

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

**MULHERES, HOME OFFICE E PANDEMIA EM RETROSPECTIVA: RELATOS DE
SERVIDORAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NO INTERIOR DA
AMAZÔNIA**

Priscila Fonseca Valente
Magister Scientiae

**VIÇOSA - MINAS GERAIS
2024**

PRISCILA FONSECA VALENTE

**MULHERES, HOME OFFICE E PANDEMIA EM RETROSPECTIVA: RELATOS DE
SERVIDORAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NO INTERIOR DA
AMAZÔNIA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientador: Bruno Tavares

Coorientador: Diego Costa Mendes

**VIÇOSA - MINAS GERAIS
2024**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade
Federal de Viçosa - Campus Viçosa**

T

V154m
2024 Valente, Priscila Fonseca, 1984-
Mulheres, home office e pandemia em retrospectiva: relatos de servidoras de uma instituição de ensino superior no interior da Amazônia / Priscila Fonseca Valente. – Viçosa, MG, 2024.
1 dissertação eletrônica (117 f.): il. (algumas color.).

Inclui anexos.

Orientador: Bruno Tavares.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Administração e Contabilidade, 2024.

Referências bibliográficas: f. 105-110.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2024.825>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Universidades e faculdades - Administração de pessoal - Amazonas. 2. Trabalhadoras - Amazonas - Condições sociais. 3. Teletrabalho. 4. COVID-19, Pandemia de, 2020- - Aspectos sociais. I. Tavares, Bruno, 1975-. II. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de Administração e Contabilidade. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

CDD 22. ed. 378.8113

PRISCILA FONSECA VALENTE

**MULHERES, HOME OFFICE E PANDEMIA EM RETROSPECTIVA: RELATOS DE
SERVIDORAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NO INTERIOR DA
AMAZÔNIA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 22 de outubro de 2024.

Assentimento:

Priscila Fonseca Valente
Autora

Bruno Tavares
Orientador

Essa dissertação foi assinada digitalmente pela autora em 20/12/2024 às 10:43:24 e pelo orientador em 20/12/2024 às 11:41:32. As assinaturas têm validade legal, conforme o disposto na Medida Provisória 2.200-2/2001 e na Resolução nº 37/2012 do CONARQ. Para conferir a autenticidade, acesse <https://siadoc.ufv.br/validar-documento>. No campo 'Código de registro', informe o código **54R4.Q2DO.5QBK** e clique no botão 'Validar documento'.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida.

Aos meus pais, Terêncio Valente e Maria Cecília Valente pelo apoio inestimável em meus estudos, sempre mostrando que a educação é o caminho a seguir.

Aos meus irmãos Patrícia Valente e Moises Valente, pelo incentivo.

À minha família, amores da minha vida, esposo Eliédson Farias e filhos Eduardo Valente Farias e Nicolas Valente Farias, aos quais são minha força para que pudesse continuar essa caminhada de estudos.

Às minhas amigas, rede de apoio emocional, mulheres maravilhosas e confidentes, Marley Almeida, Carla Ribeiro, Edilene Pio, e em especial a Vandineth Pires (in memoriam), que muito me ouviram e me deram forças para que eu não desistisse.

À Direção do Centro de Estudos Superiores de Parintins na pessoa da Prof^a. Dr^a Francisca Keila de Freitas Amoedo e Prof. Dr. Francisco Otávio Miranda de Farias pelo apoio e incentivo.

À Professora Dr^a Joeliza Araújo Coordenadora do Curso de Ciências Biológicas do CESP, e a todos os docentes do colegiado, minha gratidão pela compreensão de minha ausência na secretaria do curso para que eu pudesse me dedicar a essa jornada acadêmica.

Aos Professores Dr. Bruno Tavares e Dr. Diego Costa Mendes, pelas orientações, pelos conselhos, pelo apoio e confiança.

À Universidade Federal de Viçosa em conjunto com a Universidade do Estado do Amazonas, pela oportunidade de cursar o mestrado.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Maria, Maria, é um dom, uma certa magia
Uma força que nos alerta
Uma mulher que merece viver e amar
Como outra qualquer do planeta
Maria, Maria, é o som, é a cor, é o suor
É a dose mais forte e lenta
De uma gente que ri quando deve chorar
E não vive, apenas aguenta
Mas é preciso ter força, é preciso ter raça
É preciso ter gana sempre
Quem traz no corpo a marca, Maria, Maria
Mistura a dor e a alegria
Mas é preciso ter manha, é preciso ter graça
É preciso ter sonho sempre
Quem traz na pele essa marca possui
A estranha mania de ter fé na vida
Mas é preciso ter força, é preciso ter raça
É preciso ter gana sempre
Quem traz no corpo a marca, Maria, Maria
Mistura a dor e a alegria
Mas é preciso ter manha, é preciso ter graça
É preciso ter sonho sempre
Quem traz na pele essa marca possui
A estranha mania de ter fé na vida

Compositores: Fernando Brant / Milton Silva Campos Nascimento

RESUMO

VALENTE, Priscila Fonseca, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, outubro de 2024. **MULHERES, HOME OFFICE E PANDEMIA EM RETROSPECTIVA: RELATOS DE SERVIDORAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NO INTERIOR DA AMAZÔNIA.** Orientador: Bruno Tavares. Coorientador: Diego Costa Mendes.

Este estudo se concentra especialmente na experiência do trabalho remoto (home office) adotado por mulheres do Centro de Estudos Superiores de Parintins da Universidade do Estado do Amazonas, ação adotada como medida para conter a propagação da Covid-19. Especificamente, objetivou-se compreender como as experiências de trabalho em home office durante a pandemia da COVID-19 impactaram a vida profissional e pessoal das servidoras técnico administrativas do CESP/UEA. De modo específico, pretendeu-se: (i) identificar estereótipos e estigmas a respeito de gênero, sob a perspectiva das servidoras do CESP/UEA; (ii) descrever a experiência das participantes na vivência de home office ao longo da pandemia; (iii) compreender a relação entre vida pessoal e profissional das servidoras do CESP/UEA durante a pandemia da Covid-19. A pesquisa adotou a abordagem qualitativa. Para a coleta de dados utilizou-se a aplicação de entrevistas com roteiro semi-estruturado, utilizando também a técnica de análise e interpretação de dados a Análise de Conteúdo Categórica. No qual evidenciou-se a partir dos resultados, que a experiência de trabalho remoto durante a pandemia foi multifacetada, com servidoras enfrentando uma série de desafios, tais como: Desafios relacionados a estereótipos de gênero: Carga desigual de trabalho, pressões sociais. Experiência do home office: Desafios em estabelecer limites, pressão por resultados, falta de valorização do trabalho remoto. Impactos na relação entre vida pessoal e profissional: Sobrecarga e estresse, impacto na saúde mental. Esses fatores influenciaram diretamente no desenvolvimento de suas atividades profissionais, reforçando a problemática da desigualdade de gênero no mercado de trabalho enraizada em nossa sociedade.

