

**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.**

**CAROLINA MARIA MOTA SANTOS**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

**MARCELLA BARBOSA MIRANDA TEIXEIRA**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

**ANTONIO CARVALHO NETO**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

## 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.

### 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 os países começaram a intervir no sentido de acompanhar os casos do vírus e de implementar ações para evitar e combater a sua propagação. Uma dessas ações foi o confinamento em escala nacional (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 Brasileiro publicou a Medida Provisória nº 927 (2020), com as medidas trabalhistas para enfrentamento do coronavírus. Em seu artigo 3º, há a especificação das medidas, entre elas: o teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (Brasil, 2020b).

Dessa forma, os trabalhadores de todo o mundo tiveram que se adaptar às mudanças dessa nova realidade, enfrentando inseguranças no trabalho (Agência Brasil, 2020b). Porém, de acordo com Lemos, Barbosa e Monzato (2020), os trabalhadores foram afetados de maneira desigual na pandemia.

As recomendações para ficar em casa e realizar o *home office* contemplaram apenas uma parcela privilegiada da sociedade, deixando de lado trabalhadores informais, de rua, autônomos, precarizados e vulneráveis, entre outros (Santos, 2020). Ou seja, por um lado, houve o aumento do desemprego no mercado de trabalho e, por outro, os trabalhadores em melhores condições tiveram que se adaptar ao trabalho remoto ou ao também chamado *home office* (Lemos, Barbosa & Monzato, 2020).

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. O aumento da população dos trabalhadores virtuais foi uma das consequências da quarentena e isolamento social causado pela pandemia da Covid-19 (Powell, 2020).

Na pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), verificou-se que 46% das médias e grandes empresas brasileiras adotaram o *home office* durante a pandemia do coronavírus. O estudo 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, 2020a).

Com isso, em pesquisa realizada na base de periódicos Spell, base específica das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo, verificou-se um considerável número de publicações sobre a Covid-19: 116 resultados com a pesquisa do termo “Covid”. Porém, ao verificar o título dos artigos, observou-se que as pesquisas realizadas estão ligadas à área do turismo, com pesquisas do impacto da Covid-19 no turismo, à área da administração pública, com artigos sobre o impacto da Covid-19 no orçamento público, transparência, governança e parceria público-privada e com universidades, à área de finanças,

com estudos do impacto em empresas e organizações, e a área da comunicação e marketing das organizações.

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. A pesquisa de Lemos, Barbosa e Monzato (2020) 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 demonstraram que parte das entrevistadas notaram a intensificação no período da pandemia do acúmulo de atividades no 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).

Nesse sentido, Santos (2020) afirma que a quarentena é particularmente difícil para as mulheres, já que elas ainda são as responsáveis pelas atividades relacionadas ao cuidado da casa e da família. E a quarentena faz com que esse cuidado seja realizado 24 horas por dia com os filhos e outros familiares, aumentando o estresse dessas mulheres.

Portanto, este artigo avança e se difere por trazer um recorte específico no perfil das entrevistadas: casadas com filhos, trabalhando em *home office* e que os maridos também estejam trabalhando em *home office*. Além disso, esta pesquisa traz um recorte longitudinal. 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 deixar claro que, para esta pesquisa, apesar de a 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 pelo fato deles serem empregados quando o trabalho é realizado fora de seu local tradicional (OIT, 2020; Zerbini & Zerbini, 2020; Lemos, Barbosa & Monzato, 2020), no caso desta pesquisa na casa das trabalhadoras.

Para tanto, traz-se a discussão entre o conflito entre vida pessoal e profissional e trabalho em *home office* como referencial deste artigo. Após, apresenta-se a metodologia utilizada na pesquisa e os resultados encontrados. Por fim, tem-se as considerações finais e as referências utilizadas neste artigo.

### **Covid-19 e o impulso ao trabalho em *home office***

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% adotaram *home office* e teletrabalho; 76,8% das empresas apresentaram maior satisfação no trabalho, produtividade e retenção de profissionais.

A Lei nº 13.467/2017, que adequa a legislação às novas relações de trabalho, normatizou a implantação do teletrabalho no Brasil. De acordo com o artigo 75-B: “considera-se teletrabalho 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).

Essa tendência 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).

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, que se intensificou depois da pandemia, conforme a porcentagem apresentada de cada país (OIT, 2020).

