preocupação das mulheres com o trabalho em *home office*; (4) Sintomas vividos pelas mulheres com a pandemia e o trabalho em *home office*.

## ANÁLISE DOS RESULTADOS

### As maiores mudanças que as mulheres vivenciaram com o trabalho em *home office*

Dentre as maiores mudanças que estas mulheres vivenciaram em pouco tempo de quarentena, tem-se a tentativa em estabelecer uma nova organização, para as demandas do trabalho, e também para as atividades do lar com os filhos em casa.

Em relação às demandas do trabalho, a Entrevistada 10 ressalta que teve de *“estabelecer atendimento de horário, porque a empresa, as pessoas da empresa começaram perder meio a lógica de qual é horário de cada funcionário... E não tem mais um horário tão definido, igual eu tinha no presencial...”*.

A Entrevistada 12 também traz como maior mudança o aumento da demanda de trabalho:

*Com a quarentena, a parte que é da faculdade, praticamente dobrou, porque acaba que o nosso lar vira o trabalho, e a gente não tem momento de descanso, igual nós tínhamos mesmo que pouco, mas tínhamos antes. Inclusive, grupo de WhatsApp praticamente vinte e quatro horas, aluno, grupo de faculdade, grupo de professores, é e-mail de aluno, então a questão do trabalho tem sido bem mais intensa, além de a gente ter que aprender outras metodologias que se aplicam ao ensino remoto.*

Essas falas estão em consonância com Antunes (2020). O autor cita que uma das consequências do *home office* é a não possibilidade da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida. As falas das entrevistadas também corroboram o que Powell (2020) afirma sobre o quanto o *lockdown* afetou diretamente os papéis familiares e do trabalho, aumentando o conflito trabalho-família.

No que se refere à reorganização do lar, algumas situações apontadas foram:

*Reorganizar toda a minha vida, pra tá em casa, por exemplo, pra ter uma hora de eu fazer exercício, pra ter uma hora pra acompanhar a minha menina, ajudar a minha ajudante aqui, coitada, o serviço dela era outro, também dobrou o serviço, porque ela tá fazendo tudo. Tipo janta, eu que resolvia toda a questão de janta, agora ela tá aqui, ela mesmo tá fazendo, põe mesa, tira mesa, põe janta, faz a janta, essa também foi outra dificuldade, de organizar toda a casa até pra família também se organizar, porque a gente se dividir entre a família, porque tá todo mundo em casa... (Entrevistada 10).*

A correlação destas duas dimensões (trabalho e vida pessoal) foi bastante ressaltada por elas:

*Maior mudança sem dúvida nenhuma foi em relação ao meu filho e esse tempo que dedico às atividades escolares que antes eram duas horas por dia. Hoje é em torno de 6 horas por dia. É a parte que tá bem complicada, porque eu tenho que dedicar 6 horas e tem que tirar de algum lugar. Essas outras 4 que já era ocupada antes com o trabalho, eu continuo exercendo mesmo em casa, que tem que tá*

*disponível tempo todo, é chefe ligando, é, pede um texto, pede um vídeo, você trabalha o tempo inteiro e ele tem os horários da aula. Se antes eu estava na empresa, ele estava na escola. Agora que ele está comigo do lado e o chefe ligando (Entrevistada 8).*

Pode-se observar que, durante a pandemia, as responsabilidades familiares e os cuidados com os filhos aumentaram, por exemplo, para os pais de crianças em idade escolar houve a mudança das aulas presenciais para *online* em casa (MILLER, 2020).

Mudanças relacionadas ao fato de ficarem 24 horas juntas com a família também foram ressaltadas. A professora universitária e funcionária pública coloca que: “*Não sai mais, é ficar fechado, mesmo, é mudou essa convivência, 24hs nossa, porque a gente não convivia tanto tempo, então ao mesmo tempo*” (Entrevistada 9).

Um aspecto positivo ressaltado pelas mulheres que ficavam muitas horas fora de casa ou viajavam muito é a possibilidade de agora passarem mais tempo com os filhos. A Entrevistada 9 afirma que, além de ter mais tempo com eles, não precisa pegar trânsito para deixar os filhos às 7 horas na escola e depois ir para o trabalho, consegue acordar um pouco mais tarde.