Palavras-chave: palavras-chave: mulheres; home office; trabalho remoto; pandemia da covid-19.

ABSTRACT

VALENTE, Priscila Fonseca, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, October, 2024.
WOMEN, HOME OFFICE AND PANDEMIC IN RETROSPECTIVE: REPORTS FROM SERVANTS AT A HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN THE AMAZON.
Adviser: Bruno Tavares. Co-adviser: Diego Costa Mendes.

This study focuses specifically on the experience of remote work (home office) adopted by women from the Center for Higher Education of Parintins (CESP) at the State University of Amazonas (UEA), a measure implemented to contain the spread of Covid-19. The main objective was to understand how the home office experiences during the Covid-19 pandemic impacted the professional and personal lives of the technical-administrative staff at CESP/UEA. Specifically, the study aimed to: (i) identify gender-related stereotypes and stigmas from the perspective of CESP/UEA staff; (ii) describe the participants' experiences of home office during the pandemic; and (iii) understand the relationship between personal and professional life of CESP/UEA staff during the Covid-19 pandemic. The research adopted a qualitative approach, using semi-structured interviews for data collection and applying Categorical Content Analysis for data interpretation. The results revealed that the experience of remote work during the pandemic was multifaceted, with staff members facing several challenges, including: Challenges related to gender stereotypes (unequal workload, social pressures); Home office experience (difficulties in setting boundaries, pressure for results, lack of recognition for remote work); and Impacts on the relationship between personal and professional life (overload and stress, impact on mental health). These factors directly affected the development of their professional activities, reinforcing the issue of gender inequality in the labor market, which remains deeply rooted in our society.

Keywords: keywords: women; home office; remote work; covid-19 pandemic.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – CESP/UEA	36
Figura 2 – Nuvem de palavras	100

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Pontos positivos e negativos do <i>home office</i>	29
Quadro 2 – Caracterização individual dos sujeitos sociais da pesquisa.....	40
Quadro 3 – Categorias da análise de conteúdo	42

LISTA DE SIGLAS

AC – Análise de Conteúdo

ANPOCS - Associação Nacional de Pós-Graduação em Ciências Sociais

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

CESP – Centro de Estudos Superiores de Parintins

CFRB - Constituição da República Federativa do Brasil

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

COVID – Corona Virus Disease

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IP - Internet Protocol

MP - Medida Provisória

OMS - Organização Mundial de Saúde

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

SARS-CoV2- Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2

SOHO - Small Office/Home Office

TCLE - Termo de Consentimento Livre Esclarecido

TIC - Tecnologia de Informação e Comunicação

UEA – Universidade do Estado do Amazonas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REVISÃO DA LITERATURA	16
2.1 Gênero: Perspectivas atuais na sociedade.....	16
2.2 Jornada de trabalho feminino: Trabalho remunerado X Trabalho doméstico.....	21
2.3 Pandemia da Covid-19 e o <i>home office</i> : Realidade das mulheres na dupla jornada de trabalho	25
2.4 Perspectivas para o pós-pandemia nas instituições e no mercado de trabalho	33
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	35
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	43
4.1 Dimensões gerais na vivência de gênero	43
4.2 Categoria: Sobrecarga de trabalho profissional	44
4.2.1 Subcategoria: Responsabilidades adicionais	44
4.2.2 Subcategoria: Dificuldade para estabelecer horários	47
4.2.3 Subcategoria: Pressão por resultados	50
4.2.4 Subcategoria: Falta de valorização do trabalho remoto	53
4.3 Categoria: Maternidade e rede de apoio	59
4.3.1 Subcategoria: Rede de apoio	59
4.3.2 Subcategoria: Distribuição desigual das tarefas domésticas	62
4.4 Dimensão profissional na vivência de gênero	67
4.5 Categoria: Ambiente de trabalho	67
4.5.1 Subcategoria: Falta de espaço adequado para o trabalho	67
4.5.2 Subcategoria: Interrupções frequentes	70
4.6 Categoria: Tecnologia e conectividade	73
4.6.1 Subcategoria: Falta de equipamentos	73
4.6.2 Subcategoria: Problemas de internet	76
4.6.3 Subcategoria: Falta de conhecimento no uso das tecnologias	79
4.7 Categoria: Saúde mental e bem-estar	83
4.7.1 Subcategoria: Estresse e ansiedade	83

4.7.2 Subcategoria: Isolamento social	87
4.8 Discussões Finais	98
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	102
6 REFERENCIAS	105
ANEXOS	111
Anexo I – Roteiro de Entrevista	111
Anexo II – Parecer substanciado do CEP/UFV	113

1. INTRODUÇÃO

Em 09 de abril de 2020, o Conselho Nacional de Saúde recomendou medidas de isolamento social, não permitindo aglomerações de pessoas, ação como forma de prevenção da COVID-19 (decorrente do SARS-CoV2). O trabalho remoto, em particular o *home office*, foi uma alternativa para a manutenção das atividades em muitas organizações. No Brasil, em novembro do mesmo ano, 7,3 milhões de pessoas estavam em *home office* (cerca de 9,1% da população ocupada) (IBGE, 2020).

Essa transição inesperada e repentina do trabalho, trouxe consigo uma série de desafios, fazendo com que muitas trabalhadoras sentissem o impacto desta mudança em sua rotina diária. Em que o trabalho remoto, em especial o *home office*, intensificou a sobreposição de papéis (mãe, profissional, esposa) com necessidade de adaptação (incluindo aprendizado profissional sobre sistemas, gestão do tempo), levando à sobreposição concomitante de papéis sem divisão de tempo e espaço.

Considerando a múltipla jornada de trabalho das mulheres na pandemia e a divisão sexual do trabalho, em particular na sociedade brasileira, na qual cabe intrinsecamente às mulheres os cuidados domésticos (casa e filhos) (Ceribell, Maciel, Silva 2022), a entrada no mercado de trabalho aumentou a jornada das mulheres, as quais passaram a compartilhar com os homens o sustento econômico da família sem a contrapartida das atividades domésticas. Isso fica caracterizado com jornadas duplas ou triplas de trabalho feminino, como destacado por Almeida (2021, p. 03) “fenômeno majoritariamente feminino, resultado de um sexismo institucionalizado – o sistema patriarcal”.