Pontua-se como fatores positivos para as empresas que adotam esse regime a redução dos custos, por exemplo, de aluguel, energia elétrica, água, limpeza e manutenção, entre outras contas, redução no tempo de deslocamento dos funcionários, redução das despesas com o vale transporte e auxílio alimentação (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, fim da separação – tempo de trabalho *versus* tempo de vida, justaposição entre trabalho produtivo e reprodutivo.

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 junta em casa (Powell, 2020; Alves et al, 2021; Shockley et al., 2021) e a redução com despesas pessoais, por exemplo, 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). 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 da Covid-19, faz com que se experimente o fenômeno “trabalho-família *lockdown*”, afetando diretamente e significativamente os papéis familiares e do trabalho, e trazendo em evidência a intersecção gênero, trabalho e família. Dessa forma, o autor acredita que a pandemia da Covid-19 tenha aumentado o conflito trabalho-família para os trabalhadores que estão em *home office*.

Greenhaus e Beutell (1995) pesquisaram sobre a teoria do conflito trabalho-família e a conceituam como: uma maneira de conflito entre os papéis desempenhados no trabalho e na família que são mutuamente incompatíveis em alguns aspectos. Além disso, para os autores, os

papéis desempenhados no trabalho e na família possuem diferentes normas e exigências. 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**, resultando quando a pressão em um papel interfere no outro papel. E, por último, baseado no **comportamento**, quando comportamentos incompatíveis são necessários para os dois papéis (Greenhaus & Beutell, 1995).

Isso quer dizer que quando um indivíduo possui um papel importante, mais tempo ele dedicará às atividades relacionadas a esse papel, mais pressão ele sofrerá e também precisará ter comportamentos específicos para desempenhá-lo. Com isso, o desempenho em um papel vai interferir na realização de outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Por exemplo, a atividade de um indivíduo no trabalho pode interferir na 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. Pode-se observar que durante a atual pandemia as responsabilidades familiares e os cuidados com os filhos aumentaram, como, por exemplo, para os pais de crianças em idade escolar houve a mudança das aulas presenciais para online em casa (Miller, 2020). Os casais *dual-earner* tiveram que 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), o que pensar de 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, passam com essa a vivenciar uma série de mudanças em relação a esses papéis: um novo papel como educadora do(s) filho(s); mudança de peso e demanda – atividades do lar; e por último, o apagamento das fronteiras entre os papéis – confusão entre o limite de onde começa um e termina outro.

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) completa que a pandemia oferece uma oportunidade para os pais se envolverem nos seus papéis familiares e equilibrarem as atividades domésticas entre homens e mulheres.

Entretanto, a divisão sexual do trabalho faz com que as mulheres sejam as responsáveis pela maior parte do trabalho doméstico, e o contexto da pandemia aumenta o conflito entre a família e o trabalho. Se as crianças exigem atenção dos pais enquanto ambos estão trabalhando em casa, qual trabalho provavelmente será priorizado e o trabalho de quem provavelmente será interrompido ou adiado? (Powell, 2020).

Nesse sentido, em pesquisa realizada por Miller (2020) durante a pandemia, verificou-se 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) buscou 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.

Como resultado, 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 de cuidados dos filhos persistem para as mulheres.

Powell (2020) também traz evidências com a fala de uma colega que relata que algumas de suas amigas estão tendo dificuldades de trabalhar em casa, ao mesmo tempo em que cuidam de seus filhos. Isso mostra um exemplo do conflito trabalho-família baseado na pressão, enquanto seus maridos estão trabalhando normalmente.

Os resultados de todos estes estudos confirmam a persistência da divisão sexual do trabalho durante a pandemia da Covid-19. A divisão sexual do trabalho é manifestada através da distribuição desigual das atividades entre homens e mulheres, tanto nos espaços de produção – vida profissional - e de reprodução – vida familiar (Ferreira, Souza & Silveira, 2020). 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).

Em uma pesquisa longitudinal que teve o objetivo de entender como a rotina de executivas mães foi mudando durante a pandemia da Covid-19, Santos (2021) ressalta a sobrecarga em relação aos cuidados com os filhos e o impacto ao perder o apoio das escolas e a ajuda dos avós.

As semanas iniciais foram percebidas como uma avalanche de novas demandas e com o passar do tempo as entrevistadas relataram terem encontrado um ritmo para dar conta do conjunto de demandas. De acordo com a pesquisa, uma estratégia que ajudou as mulheres no processo de equilibrar as novas demandas foi diminuir as expectativas e a pressão sobre elas mesmas e sobre as outras pessoas da família. Também aparece nas semanas iniciais a confusão na adaptação ao modelo *home office*: Adaptação das mulheres com os sistemas de tecnologia e a adaptação dos filhos “*não entendendo por que não podem ficar com a mamãe, já que ela está ali do lado*” (Santos, 2021, p.133).