A consultora de negócios diz que, apesar de se sentir extremamente cobrada pela empresa, que está passando por uma série de reestruturações, vê como positivo o fato de estar em casa.

*A rotina era uma loucura, eu ficava quinze dias em Belo Horizonte, quinze dias viajando. Eu viajava sempre de terça bem cedinho até quinta à noite, então segunda e sexta eu estava em Belo Horizonte e de terça a quinta, eu viajava. Eu ia para Rio, Vitória e Brasília ... (fala de criança e ruídos) ... (Entrevistada 6).*

Esses dados corroboram a literatura que também coloca como aspecto positivo de estar trabalhando em casa evitar o tempo gasto no trânsito, a perda de tempo durante o percurso casa-trabalho (ANTUNES, 2020; OIT, 2020) e a possibilidade de a família ficar mais tempo junta em casa (POWELL, 2020; LEMOS, BARBOSA; MONZATO, 2020; SHOCKLEY *et al.*, 2021), principalmente para as mulheres que viajavam muito por conta do trabalho.

Portanto, a implantação do *home office* na pandemia do coronavírus influenciou e trouxe impactos nas relações de trabalho e nas relações familiares dos trabalhadores e trabalhadoras, conforme também ressaltam Lemos, Barbosa e Monzato (2020). Estes dados corroboram a pesquisa de Santos (2021) que ressalta uma série de mudanças em relação aos papéis vivenciados pelas mulheres durante a pandemia. As principais mudanças são apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Principais mudanças

1. Estabelecimento de uma nova organização para as demandas do trabalho em home office e das atividades do lar
2. Aumento do conflito trabalho-família, na tentativa de gerenciamento dos limites entre o trabalho e os papéis familiares
3. Convivência intensificada com a família
4. Aumento dos cuidados com os filhos em idade escolar com a supervisão das aulas online

5. Alguns aspectos positivos: diminuição das viagens e eliminação do tempo de deslocamento (trânsito)

Fonte: Elaborado pelos autores.

### **Estratégias utilizadas pelas mulheres para dar conta dos desafios do trabalho em home office**

A maioria relata não ter uma estratégia para vivenciar essa situação de pandemia. Relatos também de não estar dando conta da situação foram muito evidentes:

*Estratégia eu não sei te falar não. Eu estou deixando muita coisa a desejar, por exemplo, as tarefas do lar, hoje mesmo estava comentando que eu não sei o que, que eu vou fazer que eu não estou dando conta (Entrevistada 8).*

*Eu não estou dando conta (risos), eu não tenho muita estratégia, e ir fazendo assim, é o que, quando os meninos dormem, por exemplo, à tarde, que eles tiram uma soneca à tarde, eu aproveito esse tempo e trabalho, trabalho, para compensar (Entrevistada 9).*

Um dos conflitos do trabalho-família ressaltados por Greenhaus e Beutell (1995) é baseado no tempo, ou seja, resultante da quantidade finita de tempo disponível para lidar com as diversas funções profissionais e familiares. O que se observa é que as mulheres entrevistadas estão tendo dificuldades pelas demandas acumuladas do trabalho de casa, com o cuidado com os filhos e do trabalho profissional:

*O tempo que eu não consegui trabalhar direito de manhã, às vezes minha consciência pesa, eu falo assim, se eu me levantasse 5h da manhã e trabalhasse antes desses meninos acordarem, mas, ao mesmo tempo, eu falo assim, poxa é a única oportunidade que eu tenho de dormir até mais tarde (Entrevistada 9).*

Enquanto algumas ressaltam o cansaço para realizar as diversas atividades, duas entrevistadas ressaltam a importância da divisão destas tarefas com o companheiro. Além de diminuir o cansaço, a divisão das tarefas passa a ser uma estratégia neste primeiro momento de quarentena:

*Como as coisas foram acontecendo tudo muito rápido, meio atropelado... em linhas gerais o que tem acontecido, é que como meu marido é uma pessoa muito participativa, ele assumiu algumas tarefas de casa, por exemplo, lavar prato, é com ele, toda parte da louça. O apoio na escola das crianças, então ele fica por conta de, pelo menos, umas das crianças ou, muitas das vezes, das duas (Entrevistada 7).*