Diversos autores já investigaram o *home office* durante o período da pandemia (Ferreira, 2021; Figueiredo, 2022; Bridi, Bohler e Zanoni, 2020), incluindo aqueles que se concentraram nas relações de gênero (Almeida et al., 2021; Ceribeli et al., 2022; Dias, Berger e Lovisi, 2020; Lemos, 2020), especialmente no auge da crise sanitária. A lacuna que esta pesquisa busca preencher está na análise específica de servidoras docentes e técnico-administrativas de instituições de ensino superior. Esta pesquisa visa entender como as servidoras públicas, em particular as do Centro de Estudos Superiores de Parintins da Universidade do Estado do Amazonas, enfrentaram os

desafios do *home office*, considerando suas responsabilidades profissionais, familiares e domésticas.

Parintins é um município conhecido tanto por seu patrimônio cultural, quanto por seus desafios socioeconômicos e de infraestrutura. Parintins, embora seja uma das cidades mais importantes da região amazônica, enfrenta limitações significativas em termos de conectividade e acesso a recursos tecnológicos, o que afeta o desenvolvimento do trabalho remoto, especialmente em instituições públicas de ensino superior, como o CESP/UEA.

Esse contexto amazônico apresenta características distintas em comparação com outras instituições de ensino e pesquisa em regiões mais urbanizadas do Brasil, onde há maior acesso a tecnologias, recursos e infraestrutura para o *home office*. Por ser uma ilha, sua localização geográfica e condições socioeconômicas da população local revelam dificuldades que podem ser menos evidentes em centros urbanos e em instituições com melhores condições de suporte tecnológico.

No entanto, há pontos de convergência com outras pesquisas realizadas em universidades públicas, especialmente no que se refere aos desafios enfrentados por mulheres. Em diferentes contextos institucionais, independentemente da localização, observa-se uma sobrecarga de trabalho profissional e doméstico para as mulheres, que enfrentam dificuldades de equilibrar suas responsabilidades e lidar com a falta de suporte organizacional. Assim, apesar das especificidades regionais de Parintins, a pesquisa evidencia problemas comuns enfrentados por mulheres em instituições de ensino superior em todo o Brasil, destacando a necessidade de políticas e práticas que garantam suporte tecnológico e equidade no trabalho remoto.

Nesse sentido, a justificativa e relevância deste estudo emergem dessa necessidade de compreender como as experiências de *home office* durante a pandemia impactaram a vida profissional e pessoal das mulheres, especialmente em contextos específicos como o das servidoras do CESP/UEA. Vale destacar que esta pesquisa foi conduzida por uma integrante do corpo técnico administrativo da instituição, concursada desde 2009 e atualmente atuante como secretária do curso de Ciências Biológicas. Essa experiência traz uma perspectiva única e próxima da realidade das servidoras, cujas percepções e vivências se conectam diretamente com o trabalho nos dias atuais. Dessa forma, torna-se essencial analisar essas

experiências em retrospectiva, a fim de revelar suas dificuldades enfrentadas, mudanças significativas e sedimentadas na dinâmica de trabalho e vida pessoal dessas mulheres, oferecendo uma compreensão valiosa para políticas e práticas de gestão de pessoas em instituições de ensino superior e outras organizações. A relevância do estudo também reside na oportunidade de dar voz às mulheres que enfrentaram os desafios da pandemia, permitindo uma compreensão de suas realidades e contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo.

Assim, a pesquisa pretende contribuir academicamente ao proporcionar uma análise teórico-conceitual sobre a interseção de gênero e trabalho remoto, ampliando o entendimento sobre como estereótipos e desigualdades de gênero se manifestam e são negociados nesse novo ambiente de trabalho. Socialmente, esta pesquisa amplia o debate sobre os impactos da pandemia sobre as mulheres, incentivando uma reflexão essencial acerca da realidade das múltiplas jornadas femininas.

Desta forma, este trabalho propõe uma análise em retrospectiva, na expectativa de que o tempo e a reflexão permitam a extração de elementos sedimentados da experiência vivida. Schwochow e Frizzo (2020) e Silveira (1979) corroboram a relevância de estudos com relatos após a ocorrência dos eventos experienciados. Enquanto estudos no momento em que as situações ocorrem permitem destacar os elementos em ebulição, os estudos em retrospectiva permitem evidenciar aqueles elementos que foram significativos na continuidade da vida: as transformações que se sedimentaram.

O objetivo desta pesquisa é compreender como as experiências do trabalho em home office durante a pandemia da COVID-19 impactaram a vida profissional e pessoal das servidoras: docentes e técnicas administrativas do CESP/UEA. De modo específico, pretende-se:

- Identificar estereótipos e estigmas a respeito de gênero, sob a perspectiva das servidoras do CESP/UEA;
- Descrever a experiência das participantes na vivência de *home office* ao longo da pandemia.
- Compreender a relação entre vida pessoal e profissional das servidoras do CESP/UEA durante a pandemia da Covid-19.

Destaca-se que a proposta não se delinea num paradigma funcionalista como estudo *ex-post facto*, mas como interpretativo ou mesmo no humanismo radical, na medida em que valoriza a subjetividade pela lógica de ação social a partir de interpretação dos sujeitos da pesquisa: servidoras (corpo técnico administrativo e docente) do Centro de Estudos Superiores de Parintins (CESP) da Universidade do Estado do Amazonas (CESP/UEA), localizado na cidade de Parintins, no interior do estado do Amazonas. Desse modo, o presente estudo visa trazer informações relevantes vividas ao longo da pandemia e o sentido que as profissionais atribuem a esta experiência.

Além da presente introdução, o referencial teórico apresenta o debate em torno dos conceitos aqui discutidos: gênero e *home office*. A seção procedimentos metodológicos apresenta os instrumentos utilizados para coleta e análise dos dados, além descrever a unidade de análise e os condicionantes contextuais do CESP/UEA para a pesquisa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Gênero: Perspectivas na sociedade.

Gênero é uma temática que está em ampla discussão em vários ramos das ciências. Nos anos de 1980 – 1990 os estudos sobre mulher, gênero e trabalho se institucionalizaram, devido a influência da participação de relevantes estudiosas em congressos científicos da área, como por exemplo: Associação Nacional de Pós-Graduação em Ciências Sociais – Anpocs –, da criação de núcleos de pesquisa e de revistas especializadas. (Abreu, Hirata, Lombardi, 1996).