Espera-se das mulheres a responsabilidade pelas atividades reprodutivas, como o cuidado com a casa e com os filhos, atividade essa que possui menor valor social, produzindo diferentes impactos na carreira de homens e mulheres (Kurz & Luz, 2014; Ferreira, Souza & Silveira, 2020). Nesse sentido, Kurz e Luz (2014) afirmam que para as mulheres que trabalham fora de casa, tem-se a dupla ou tripla jornada de trabalho.

Além disso, em tempos de pandemia, com uma mudança brusca na rotina, onde papéis sociais colidem de forma abrupta é esperado um aumento do sofrimento psicológico. As mulheres, especialmente as mães que trabalham, foram vistas como particularmente afetadas pela crise do 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 por causa da Covid – 19 ficou evidente a presença da ansiedade, depressão, crises de medo e solidão (Benke et al, 2020).

Especialmente sob confinamento, as pessoas com responsabilidades relacionadas ao cuidar sentem-se emocionalmente exaustas e cansadas. As mulheres aparecem como o grupo que sofre mais estas circunstâncias. 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 também das tarefas da casa.

## Metodologia

Os sujeitos 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 tem no mínimo a graduação.

Para preservar a identidade das entrevistadas e ilustrar os dados coletados, optou-se, ao se referir a cada uma, pela utilização do nome da profissão e em seguida o número de filhos. Foram entrevistadas 12 mulheres, conforme Quadro 1:

**Quadro 1-** Perfil das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Número de filhos Idade dos filhos	Profissão
Entrevistada 1	44 anos	2 filhos – de 9 e de 13 anos	Psicóloga
Entrevistada 2	35 anos	1 filho de 9 anos	Enfermeira
Entrevistada 3	43 anos	2 filhos – de 8 e 6 anos	Empresária
Entrevistada 4	34 anos	1 filho de 4 anos	Arquiteta
Entrevistada 5	49 anos	2 filhas de 11 anos	Psicóloga e professora universitária
Entrevistada 6	40 anos	2 filhos – de 7 e 9 anos	Consultora de negócios
Entrevistada 7	44 anos	2 filhos – de 8 e 10 anos	Metereologista
Entrevistada 8	38 anos	1 filho de 7 anos	Jornalista
Entrevistada 9	40 anos	2 filhos – de 2 e 3 anos	Professora universitária e funcionária pública
Entrevistada 10	45 anos	1 filha de 6 anos	Professora e Coordenadora de Pós-Graduação
Entrevistada 11	43 anos	1 filho de 12 anos	Psicóloga e psicanalista
Entrevistada 12	36 anos	1 filha de 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). As entrevistas aconteceram em dois momentos: na primeira etapa foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado com 12 mulheres (via Skype) no período do dia 02/04/2020 ao dia 22/04/2020. As entrevistas tiveram duração em média de 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 (Entrevistada 2, 5 e 7) não tiveram condições de participar, logo o segundo momento ocorreu com 9 entrevistadas.

A pesquisa qualitativa e longitudinal foi realizada com mulheres, mães, casadas e profissionais que estão dividindo suas horas de trabalho online com a dedicação às atividades escolares dos filhos (também online) e a tarefas da casa. O objetivo deste artigo foi entender os desafios vivenciados por mulheres casadas, mães e que passaram a trabalhar de forma online no período da pandemia da Covid – 19.

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 constituiu de 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 Categrorial 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**

A análise dos resultados foi dividida em quatro categorias apresentadas abaixo.

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

Sobre as maiores mudanças que estas mulheres vivenciaram em pouco tempo de quarentena foi tentar estabelecer uma organização, seja no que se refere às demandas do trabalho, seja também no que se refere à reorganização das atividades do lar.

Em relação às demandas do trabalho a Entrevistada 10 (Coordenadora de pós-graduação – filha de 6 anos) ressalta que teve que “*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 contadora e professora universitária (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, e 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*” (Contadora e professora universitária – filha de 10 anos).