*Acho que só agora eu consegui entrar nessa rotina direito, mas acho que a estratégia principal que a gente está tendo é, eu e o meu marido. A gente tenta resguardar o horário de trabalho um do outro. Quando eu estou aqui trabalhando, estou só no trabalho (som no fundo) e ele com o nosso filho e vice-versa. No trabalho, como estou aqui na casa, se meu filho chega e precisa de mim, qualquer coisa, eu*

*para um pouquinho. Mas, eu tento ter esse horário pra isso. Quando eu estou com ele, o horário é dele (Entrevistada 4).*

Apesar de apenas duas mulheres relatarem a divisão das tarefas com o companheiro, a Entrevistada 6 ressalta que precisou marcar reuniões com a equipe nas primeiras semanas de pandemia às 7 da manhã, porque era o horário que os filhos estavam ainda dormindo. Assim, tanto ela quanto a equipe (de mulheres que também possuíam filhos) conseguiam ter mais tranquilidade para o trabalho.

Outro fator que ficou muito mais evidente foi a desigual divisão sexual do trabalho, particularmente para as mães. Ao tentar dividir as tarefas escolares dos filhos com o marido, na semana que era responsabilidade dele, a Entrevistada 6 ouviu: “Ahhh... vamos deixar pra lá. A escola já está perdida este ano mesmo”.

Conforme ressaltam Shockley *et al.* (2021), os casais *dual-earner* tiveram de se adaptar à necessidade imediata e contínua de cumprir simultaneamente as funções de trabalho e do cuidado da casa e filhos. De acordo com Powell (2020), teoricamente, ter ambos os pais trabalhando em casa faz com que se tenha a possibilidade de uma divisão mais equitativa do trabalho doméstico. Shockley *et al.* (2021) completam que a pandemia oferece uma oportunidade para os pais se envolverem nos seus papéis familiares e equilibrarem as atividades domésticas entre homens e mulheres.

Teoricamente, porque nesta pesquisa a oportunidade do envolvimento de ambos não ocorreu. Os resultados corroboram os achados de outras pesquisas que ressaltam que mesmo no contexto de uma crise, como a pandemia, quando as esferas de trabalho e de casa/família são sobrepostas para homens e mulheres, as responsabilidades de cuidados dos filhos persistem nas mulheres (SHOCKLEY *et al.*, 2021; POWELL; 2020).

Um aspecto que influenciou na estratégia utilizada, a partir das falas de algumas entrevistadas, foi o impacto que o uso em excesso da tecnologia gerou na vida delas:

*Pois é, é um pouco complicado, pois eu tenho sentido muito em relação à faculdade, porque neste momento, no ensino presencial a gente cobra a presença do aluno, e nesse momento que a gente está fazendo o ensino remoto. Então acaba que o emocional da gente que está se acostumando com contato, ver o aluno, conversar, fica um pouco abalado nesse período, então o emocional da gente fica um pouco afetado, até porque, às vezes, a gente dá aula pro computador, não ver o rosto dos alunos, ver que eles estão online, mas não ver os rostos dos alunos, isso aí, é de uma certa forma um pouco frustrante (Entrevistada 12).*

De acordo com a literatura, antes mesmo da pandemia da Covid-19 já havia uma tendência em aumentar o trabalho digital, graças ao desenvolvimento da internet e das tecnologias da informação, permitindo maior interação e acesso virtual das pessoas à informação. Essa tendência foi intensificada e acelerada no período da pandemia da Covid-19.

Por outro lado, enquanto há relatos do aspecto negativo do trabalho em *home office*, a Entrevistada 10 ressalta o oposto, ou seja, adora tecnologia, já fazia muito trabalho *online* e com a quarentena começou a se organizar na marcação das reuniões, conseguindo lidar bem com isso, pelo fato de amar trabalhar assim.