Conforme Dias, Berger, & Lovisi (2020), foi a partir do movimento de mulheres, em diferentes campos de lutas e práticas na produção de conhecimento que foram se articulando, até que a elaboração conceitual da categoria gênero ganhasse visibilidade e status acadêmico. A temática de gênero tem ganhado destaque na sociedade, promovendo discussões e reflexões fundamentais no campo dos estudos de gênero e nas lutas pela igualdade e equidade na sociedade contemporânea.

No âmbito das definições temos os termos sexo e gênero, dois termos que são frequentemente usados de maneira intercambiável, mas na verdade têm significados distintos. Machado (1998) enfatiza a abordagem ao termo sexo, dentro de uma noção da anatomia, se referindo às características específicas físicas e biológicas do ser humano, que buscam diferenciar homens e mulheres.

Enquanto gênero, dentro de uma noção social como uma construção simbólica, na dimensão social e cultural (Machado, 1998, p.107). É uma construção social, cultural e psicológica que engloba as identidades, papéis e expectativas associadas a cada determinado sexo. Díez (2020) enfatiza que:

No senso comum, o sexo é um rótulo que o médico nos dá ao nascer, de acordo com uma série de fatores fisiológicos como a genitália, os hormônios e os cromossomos que carregamos [...] O gênero é ainda mais complexo do que o sexo. Ele inclui papéis e expectativas que a sociedade tem sobre comportamentos, pensamentos e características que acompanham o sexo atribuído a uma pessoa. Por exemplo, ideias sobre a maneira que alguns esperam que homens e mulheres se comportem, se vistam e se comuniquem ajudam a construir a concepção de gênero.

Destaca-se a complexidade do conceito de gênero, situando-o como uma construção social que vai além das diferenças biológicas entre os sexos. Ao invés

disso, o gênero é compreendido como uma organização social permeada por relações de poder desiguais, que perpetuam estereótipos e hierarquias prejudiciais. Conforme Barros, Mourão (2018):

Gênero pode ser entendido como uma organização social construída sobre a percepção das diferenças sexuais imbricadas nas relações desiguais de poder, de tal sorte que, quando se discute essa questão, pretende-se debater e transformar a construção social e cultural das relações, no sentido de pluralizá-las e democratizá-las, eliminando diferenças baseadas em dicotomias e hierarquias estereotipadas (P. 02)

A abordagem ao gênero feminino é uma temática que envolve a compreensão das definições e características atribuídas às mulheres na sociedade, como uma forma de construção social. Como bem destacado por Cyrino (2009, p 69) “a existência de representações sociais de gênero, significa também enfatizar gênero como uma construção social”.

Dias, Berger, Lovisi (2020) ao discutir gênero enfatizam sobre a importância da construção social e histórica acerca das características biológicas de cada respectivo sexo. Explicitam que as diferenças entre homens e mulheres necessitam ser entendidas, não em questões biológicas, mas em suas histórias, experiências individuais na sociedade e como estes desempenham seus papéis sexuais sob a influência cultural da sociedade.

Essa construção social varia em diferentes culturas, refletindo normas e expectativas que podem limitar ou expandir a autonomia e a liberdade das mulheres. No entanto, busca-se dentro deste contexto de discussão de gênero, ressaltar a identidade feminina ultrapassando à dimensão biológica. Como bem ressalta Cyrino (2009, p 78):

Sendo gênero uma construção social, é fundamental o questionamento de representações tradicionais de gênero que contribuem para que homens e mulheres se percebam de maneira a-histórica, eternizados em determinados comportamentos e atitudes que são interpretados como parte da natureza masculina ou feminina

Construção social que se utilizou da biologia para naturalizar as diferenças entre homens e mulheres, normalizando assim “papéis” dentro da sociedade, constituindo uma realidade comum e ideias em costumes, buscando assim não negar “a existência de diferenças entre corpos sexuados” (Barros, Mourão, 2018, p.02), mas sim a construção dos significados culturais sobre as diferenças entre homens e mulheres, posicionando-os no campo social.

Historicamente fez-se uma ligação direta à mulher ao papel de cuidadora, sob a responsabilidade de administrar, cuidar do lar e da família. Atribuindo obrigatoriamente ao ser feminino características que frequentemente são associadas única e exclusivamente a este gênero, tais como: a sensibilidade emocional, a capacidade de cuidar e nutrir, a empatia e a intuição, destacado por Dias, Berger, Lovisi (2020, p. 09) que dizem que:

O mito do amor materno como algo instintivo serviu para definir os papéis de homens e mulheres e, principalmente, demarcar um lugar exclusivo da mulher; para os homens o poder, o domínio do mundo do exterior e para as mulheres a casa, o cuidado com as crianças e o trabalho doméstico.

No entanto, é fundamental entender que essas características não são universalmente aplicáveis a todas as mulheres, uma vez que cada indivíduo possui sua própria singularidade e diversidade de experiências. Esta mesma construção coletiva e sistema de valores, faz do homem o provedor do lar, um ser “produtivo” que através de seu trabalho remunerado traz o alimento para o lar. Ceci Scalon (2005) in Cyrino (2009, p.78) ressalta: “Um padrão praticamente universal ao longo da história: o trabalho definido como ‘reprodutivo’ ou doméstico é visto como feminino, e o trabalho definido como ‘produtivo’ ou remunerado é visto como masculino”, buscando dar sentido ao trabalho da mulher dentro da compreensão capitalista.

A divisão sexual do trabalho conforme Dias, Berger, Lovisi (2020, p. 09) é baseado em um modelo de sociedade capitalista e patriarcal, em que a forma de divisão de trabalho, que historicamente era adaptada a cada sociedade, é decorrente das relações de sexo, destinando os homens à esfera produtiva, do trabalho externo à casa, no âmbito produtivo e remunerado, já as mulheres à esfera reprodutiva, do cuidado à família e o trabalho doméstico.