Antunes (2020) cita que uma das consequências do *home office* é a não possibilidade da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida, sendo necessária uma atenção para essa organização das entrevistadas. As falas das entrevistadas também corroboram ao que Powell (2020) afirma sobre o quanto o *lockdown* por conta da pandemia da Covid-19 afetou diretamente e significamente os papéis familiares e do trabalho, aumentando o conflito trabalho-família para os trabalhadores que estão em *home office*.

Um outro ponto que a literatura (Powell, 2020) já ressaltava é o desafio que estes trabalhadores terão no sentido de gerenciar o limite entre o trabalho e os papéis familiares. Isso também fica evidente nas falas das entrevistadas.

No que se refere a reorganização do lar. Algumas situações 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 - Coordenadora de pós-graduação – filha de 6 anos).

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 ressalta a literatura em Lemos, Barbosa & Monzato, (2020).

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 - Jornalista – filho de 7 anos).

Pode-se observar que durante a atual pandemia as responsabilidades familiares e os cuidados com os filhos aumentaram, como, 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 (filhos de 2 e 3 anos) 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).

Estes dados corroboram a pesquisa de Santos (2021) que ressalta uma série de mudanças em relação aos papéis vivenciados pelas mulheres durante a pandemia.

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 professora universitária e funcionária pública (filhos de 2 e 3 anos – Entrevistada 9) afirma que além de ter mais tempo com eles, como 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 (filhos de 7 e 9 anos) diz que apesar de sentir extremamente cobrada pela empresa, que está passando por uma série de reestruturação, 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, a não utilização do trânsito e a perda de tempo durante o percurso casa-trabalho (Antunes, 2020; OIT, 2020) e a possibilidade da família ficar mais tempo junta em casa (Powell, 2020; Lemos, Barbosa & Monzato, 2020; Shockley et al., 2021).

## **2. Estratégia utilizadas pelas mulheres para dar conta dos desafios do trabalho em *home office***

Em relação as estratégias utilizadas para vivenciar essa situação, a grande maioria relata não ter uma estratégia. 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 - Jornalista – filho de 7 anos).

*“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 a tarde, eu aproveito esse tempo e trabalho, trabalho, para compensar”* (Entrevistada 9 - Professora universitária e funcionária pública - filhos de 2 e 3 anos).

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 tempo que eu não consegui trabalhar direito de manhã, às vezes minha consciência pesa, eu falo assim, se eu levantasse 5hs da manha 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 - Professora universitária e funcionária pública - filhos de 2 e 3 anos).

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 a própria estratégia neste primeiro momento de quarentena.

*“Como as coisas foram acontecendo tudo muito rápido, meio atropelado... em linha 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 de umas das crianças ou muitas das vezes das duas”* (Entrevistada 7 - Meteorologista - filhos de 7 e 9 anos).

*“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 paro um pouquinho. Mas, eu tento ter esse horário pra isso. Quando eu estou com ele, o horário é dele”* (Entrevistada 4 - Arquiteta- filho de 3 anos).

Além 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 dos filhos estarem ainda dormindo. Assim, tanto ela quanto a equipe (de mulheres que também possuíam filhos) conseguiam ter mais tranquilidade para o trabalho. Outro fator que fica evidente o quanto a pandemia escancara o quanto as atividades da casa ainda são responsabilidade das mulheres, ao tentar dividir a tarefa da escola dos filhos por semana com o marido, na semana que era responsabilidade dele, a Entrevistada 6 ouvia: *“Ahhh... vamos deixar pra lá. A escola já está perdida este ano mesmo”* (Consultora de negócios – filhos de 7 e 9 anos)

Conforme ressaltam Shockley et al., (2021), os casais *dual-earner* tiveram que 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) completa 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 desta pesquisa 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 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 da 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 - Contadora e professora universitária – filho de 10 anos).

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.

Enquanto há relatos do aspecto negativo do trabalho em *home office*, a Entrevistada 10 (coordenadora de pós-graduação – filha de 6 anos) 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, a rotina dos filhos, e também o 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 - Psicóloga e professora – filho de 12 anos).

*“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 - Contadora e professora universitária – filho de 10 anos).

*“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 - Arquiteta- filho de 4 anos).

Esses dados corroboram pesquisa feita com mulheres executivas que buscou entender como a rotina foi mudando durante a pandemia da Covid-19. Semanas iniciais percebidas como uma avalanche e depois, com o passar das semanas, a adaptação da família nesta nova realidade (Santos, 2021). A autora ressalta que nenhuma das sete entrevistadas tinha um escritório exclusivo e fixo para trabalhar. Um fator importante colocado por elas foi a necessidade de adaptação de seus lares. Das quatro entrevistadas que tinham um cômodo na casa que

originalmente era um escritório, em três casos este ficou com o marido. O que levou a elas adotarem a sala de jantar, varanda e quarto do(a) filho(a).