Três meses depois, ao ouvir novamente estas mulheres, o cenário parecia mais tranquilo, tanto em relação à organização das atividades do lar, à rotina dos filhos, e também ao emocional da família:

*A rotina em casa está mais organizada. Todos já conseguiram se adaptar à nova realidade e contribuir, da sua maneira, para o bom andamento das tarefas que cada um precisa realizar, seja trabalho, estudo. Sobre o relacionamento familiar está mais tranquilo. Agora, estamos bem mais calmos, vivendo um dia de cada vez, tentando não ficar tão preocupados com o pós-pandemia (Entrevistada 5).*

*Aos poucos, as coisas estão se ajeitando. Minha filha já se acostumou com minha presença em casa à noite e não se incomoda tanto em ter que me ouvir todo dia dando aulas à noite. A demanda de trabalho continua grande. Passo o final de semana todo por conta de desenvolver as aulas da semana, tendo em vista que durante o dia fico por conta do escritório (este não tive como fazer home office). Meu esposo continua ajudando nas tarefas...cerca de 70% pra ele e 30% pra mim. Minha filha está mais calma também com as atividades da escola (Entrevistada 12).*

*O que mudou é que eu me adaptei um pouco mais à nova rotina, fizemos mudanças de horários de trabalho e rotina com filho, além de mudanças no espaço físico para melhorar as condições do trabalho on-line (Entrevistada 4).*

Esses dados corroboram Santos (2021) que realizou uma pesquisa com mulheres executivas, buscando entender como a rotina foi mudando durante a pandemia da Covid-19. As semanas iniciais foram percebidas como uma avalanche e depois, com o passar das semanas, houve a adaptação da família nesta nova realidade.

Já para as mães que voltaram para o trabalho presencial e os filhos continuaram no ensino remoto, a rotina da casa:

*... ainda continua sendo um grande desafio, pois ter que administrar o estudo deles estando longe não é fácil (Entrevistada 1).*

*Eu não acho que melhorou, eu acho que piorou, porque eu voltei a trabalhar normalmente, até mais do que antes e as escolas não voltaram. Logo, eu tenho que me virar para meu filho acompanhar as aulas mesmo trabalhando normalmente (Entrevistada 8).*

O Quadro 3 apresenta as estratégias utilizadas nos dois períodos estudados.

Quadro 3 - Estratégias utilizadas

Abril de 2020	Agosto de 2020
1. Sem estratégia pela maioria das entrevistadas.	1. Cenário mais tranquilo, uma vez que cada membro da família já sabe qual é a sua responsabilidade.
2. Fazer o que dá para fazer.	2. Filhos já acostumados com a presença constante dos pais no lar, trabalhando em home office.

Abril de 2020	Agosto de 2020
3. Divisão das tarefas da casa com o companheiro.	3. Mudanças feitas nos horários de trabalho e rotina com os filhos e mudanças no espaço físico.
4. Estratégia entre o casal de resguardar o horário de trabalho um do outro (trabalham em home office, mas em horário diferente).	4. Cenário mais difícil para as mulheres que voltaram com o trabalho presencial, mas os filhos continuaram com as aulas remotas.

Fonte: Elaborado pelos autores.

### A maior preocupação das mulheres com o trabalho em *home office*

Sobre a preocupação, duas perguntas foram feitas: Qual é a sua maior preocupação no momento atual? Qual era a sua maior preocupação há 3 semanas quando entramos em quarentena no Brasil? As respostas foram diversas, mas no geral, a maioria estava relacionada à saúde da família e questões relacionadas ao trabalho. Algumas mães também ressaltaram a preocupação com a educação dos filhos.