É essencial a romper com os padrões de divisão sexual do trabalho, como destacam Ramos, Nicoli, Brener (2016, p. 256): “essas relações de poder que sustentam uma hierarquização de valores entre as tarefas atribuídas ao que se entende socialmente por uma esfera feminina e outra masculina”. Ao desafiar essa segregação ocupacional e promover a equidade no acesso a oportunidades de emprego, é possível construir uma sociedade mais justa, em que as mulheres possam exercer suas escolhas profissionais de forma plena e livre. No entanto:

A ausência de políticas públicas que ofereçam redes de segurança e atenção gera um déficit de cuidado, pois além da dedicação aos filhos, o

envelhecimento da população cria uma necessidade maior de cuidado também com os idosos, e seu impacto reflete-se, em especial, nas mulheres, gerando novos dilemas na contemporaneidade. (Barros & Mourão, 2018, p.08)

As construções sociais de definições entre os gêneros feminino e masculino sob a influência de estereótipos presentes na sociedade reforçam desigualdade e expectativas limitantes às mulheres, como a atribuição de tarefas domésticas, restringindo suas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Conforme destacado por Nogueira (2001 p. 09):

E é precisamente neste momento cultural vulnerável, que se pode observar o emergir de ideologias, que revertem os conceitos e as crenças. Exemplo desta situação, é o caso de algumas mulheres chegarem à conclusão que têm virtudes e forças especiais, especificamente porque são biológica e “intrinsecamente” diferentes dos homens. Esta “perspectiva de valor específico” sugere que as mulheres possuem virtudes especificamente femininas (como cuidar das crianças, e por isso ser maternal, dar suporte afetivo, etc.), às quais tem sido dado pouco reconhecimento.

Ao abordar a temática do gênero feminino, é crucial discutir as questões de poder, desigualdade e discriminação enfrentadas pelas mulheres. A luta pela igualdade de gênero, busca desafiar e questionar os estereótipos, bem como a desigualdade estrutural que afeta a vida das mulheres. Como afirma Araújo (2005, p. 45):

“O discurso essencialista exalta a ‘diferença sexual’ e defende a existência de uma ‘essência feminina’. Psicologizando ou biologizando as constatações sociológicas e culturais historicamente produzidas, realizam afirmações universalistas que aprisionam a feminilidade em modelos estruturados, ainda que ideologicamente valorizados (mulher como mãe e esposa). Supõe um feminismo universal e acaba justificando a discriminação das mulheres em função da essência feminina”.

A promoção da igualdade de gênero requer a desconstrução de padrões estereotipados e a valorização das capacidades individuais das mulheres. Isso implica em garantir o acesso à educação, saúde, emprego digno e participação política, permitindo que as mulheres exerçam plenamente seus direitos e contribuam de forma igualitária para a sociedade. A diversidade de experiências e identidades das mulheres deve ser reconhecida e respeitada. Conforme Cyrino (2009, p. 68): “Daí a importância de estudos que considerem a dimensão do trabalho como categoria central de análise das relações de gênero, já que esta categoria incorpora, historicamente, visíveis relações de desigualdade e de poder assimétrico entre homens e mulheres”.

Assim, a devida compreensão do gênero feminino na sociedade desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero e na construção de uma sociedade mais justa. Evidenciar a importância dessa compreensão, abrange desde a desconstrução de estereótipos enraizados na sociedade até a valorização das experiências e contribuições das mulheres na sociedade. No contexto dos estudos sobre divisão sexual do trabalho, Ramos, Nicoli, Brener (2016, p. 257) discutem a segregação ocupacional que designa certas profissões como "masculinas" ou "femininas" refletindo e perpetuando desigualdades de gênero:

De início, a ideia de separação entre profissões tipicamente masculinas e femininas marca posições de poder. Profissões de grande prestígio social (como na Medicina, Direito ou Engenharia), que se dedicam às questões decisivas da vida biológica, política ou matéria são, na divisão sexual do trabalho, reservadas primordialmente aos homens. Da mesma forma, reforçando o estereótipo de fragilidade da mulher.

Ao entender que o gênero é uma construção social, torna-se possível questionar e superar as expectativas limitantes impostas às mulheres, permitindo que elas se libertem de papéis pré-determinados e alcancem seu pleno potencial. Hoje, já observamos uma certa mudança, “a figura de uma mulher ligada única e exclusivamente aos cuidados do lar, já não corresponde à sua imagem do século XXI” (Barros, Mourão, 1998, p.03).

A sociedade está aos poucos reconhecendo as disparidades e injustiças enfrentadas pelas mulheres, começa a tornar possível a tomada de medidas e políticas que promovam a igualdade de oportunidades e direitos. Apontando a necessidade de se discutir gênero e suas formas de incorporar o homem também como referência de cuidado, estando assim, muito além de somente como o provedor da família. (Dias, Berger, Lovisi, 2020)

A valorização das experiências das mulheres também é um aspecto importante da compreensão e empoderamento do gênero feminino. Em que “a ideia de empoderamento busca corrigir as falências da democracia liberal, marcando uma revitalização da cidadania” (Miraglia, Teodoro, Soares, 2020 p. 250). Ao dar voz e visibilidade às suas vivências, ampliam-se os horizontes e a diversidade de perspectivas na sociedade, enriquecendo o debate público e contribuindo para a construção de soluções mais inclusivas e abrangentes.

2.2 Jornada de trabalho feminino: Trabalho remunerado X Trabalho doméstico.

A relação entre trabalho remunerado e o trabalho doméstico tem sido uma questão evidenciada também no debate econômico, numa tentativa de redefinição de termos, tais como: “trabalho doméstico”, “trabalho assalariado”, que adentra ao campo econômico como trabalho improdutivo (Ciryno, 2009, p 74) desclassificando o papel deste frente à sociedade, perpetuando assim os elementos constitutivos da divisão sexual do trabalho e os seus efeitos de opressão social.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho decorrente das relações de sexo, historicamente adaptada a cada sociedade, que tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva (trabalho assalariado com um valor social) e das mulheres à esfera reprodutiva (trabalho doméstico). É um conceito utilizado também para se falar do trabalho invisível e não valorizado realizado pelas mulheres, sendo que, na esfera doméstica, ele é ideologicamente reconhecido em nome da natureza, do amor e do dever materno. (Dias, Berger, Lovisi, 2020, p. 09)

É notório que a divisão entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico é uma realidade enfrentada por muitas mulheres ao redor do mundo. A sociedade ainda carrega estereótipos de gênero que atribuem às mulheres a responsabilidade primária pelas tarefas domésticas e cuidados com a família. Essa divisão desigual “cria desafios significativos para as mulheres, afetando sua carreira, sua saúde mental e sua igualdade de oportunidades”. (Cardoso, 2022, p 34)

No entanto, essas expectativas sociais de que as mulheres são naturalmente melhores em tarefas domésticas e cuidado infantil contribuem para uma desigualdade, no qual as mulheres são historicamente responsáveis pelo cuidado, restando ao homem um papel coadjuvante no que se refere à execução e divisão de atividades domésticas e cuidado dos filhos (Dias, Berger, Lovisi, 2020).