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 - Psicóloga – filho de 9 e 13 anos). “*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 - Jornalista – filho de 7 anos). O Quadro 02 apresenta as estratégias utilizadas nos dois períodos estudados.

**Quadro 2 - Estratégias utilizadas – Home office na pandemia – Covid - 19**

Abril de 2020	Agosto de 2020
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sem estratégia (grande maioria das entrevistadas);</li> <li>2. Fazer o que dá para fazer;</li> <li>3. Divisão das tarefas da casa com o companheiro;</li> <li>4. Estratégia entre o casal de resguardar o horário de trabalho um do outro (eles trabalham em <i>home office</i>, mas em horários diferentes).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cenário mais tranquilo, uma vez que cada membro da família já sabe qual é a sua responsabilidade;</li> <li>2. Filhos já acostumados com a presença constante dos pais no lar (trabalhando em <i>home office</i>);</li> <li>3. Mudanças feitas nos horários de trabalho e rotina com os filhos e mudanças no espaço físico;</li> <li>4. Cenário mais difícil para as mulheres que voltaram com o trabalho presencial, mas os filhos continuaram com as aulas remotas.</li> </ol>

Fonte: Elaborado pelos autores.

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

Sobre a preocupação nestes tempos de pandemia, 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 grande 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 dizem estarem preocupadas em relação ao trabalho remoto, a preocupação de perderem o emprego, a preocupação de conseguir 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 - Psicóloga e professora – filho de 12 anos).

“*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 - Consultora de negócios – filhos de 6 e 8 anos).

“*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 - Arquiteta- filho de 4 anos).

“*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 - Jornalista – filho de 7 anos).

Depois de três meses, ainda vivenciando o *home office* devido a pandemia do Covid-19, as preocupações de algumas mulheres continuam relacionadas com a 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 - Psicóloga e professora – filho de 12 anos).

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 - Arquiteta- filho de 4 anos).

*“Minha preocupação maior é com os meus pais. Na saúde física e mental deles”* (Entrevistada 3 - Empresária e mãe de 2 filhos).

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 on-line. Muitos estão desistindo da faculdade porque não tem 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 - Contadora e professora universitária – filho de 10 anos).

O Quando 3 apresenta a maior preocupação das entrevistadas nos dois períodos estudados.

Quadro 3 - Maior preocupação	
Abril de 2020	Agosto de 2020
- Saúde da família; - Trabalho (trabalho remoto, a preocupação de perderem o emprego, a preocupação de conseguir pagar as contas); - Educação dos filhos	- Questões financeiras devido a diminuição do trabalho; - Preocupação com a saúde física e emocional (própria e da família);

Fonte: Elaborado pelos autores.

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

Diante de todos estes desafios 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 - Contadora e professora universitária – filho de 10 anos).

A psicóloga e professora (filho de 12 anos) 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).

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 - Professora universitária e funcionária pública - filhos de 2 e 3 anos).

*“Eu estava tendo insônia, cansada e estressada, agora eu estou no máximo ansiosa, claro a gente tem uma ansiedade com o futuro com 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 mais, mas eu não estou com aquele sentimento infeliz, sabe. Muito pelo contrário, estou com o sentimento feliz...de poder estar em casa”* (Entrevistada 6 - Consultora de negócios – filhos de 7 e 9 anos).

## **Considerações finais**

Este trabalho teve como objetivo entender os desafios vivenciados por mulheres casadas, mães e que passaram a trabalhar de forma online no período da pandemia da Covid – 19. Ficou evidente através das falas destas mulheres o quanto houve um apagamento das fronteiras entre os espaços relacionados às demandas de trabalho (casa/profissão/escola dos filhos) e horários, ocasionando em um primeiro momento sentimentos de ansiedade e preocupação.

As preocupações ocorreram não apenas em relação à essa mudança brusca na vida destas mulheres, mas também uma preocupação em garantir o trabalho e o retorno financeiro e uma preocupação com a saúde das pessoas da família.

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 as tarefas.