Sobre os aspectos relacionados ao trabalho, elas relatam preocupação em relação ao trabalho remoto, a preocupação de perderem o emprego, a preocupação de não conseguirem pagar as contas, uma vez que algumas famílias perderam renda, etc:

*Minha preocupação é com o trabalho. O consultório, se meus clientes vão continuar, se eu vou ter mais clientes. Nós dois temos empregos que serão os últimos a voltar (Entrevistada 5).*

*Minha maior preocupação é sobreviver... é conseguir pagar as contas... (fala de criança no fundo), porque o trabalho dele, ele perdeu os 70% do salário, que ele trabalhava com o salário fixo baixo, e com o percentual sobre o faturamento do restaurante, ele perdeu isso (Entrevistada 6).*

*A minha maior preocupação há 3 semanas era não permitirem que eu faça esse teletrabalho, eu sair e expor e ter que voltar com o vírus (Entrevistada 4).*

*Preocupação com o futuro, em relação ao emprego né (barulho), por exemplo, meu doutorado é com bolsa, então a gente sabe que o país vai enfrentar uma dificuldade muito grande depois, e aí você fica com medo de haver cortes, no trabalho a mesma coisa né? Eu tenho amigos e amigas que já foram demitidos (Entrevistada 8).*

Depois de três meses, ainda vivenciando o *home office*, as preocupações de algumas mulheres continuam relacionadas à questão financeira:

*Eu e o meu marido estamos trabalhando bem menos, pois como expliquei na primeira entrevista, meu trabalho depende das escolas abertas e ele trabalha em galeria, que está fechada. Logo, a renda mensal diminuiu muito, então estamos usando nossas economias. A maior preocupação é com a parte financeira (Entrevistada 5).*

E outras continuavam com a preocupação relacionada aos aspectos de saúde física e mental:

*A maior preocupação de agora é manter a sanidade mental diante de tanta incerteza (Entrevistada 4).*

*Minha preocupação maior é com os meus pais. Na saúde física e mental deles (Entrevistada 3).*

A preocupação com a forma de trabalho e as consequências relacionadas ao desemprego também apareceram:

*Minha maior preocupação está em incentivar os alunos a participarem das aulas online. Muitos estão desistindo da faculdade porque não têm condições financeiras de manter (muitos ficaram desempregados ou tiveram parentes que perderam o emprego). Desta forma, penso que muitos jovens terão um atraso na educação, pois os sonhos de muitos estão sendo interrompidos em virtude da pandemia (Entrevistada 12).*

O Quadro 4 apresenta a maior preocupação das entrevistadas nos dois períodos estudados.

Quadro 4 - Maior preocupação

Abril de 2020	Agosto de 2020
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Saúde da família;</li><li>2. Trabalho remoto: preocupação de perderem o emprego e preocupação de conseguirem pagas as contas;</li><li>3. Educação dos filhos.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Questões financeiras, devido a diminuição do trabalho;</li><li>2. Preocupação com a saúde física e emocional própria e da família.</li></ol>

Fonte: Elaborado pelos autores.

### Sintomas vividos pelas mulheres com a pandemia e o trabalho em *home office*

Diante de todos estes desafios e preocupações colocados por elas, muitas ressaltaram vivências de insônia e ansiedade, além de desânimo para fazer as atividades. Relatos de frustração também apareceram:

*É medo, é frustração, é mais frustração, porque, é uma realidade assim que chegou de uma vez. A gente não tinha noção, porque quando suspenderam as aulas presenciais, a gente imaginou que fosse uns quinze dias, só que isso, já tem cinco semanas (Entrevistada 12).*

A psicóloga e professora afirma que o grande desafio para ela é manter a saúde mental dela e da família: “A gente tem dias melhores e dias piores” (Entrevistada 5).

A literatura aponta a presença da ansiedade, depressão, crises de medo e solidão (BENKE *et al.*, 2020), além de uma maior fadiga entre os pais que possuem filhos (HARTH; MITTE, 2020), durante a pandemia. Entretanto, além de alguns sintomas, aspectos positivos também foram encontrados nesta pesquisa.

As entrevistadas que haviam relatado o ponto positivo de poder estar em casa mais tempo com os filhos não estão vivenciando sintomas em relação a este período:

*Nada, não tenho nada. Nossa estou dormindo, tipo... Não ter que preocupar que algo vai despertar ou que algo vai me acordar (Entrevistada 9).*

*Eu estava tendo insônia, cansada e estressada, agora eu estou no máximo ansiosa, claro a gente tem uma ansiedade com o futuro, com o que vai acontecer. (fala de criança no fundo). Há seis meses eu desejava tanto isso de estar mais em casa, que eu estou vivendo agora. Eu desejava tanto estar em casa com os meus filhos, tanto cuidar da minha casa, cuidar de mim. Claro que veio do jeito que veio, mas, mas eu não estou com aquele sentimento infeliz, sabe. Muito pelo contrário, estou com o sentimento feliz...de poder estar em casa (Entrevistada 6).*