Essa mentalidade limita as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho e perpetua a ideia de que o trabalho doméstico é menos valioso. Nesse sentido Dorna (2021) destaca que o trabalho doméstico não se limita apenas às tarefas rotineiras de limpeza, arrumação e preparação de alimentos, mas também engloba atividades essenciais para o bem-estar social e econômico, como a formação e cuidado da próxima geração de trabalhadores:

O trabalho doméstico envolve um conjunto de atividades: aquelas necessárias para que os trabalhadores assalariados possam descansar e renovar suas forças para o trabalho produtivo do dia seguinte tais como as

tarefas de limpeza e arrumação da casa, lavagem das roupas e preparo dos alimentos; e também as atividades relacionadas à formação de uma nova geração de trabalhadores para a sociedade tais como a gravidez, o parto, os cuidados e a socialização das crianças (Dorna, 2021 p. 3)

Dorna (2021) ainda ressalta que o trabalho doméstico contribui diretamente para a saúde física, mental e emocional dos trabalhadores, aumentando sua capacidade de enfrentar as demandas do cotidiano de maneira mais eficaz. Desempenhando assim um papel crucial na manutenção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Nesse sentido, a divisão desigual entre trabalho remunerado e trabalho doméstico é profundamente enraizada na história no qual “o modelo provedor masculino / cuidadora feminina está na base da forma como o Direito do Trabalho constituiu suas incidências originais, em pacto de gênero que sustentou o capitalismo industrial”. (Ramos; Nicolli; Brener, 2016, p. 263)

Por séculos, foram atribuídas somente às mulheres as tarefas domésticas e ao cuidado da família, alicerçado na maternidade, “definindo como o seu espaço na esfera privada do lar” (Barros, Mourão, 1998, p. 07), enquanto os homens eram incentivados a buscar carreiras e atividades remuneradas, lhes sendo esperado o exercício do poder econômico. Essas divisões de trabalho “agregam em seu bojo os sentidos mais amplos ligados a ‘caracteres convencionalmente estabelecidos’, bem como a ‘atividade habituais decorrentes da tradição’” (Guedes, 1995, p.05).

Essa divisão desigual do trabalho coloca as mulheres em desvantagem em suas carreiras, dificultando seu crescimento profissional e limitando suas oportunidades. Embora, atualmente, “muitas mulheres reivindiquem a participação ativa de seus companheiros nos cuidados com a casa e, especialmente, com os filhos” (Barros & Mourão, 1998), a carga doméstica e de cuidados ainda recai desproporcionalmente sobre elas, criando desafios adicionais para a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Mesmo assim, a quantidade de horas destinadas às atividades domésticas ainda é superior às atividades desenvolvidas pelos homens. Elas enfrentam dificuldades para equilibrar suas obrigações familiares com o trabalho remunerado, o que pode resultar em menor disponibilidade de tempo e energia para se dedicarem ao desenvolvimento profissional e à progressão na carreira.

A responsabilidade desproporcional pelas tarefas domésticas e pelo cuidado familiar impõe uma carga física e mental significativa sobre as mulheres. A exaustão

decorrente desse acúmulo de funções pode impactar negativamente sua saúde, resultando em níveis elevados de estresse, esgotamento e, em casos mais graves, no desenvolvimento de problemas de saúde crônicos.

A persistência da divisão desigual dos trabalhos domésticos reforça estereótipos de gênero prejudiciais. Ao associar as mulheres principalmente aos papéis domésticos, a sociedade limita suas oportunidades de crescimento e autonomia, além de restringir a visão do papel dos homens nas responsabilidades familiares. Conforme Ramos, Nicoli e Brener (2016, p. 257) “Esses universos refletem papéis e expectativas em torno da existência e do trabalho da mulher, carregado em si, uma inferiorização do ponto de vista das representações de valia social”.

A divisão entre o trabalho remunerado e o trabalho do lar contribui para a desigualdade salarial entre homens e mulheres. A falta de participação das mulheres em tempo integral no mercado de trabalho, devido às tarefas domésticas, limita suas oportunidades de ganho e impacta negativamente sua independência financeira. Como destaca Ramos, Nicoli e Brener (2016, p. 263): “Os efeitos dessa distribuição, são muitos, que vão desde a sobrejornada até a instabilidade e limitações nas trajetórias profissionais femininas”. A divisão desigual também pode levar a uma sobrecarga emocional para as mulheres. A falta de apoio equitativo na criação dos filhos e nas tarefas domésticas pode gerar sentimentos de estresse, solidão e desamparo.

Acerca dos papéis assumidos por homens e mulheres na esfera doméstica e profissional, dentro do contexto da sociedade francesa Dorna (2021) destaca novas configurações da divisão sexual do trabalho, descritas nos modelos de Hirata & Kergoat (2007), tais como:

No ‘modelo tradicional’, o papel na família e o papel doméstico são assumidos inteiramente pelas mulheres, enquanto o papel de ‘provedor’ é atribuído aos homens.

No ‘modelo de conciliação’, cabe quase exclusivamente às mulheres ‘conciliar’ vida familiar e vida profissional. Na França, o termo ‘conciliação’ vem sendo alvo de críticas por alguns pesquisadores, que propõem a sua substituição por ‘conflito’, ‘tensão’ ou ‘contradição’, de forma a evidenciar a natureza fundamentalmente conflituosa da incumbência simultânea às mulheres de responsabilidades profissionais e familiares.

No modelo do ‘paradigma da parceria’ presume-se a igualdade de estatutos sociais entre os sexos, considerando mulheres e homens como parceiros e as relações entre eles mais em termos de igualdade do que de poder. Ainda que possa, no plano individual, alimentar uma prática de divisão das tarefas domésticas no casal, as pesquisas de emprego do tempo realizadas na

França mostram que a realidade das práticas sociais não confirma a atualidade desse modelo.

'Modelo da delegação', segundo as autoras, se deve à polarização do emprego das mulheres na França e ao crescimento da categoria de profissões de nível superior e de executivas: as mulheres das sociedades do Norte investem cada vez mais em suas carreiras e, para isso, precisam externalizar 'seu' trabalho doméstico às mulheres em situação precária, sejam francesas ou imigrantes. (Dorna, 2021, p. 5)

Embora trate a questão sob uma perspectiva francesa, esses modelos de divisão sexual do trabalho são relevantes para contextualizar a realidade brasileira, permitindo uma melhor compreensão da relação entre trabalho remunerado e trabalho doméstico no país.

Para alcançar uma divisão mais justa entre o trabalho remunerado e o trabalho do lar, a sociedade precisa continuar a desafiar os estereótipos de gênero e promover uma cultura de igualdade. Sendo preciso resgatar o princípio de isonomia, considerando uma melhor distribuição de ônus e recompensas, de forma com que as mulheres consigam acesso a deliberações de poder que impactam as estruturas sociais (Barros, Mourão, 2018).