Outro aspecto evidenciado é o quanto a pandemia escancara o quanto o *home office*, apesar de ter sido a solução para um momento grave de saúde pública, evidencia a pouca divisão das tarefas do lar entre os casais heterossexuais. Das entrevistadas apenas duas relatam a divisão destas responsabilidades com os parceiros, aparecendo também estratégias deles para não realizarem essa divisão. Na literatura, o espaço físico (escritórios da casa reservados apenas para os trabalhos dos companheiros) é a evidência de que o trabalho profissional das executivas “vale” menos (para elas a sala de jantar, o quarto dos filhos ou a varanda eram os espaços para o trabalho).

Relatos de insônia, ansiedade e desânimo para fazer as coisas apareceram. 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 de pandemia.

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.

Essa pesquisa foi realizada com 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.

## Referências Bibliográficas

Agência Brasil. (2020a). *Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia*. Recuperado de: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>.

Agência Brasil. (2020b). *Trabalhadores sentem-se inseguros no cenário pós-pandemia*. Recuperado de: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-05/trabalhadores-sentem-se-inseguros-no-cenario-pos-pandemia>.

IGBE. (2020). *Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas*. Recuperado de: <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>

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. *CEPR COVID Economics*, 4, 62-85.

Alves, T. L. L., Amorim, A. F. A., & Bezerra, M. C. C. (2021). “Nenhum a menos”! A adaptação ao home office em tempos de COVID-19. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(N. Esp.), 1-15.

Antunes, R. (2020). *Coronavírus: O Trabalho Sob Fogo Cruzado*. São Paulo: Boitempo.

Backes, D. A. P., Arias, M. I., Storopoli, J. E., & Ramos, H. R. (2020). Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro. Editorial. *Iberoamerican Journal of Strategic Management (IJSM)*, 19(4), 1-10.

Bardin, L. (2003). *Análise de conteúdo*. rev. e atual. Lisboa: Edições, 70(3).

Brasil. (2020a). *Portaria nº 356, de 11 de março de 2020*. Dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Recuperado de: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>.

Brasil. (2020b). *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Recuperado de: [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).

Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2017). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Editora Vozes Limitada.

Benke, C. *et al.* (2020). 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*, 293(9).

Carvalho Neto, A. (2020). Flexible Working Hour Arrangements in Brazil. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 14(2), 1-17.

Castro, B. L. G. D., Oliveira, J. B. B. D., Morais, L. Q., & Gai, M. J. P. (2020). COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3), 1059-1063.

Ferreira, G., Souza, A. A., & Silveira, C. (2020). Vozes Mulheres: trajetórias de professoras mães cientistas. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 13(42), 185-201.

Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Harth, N. S., & Mitte, K. (2020). Managing multiple roles during the COVID-19 lockdown: not men or women, but parents as the emotional “loser in the crisis”. *Social Psychological Bulletin*, 15(4), 1-17.

Kurz, M. R., & Luz, N. S. (2014). Divisão Sexual do Trabalho no Brasil: Mulher Cuidadora e Homem Provedor? *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 29/30(11), 55-63.

Miller, C. C. (2020). *Nearly half of men say they do most of the home schooling. 3 % of women agree.* Recuperado de: <https://www.nytimes.com/2020/05/06/upshot/pandemic-chores-homeschooling-gender.html>.

OIT. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático.* Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_772593.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_772593.pdf).

OMS. (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020.* Recuperado de: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.

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.

Santos, B. S. (2020). *A cruel pedagogia do vírus.* Coimbra: Almedina.

Santos, P. B. de N. (2021). *"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 / Paula Braga de Noronha Santos. - 2020. Dissertação (mestrado profissional MPGC) – Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.*

Silva, N. S., & Gitahy, L. M. C. (2006). Gênero e divisão sexual do trabalho no Brasil. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 08(2), 25-47.



Silva, P. H. I. (2020). O mundo do trabalho e a pandemia de covid-19: um olhar sobre o setor informal. *Caderno de Administração*, 28(Edição E), 66-70.

Silva, I. C. M., Silva, M. H., & Santos, M. L. (2021). Condições de trabalho em casa durante a pandemia. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 15(1), 2200-2200.

Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106 (1), 15–28.

Sułkowski, Ł. (2020). Covid-19 pandemic; recession, virtual revolution leading to de-globalization? *Journal of Intercultural Management*, 12(1), 1-11.

Trougakos, J. P., Chawla, N., & McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1234-1245.

Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220.

Zerbini, T. & Zerbini, T. (2020). *Home office: O papel da ciência, orientações médicas e cuidados com o ambiente*. In: Orientações para o Home office durante a Pandemia da COVID-19 – volume 1. SBPOT (1) Artmed Editora.