Portanto, mesmo com as preocupações acerca do momento de incerteza vivido pela pandemia da Covid-19, algumas mulheres conseguem encontrar pontos positivos a partir do trabalho em *home-office*.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo entender os desafios vivenciados por mulheres, casadas, mães e que passaram a trabalhar de forma remota no período da pandemia da Covid-19. A pesquisa teve um caráter qualitativo e longitudinal, realizando entrevistas semiestruturadas em dois momentos: no início da pandemia da Covid-19, em abril, e cerca de três meses depois.

Ficou evidente pelas falas o quanto houve um apagamento das fronteiras entre os espaços relacionados às demandas de trabalho, às atividades do lar e aos horários, ocasionando, em um primeiro momento, sentimentos de ansiedade e preocupação.

Dentre as principais mudanças na vida das mulheres advindas com a pandemia da Covid-19, tem-se: estabelecimento de uma nova organização para as demandas do trabalho em *home office* e das atividades do lar; aumento do conflito trabalho-família, na tentativa de gerenciamento dos limites entre o trabalho e os papéis familiares; convivência intensificada com a família; aumento dos cuidados com os filhos em idade escolar com a supervisão das aulas online; e alguns aspectos positivos: a diminuição das viagens e eliminação do tempo de deslocamento (trânsito).

As preocupações ocorreram não apenas em relação a essa mudança brusca com a pandemia da Covid-19, mas também em garantir a manutenção do trabalho, o retorno financeiro e a saúde da família. O que se percebe é que no primeiro momento, a preocupação foi mais voltada para a saúde, para as demandas do trabalho e demandas com os filhos. Já no segundo momento, a preocupação foi voltada para questões financeiras e para a saúde física e mental.

Se no início da quarentena elas não tinham estratégias para lidar com todas as mudanças, três meses depois, em um segundo contato, elas relatam um cenário

---

mais tranquilo, com mudanças na rotina dos filhos e do espaço físico do lar para adequar a uma realidade onde todos poderiam realizar suas tarefas.

Outro aspecto evidenciado é que a pandemia escancara o quanto o *home office*, apesar de ter sido a solução para um momento grave de saúde pública, evidenciou que as mulheres são as principais responsáveis pelas atividades do lar e com os filhos, mesmo trabalhando. Verificou-se que há pouca divisão das tarefas do lar entre os casais heterossexuais, sendo que apenas duas das entrevistadas relatam a divisão destas responsabilidades com os parceiros

Dentre os sintomas vivenciados pelas mulheres entrevistadas, há relatos de insônia, ansiedade e desânimo. E, se para a maioria, esses sintomas apareceram diante desta turbulência, apenas as mulheres que tinham uma rotina grande de viagens e/ou saíam de casa bem cedo e só retornavam muito tarde (antes da pandemia) relataram uma tranquilidade maior neste período.

As contribuições deste trabalho estão em avançar na discussão sobre os desafios de mulheres que vivenciaram o *home office* no período de quarentena da Covid-19, a partir das dimensões: as maiores mudanças na rotina; as estratégias utilizadas para conseguir trabalhar de forma remota, cuidar dos filhos e das atividades da casa; as maiores preocupações e os possíveis sintomas relacionados a esse período de muita tensão. Relatos de insônia, ansiedade e desânimo, que estão pouco presentes na literatura, são outra contribuição deste artigo.

Esta pesquisa foi realizada com 12 mulheres de uma classe privilegiada de trabalhadoras que não perderam empregos durante a pandemia e puderam trabalhar em casa. Logo, uma limitação do estudo foi não entender a realidade de outras mulheres que vivenciaram situações mais complexas durante este período.