Deste modo, Dias, Berger, Lovisi (2020, p. 09) destacam que a

"figura atual da mulher moderna e independente, que controla sua reprodução e suas escolhas, esconde o aprofundamento da dupla jornada e da exploração da força de trabalho feminina".

Assim, uma mudança significativa requer uma conscientização generalizada sobre os impactos negativos dessa divisão desigual. A sociedade precisa reconhecer e valorizar o trabalho doméstico como uma responsabilidade compartilhada.

Assim, as mulheres vêm ocupando cargos em todos os setores produtivos e de gestão, tornando cada vez mais tênue a linha divisória em que a mulher só deve trabalhar no lar, com os serviços domésticos, enquanto o homem está a serviço do mercado de trabalho e sucesso profissional. De acordo com Lemos (2020) nas últimas três décadas, as mulheres dobraram sua participação profissional e já representam cerca de 40% da população economicamente ativa no país.

No entanto, conforme Barros, Mourão (2018) mesmo com o aumento do percentual de mulheres no mercado de trabalho, que assim pudesse corresponder a uma queda nos números de atividade doméstica desenvolvida por estas, mostrando uma divisão de trabalho de forma mais equilibrada, mesmo assim isso não vem

acontecendo. Mostrando que as mudanças culturais nesse sentido não têm ocorrido de maneira suficiente, pois as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelos afazeres do lar.

2.3 Pandemia da Covid-19 e o *home office*: Realidade das mulheres na dupla jornada de trabalho.

A inovação e novas tendências mundiais provocadas pela evolução tecnológica vem trazendo mudanças em nossa forma de viver, aprender, se relacionar e trabalhar. Percebemos que cada vez mais a comunicação através de instrumentos tecnológicos ganha destaque, Tecnologia de Informação e Comunicação (TICs) fazendo uso da internet se tornaram ferramentas essenciais para comunicação e desenvolvimento global.

Rocha e Amador (2018, p.154) destacam que a Organização Internacional do Trabalho sistematiza 06 categorias que se situam dentro do teletrabalho, sendo elas:

- a) **Trabalho em domicílio:** também identificado com o termo *small office/home office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;
- b) **Trabalho em escritórios-satélite:** os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;
- c) **Trabalho em telecentros:** o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;
- d) **Trabalho móvel:** fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;
- e) **Trabalho em empresas remotas ou off-shore:** call-centers ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;
- f) **Trabalho informal ou teletrabalho misto:** arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

Todas essas categorias compartilham, como elemento comum, a flexibilização dos espaços de trabalho, a qual substitui o deslocamento físico do trabalhador até o local de trabalho pela utilização de ferramentas tecnológicas de informação e comunicação remota.

Na legislação brasileira, a Lei nº. 12.551/2011, altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde equipara a vinculação jurídica do trabalho realizado presencialmente ao realizado a distância:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Rocha e Amador (2018, p. 153), dão ênfase ao *home office* como categoria específica de trabalho que conta da “peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador”, não havendo a necessidade de o colaborador comparecer na organização. Lopes e Lunardi (2022) dão ênfase que o *home office* exige mudanças organizacionais em sua cultura e estrutura, fazendo com que a relação de confiança passe a ser fator essencial, frente a necessidade de delegar maior autonomia e poder de decisão ao trabalhador.

Segundo (Morgenstern, 2016) sua implementação tem como objetivo facilitar as relações de trabalho com uma estratégia descentralizada, proporcionando a realização de tarefas a partir de (TICs), sem depender de tempo ou espaço fixo, com uma abrangência extraterritorial. Assim, o *home office* caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores. (Taschetto, Froehlich, 2019).

Dados mostram que nos últimos anos, o *home office* ganhou força entre os brasileiros: entre 2016 e 2017 o número de adeptos aumentou 16,2% e entre 2017 e 2018 cresceu 21,1% (Lemos, 2020 p. 391). Apesar de muito adotado nas empresas privadas, o *home office* ganhou destaque em 2020 com a pandemia da Covid-19, que atingiu todos os setores econômicos mundiais, onde com o alerta da Organização Mundial de Saúde (OMS), o Ministério da Saúde do Brasil definiu uma série de medidas a serem adotadas para o combate ao Coronavírus (Agência Brasil, 2020), com recomendação da adoção do isolamento social, o que obrigou que empresas e instituições públicas a suspenderem total ou parcial suas atividades.

Assim, em dezembro do ano de 2019, o mundo conheceu o vírus da Covid-19, porém o ápice da pandemia foi no início do ano de 2020, o qual mudou significativamente os padrões de vida da sociedade em esfera mundial. Nascimento (2020) ressalta que a partir do mês de março de 2020, o *home-office*, passou então a ser realidade para muitas pessoas que, sem preparação prévia, tiveram que se adaptar à essa nova realidade.

A Medida Provisória (M.P.) nº 927, de 22 de março de 2020, estabeleceu as diretrizes trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19). No qual destaca-se que a Medida Provisória busca trazer uma regulamentação para as modalidades de prestação de serviço à distância conforme as necessidades do atual contexto pandêmico. Autorizando, desta forma que o empregador altere o regime de trabalho presencial para o trabalho remoto, de maneira em que o trabalhador continue exercendo suas atividades laborais em segurança no cumprimento do isolamento social

Neste contexto específico da pandemia da Covid-19 o *home office* em abordagem específica, vem se referir aos trabalhos realizados pelas TI (Tecnologias da Informação). Trabalhos que puderam ser desempenhados através do auxílio de computadores, notebooks, tablets, aparelho celular, enfim aparelhos eletrônicos com utilização de internet.

A maneira como nos relacionamos mudou drasticamente. Os líderes dos países afetados se mobilizaram para prevenir que a doença fizesse mais estragos e mortes. Foi decretado estado de emergência e quarentena sem fim determinado. Não houve um preparo para essa mudança abrupta, mas a tecnologia tinha uma resposta: o *home office*. (Ferreira, 2021 p. 26).

Pois neste exato momento os trabalhadores necessitavam ficar em casa para preservar a sua saúde e a de seus familiares. Assim, a crise sanitária mundial obrigou que a modalidade remota de trabalho fosse adotada urgentemente para que não houvesse o engessamento dos serviços.

Para Lopes e Lunardi (2022) O *home office* no setor público brasileiro é algo que vem se consolidando, segundo os autores tal modelo de trabalho tem se difundido rapidamente no poder judiciário, muito em virtude das características do trabalho realizado e dos investimentos em TI.