## Between the pain and the delight of living at home office: the challenges experienced by married women, mothers and that started working remotely during the Covid-19 pandemic period

### ABSTRACT

The aim of this article was to understand the challenges experienced by women, married, mothers and who started to work remotely during the period of the Covid-19 pandemic. The qualitative research was conducted with 12 women in two moments: in April and August 2020. The data obtained through semi-structured interviews were submitted to content analysis, of the Thematic Categorical Analysis type. It was evident how much there was an erasure of the boundaries between spaces related to work demands, home activities and schedules, initially causing feelings of anxiety and concern. Concerns arose not only in relation to this sudden change with the Covid-19 pandemic, but also in ensuring the maintenance of work, financial return and family health. What can be seen is that at first, the concern was more focused on health and the demands of work and the children. In the second moment, the concern was turned to financial issues and to physical and mental health.

**KEYWORDS:** Covid-19 pandemic. Home Office. Woman.

## Entre el dolor y el placer de vivir en la oficina domiciliaria: los desafíos experimentados por las mujeres casadas, las madres y quienes comenzaron a trabajar de forma remota durante el período de la pandemia de Covid-19

### RESUMEN

El objetivo de este artículo fue comprender los desafíos experimentados por mujeres, casadas, madres y que comenzaron a trabajar de forma remota durante el período de la pandemia de Covid-19. La investigación cualitativa se realizó con 12 mujeres en dos momentos: en abril y agosto de 2020. Los datos obtenidos a través de entrevistas semiestructuradas fueron sometidos a análisis de contenido, del tipo Análisis Categórico Temático. Se evidenció cuánto hubo un borrado de los límites entre los espacios relacionados con las exigencias del trabajo, las actividades del hogar y los horarios, provocando, al principio, sentimientos de ansiedad y preocupación. Surgieron preocupaciones no solo en relación con este cambio repentino con la pandemia de Covid-19, sino también en asegurar el mantenimiento del trabajo, el rendimiento financiero y la salud familiar. Lo que se puede ver es que en un principio la preocupación estaba más enfocada en la salud y las exigencias del trabajo y de los niños. En el segundo momento, la preocupación se volcó hacia los temas económicos y de salud física y mental.

**PALABRAS CLAVE:** Pandemia de Covid-19. Oficina en casa. Mujer.

## REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 22 abr. 2021.
- IBGE. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**, 2020. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 22 abr. 2021.
- ALON, T.; DOEPKE, M.; OLMSTEAD-RUMSEY, J.; TERTILT, M. The impact of COVID-19 on gender equality. **CEPR COVID Economics**, v. 4, p. 62-85, 2020. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w26947>. Acesso em: 16 abr. 2021.
- ALVES, T. L. L.; AMORIM, A. F. A.; BEZERRA, M. C. C. “Nenhum a menos”! A adaptação ao home office em tempos de COVID-19. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25 (N. Esp.), p.1-15, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/DnRPN85WHsFLFnvs3TCwHts/?lang=pt>. Acesso em: 16 maio 2021.
- ANTUNES, R. **Coronavírus: O Trabalho Sob Fogo Cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BACKES, D. A. P.; ARIAS, M. I.; STOROPOLI, J. E.; RAMOS, H. R. Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro. Editorial. **Iberoamerican Journal of Strategic Management (IJSM)**, v. 19, n. 4, p. 1-10, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/riae/article/view/18987/0>. Acesso em: 16 abr. 2021.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. rev. e atual. Lisboa: Edições, 2011.
- BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, 2017. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 22 abr. 2021.
- BRASIL. **Portaria nº 356, de 11 de março de 2020**, 2020a. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>. Acesso em: 22 abr. 2021.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**, 2020b. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 22 abr. 2021.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Editora Vozes Limitada, 2017.
- BENKE, C. *et al.* Lockdown, quarantine measures, and social distancing: associations with depression, anxiety and distress at the beginning of the COVID-19 pandemic among adults from Germany. **Psychiatry Research**, v. 293, n. 9, 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32987222/>. Acesso em: 16 abr.

2021.

CARVALHO NETO, A. Flexible Working Hour Arrangements in Brazil. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 14, n. 2, p. 1-17, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/40811>. Acesso em: 16 abr. 2021.

CASTRO, B. L. G. D.; OLIVEIRA, J. B. B. D.; MORAIS, L. Q.; GAI, M. J. P. COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, 2020. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572020000300002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000300002). Acesso em: 16 abr. 2021.

LEMONS, A. H. D. C.; BARBOSA, A. D. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/82912>. Acesso em: 19 abr. 2021.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **The Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/258214>. Acesso em: 21 abr. 2021.

HARTH, N. S.; MITTE, K. Managing multiple roles during the COVID-19 lockdown: not men or women, but parents as the emotional “loser in the crisis”. **Social Psychological Bulletin**, v. 15, n. 4, p. 1-17, 2020. Disponível em: <https://spb.psychopen.eu/index.php/spb/article/view/4347>. Acesso em: 21 abr. 2021.

KURZ, M. R.; LUZ, N. S. Divisão Sexual do Trabalho no Brasil: Mulher Cuidadora e Homem Provedor? **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 29/30, n. 11, p. 55-63, 2014. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/6127>. Acesso em: 21 abr. 2021.

MILLER, C. C. Nearly half of men say they do most of the home schooling. 3 % of women agree, 2020. Disponível em <https://www.nytimes.com/2020/05/06/upshot/pandemic-chores-homeschooling-gender.html>. Acesso em: 22 abr. 2021.

OIT. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático, 2020. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_772593.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf). Acesso em: 22 abr. 2021.

OMS. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. Disponível em <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Acesso em: 22 abr. 2021.

POWELL, G. N. Work–family lockdown: implications for a post-pandemic research agenda. **Gender in Management: An International Journal**, v. 35, n. (7/8), p. 639-646, 2020. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-05-2020-0148/full/html>. Acesso em: 21 abr. 2021.

SANTOS, B. S. **A cruel pedagogia do vírus**. Coimbra: Almedina, 2020.

SANTOS, P. B. N. "Ai, que saudades dos meus 45 minutos de marginal": uma exploração longitudinal das mudanças na rotina das executivas mães durante a pandemia da covid-19 no Brasil. 2020. Dissertação (Mestrado profissional MPGC) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021.

SILVA, N. S.; GITAHY, L. M. C. Gênero e divisão sexual do trabalho no Brasil. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 8 , n. 2, p. 25-47, 2006. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/6155>. Acesso em: 19 abr. 2021.

SILVA, I. C. M.; SILVA, M. H.; SANTOS, M. L. Condições de trabalho em casa durante a pandemia. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 15, n. 1, p. 2200-2200, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbtur/a/WyRqGpPnCWd4smdjQtTtb7M/?lang=pt#:~:text=A%20pandemia%20da%20Covid%2D19,a%20perda%20de%20direitos%20sociais>. Acesso em: 19 abr. 2021.

SHOCKLEY, K. M.; CLARK, M. A.; DODD, H.; KING, E. B. Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. **Journal of Applied Psychology**, v. 106, n. 1, p. 15–28, 2021. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33151705/>. Acesso em: 19 abr. 2021.

SUŁKOWSKI, Ł. Covid-19 pandemic; recession, virtual revolution leading to de-globalization? **Journal of Intercultural Management**, v. 12, n. 1, p. 1-11, 2020. Disponível em: <https://sciendocom/article/10.2478/joim-2020-0029>. Acesso em: 19 abr. 2021.

TROUGAKOS, J. P.; CHAWLA, N.; MCCARTHY, J. M. Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 11, p.1234-1245, 2020. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2020-70600-001>. Acesso em: 19 abr. 2021.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 20 abr. 2021.

**Recebido:** 22/10/2022

**Aprovado:** 01/06/2023

**DOI:** 10.3895/cgt.v16n47.16053

**Como citar:** MOTA-SANTOS, Carolina Maria; TEIXEIRA, Marcella Barbosa Miranda; NETO, Antônio Moreira de Carvalho. Entre a dor e a delícia de viver em home office: os desafios vivenciados por mulheres casadas, mães e que passaram a trabalhar de forma remota no período da pandemia da Covid-19. **Cad. Gên. Technol.**, Curitiba, v. 16, n. 47, p. 86-107, jan./jul. 2023. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt>. Acesso em: XXX.

**Direito autoral:** Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