Mas que ganhou destaque em outros campos dentro do setor público, sendo impulsionada pela pandemia da Covid-19 o qual também teve que adotar o *home office* para garantir a continuidade de suas operações e proteger a saúde de seus funcionários, mostrando a viabilidade dessa modalidade em diversas atividades. Pois a interrupção dos serviços poderia trazer grandes prejuízos. Lopes e Lunardi destacam que:

Nesse novo ambiente, o teletrabalho passou a ser uma alternativa, muitas vezes compulsória, para a continuidade de grande parte das atividades laborais, apesar de somente alguns tipos de trabalho ou atividade poderem ser executados remotamente. (2022, p. 28)

Esta mudança, por sua vez, transformou profundamente a maneira como o governo opera e presta serviços à população. E essa adoção repentina de um novo método de trabalho obrigou aos trabalhadores a uma adaptação brusca à uma nova realidade. Onde “os trabalhos domésticos se intensificaram devido à ausência dos serviços habitualmente contratados” (Lemos, 2020, p. 389). Com toda a família em casa, escolas e creches fechadas, a suspensão das atividades das trabalhadoras domésticas por também estarem em isolamento em suas casas, a falta de local e equipamento tecnológico adequado para o trabalho remoto. Tais mudanças produziram impactos significativo na vida do trabalhador.

O cenário inicial foi marcado por desafios, tais como: a infraestrutura tecnológica das instituições governamentais que não estava preparada para o trabalho remoto, o que exigiu investimentos consideráveis em equipamentos e sistemas de TI, a falta de equipamentos e softwares adequados em algumas instituições, bem como a garantia de uma conectividade eficiente para servidores e funcionários, foram obstáculos significativos. Como bem ressaltado por Pereira (2022, p. 451):

Para a execução do teletrabalho o servidor público deve dispor de internet, estrutura física e tecnologia adequada, bem como é preciso responsabilidade para cumprir as metas requeridas pela chefia e consciência para cumprir a mesma carga horária e atividades que realizaria na modalidade presencial.

Além disso, a segurança da informação se tornou uma preocupação, visto que os órgãos públicos lidam com dados sensíveis e informações estratégicas, cujo vazamento ou comprometimento pode ter sérias consequências. De acordo com Losekann e Mourão (2022) as empresas tiveram de estabelecer políticas e normas

internas para implementar o *home office* com segurança. Pois, a segurança da informação teve que ser revista buscando incorporar a rotina de trabalho remoto. Recursos foram investidos para possibilitar acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota.

Em síntese, a implementação do *home office* nos órgãos públicos brasileiros ainda está em andamento, configurando o futuro do trabalho no setor público. “Onde o que já era uma prática em algumas empresas e, com o novo Coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção virou regra”. (Losekann, Mourão, 2022, p. 72)

Assim, com a implantação da modalidade *home office* acabou se tornando a opção mais viável no momento da pandemia da Covid-19, para que não houvesse a paralização parcial ou mesmo total de alguns serviços. E tudo isso teve impacto imediato na força de trabalho, podendo ter atingido de forma desigual algumas classes de trabalhadores. Nesse sentido, Lemos (2020) destaca que o *home office* pode apresentar tanto os seus pontos positivos, quanto os negativos para os trabalhadores, aqui em especial as mulheres. Onde Silva (2022) destaca alguns pontos positivos e pontos negativos da implementação do *home office* por mulheres trabalhadoras, conforme o quadro a seguir:

Quadro 01 - Pontos Positivos e negativos do *home office*.

Pontos Positivos	
Flexibilidade no Horário	Proporcionou maior flexibilidade no gerenciamento do tempo, permitindo que as mulheres conciliassem suas responsabilidades profissionais com as demandas familiares e domésticas de forma mais eficiente.
Redução do Deslocamento	“A ausência de deslocamento é a principal vantagem e o motivo do <i>home office</i> ” Sem a necessidade de fazer o trajeto para o trabalho, as mulheres economizaram tempo e dinheiro com deslocamento, o que lhes permitiu dedicar mais tempo a atividades pessoais ou profissionais.
	“A possibilidade de estar mais perto da família” é um grande atrativo para os trabalhadores que fazem uso do <i>home office</i> . Pois, trabalhar em casa possibilita uma melhor integração entre trabalho e vida familiar, permitindo que as mulheres estivessem mais presentes para suas famílias e

Equilíbrio Trabalho-Família	participassem ativamente do cuidado dos filhos e de outras responsabilidades familiares.
Ambiente Confortável	A possibilidade de trabalhar em um ambiente familiar e confortável pode ter contribuído para reduzir o estresse relacionado ao trabalho e melhorar o bem-estar geral das mulheres.
Pontos Negativos	
Sobrecarga de Tarefas	O <i>home office</i> muitas vezes resultou em uma sobrecarga de tarefas, com as mulheres tendo que equilibrar suas responsabilidades profissionais com as demandas domésticas e de cuidado com a família, o que pode levar a altos níveis de estresse e exaustão.
Isolamento Social	O distanciamento físico necessário durante a pandemia pode ter levado à sensação de isolamento social, especialmente para aquelas que vivem sozinhas ou têm uma rede de apoio limitada, afetando negativamente o bem-estar emocional das mulheres.
Dificuldades na Separação entre Trabalho e Vida Pessoal	Trabalhar em casa pode tornar mais difícil para as mulheres estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, resultando em uma tendência de trabalhar horas extras e uma sensação de nunca desligar completamente do trabalho.
Desafios de Comunicação e Colaboração	A comunicação e colaboração remotas podem ser mais desafiadoras do que no ambiente de trabalho tradicional, o que pode prejudicar a eficiência e a eficácia no cumprimento das tarefas profissionais.

Fonte: SILVA, Ana Paula da. O teletrabalho da mulher em home office: Avanço ou retrocesso? EMERJ: Rio de Janeiro. 2022.

Conforme Dorna (2021), as mulheres são as que ocupam maior número no mercado de trabalho informal, o que faz com que a redução da atividade econômica por conta da pandemia afete, em primeira instância, estas trabalhadoras. Além disso, a autora também destaca que as mulheres foram, portanto, a maioria na linha de frente da resposta à pandemia como profissionais da saúde e voluntárias nas comunidades.

E no que se refere retratar o gênero feminino sob essa nova realidade no exercício da atividade laboral remunerada, tudo se maximiza, pois, a mulher trabalhadora, que antes da pandemia desempenhava uma atividade profissional fora de casa, agora se viu entrelaçada na necessidade de ter que trabalhar em casa, cuidar dos filhos que também estavam com atividades exclusivamente em casa,

tendo aulas remotas, manter os cuidados da família e dos afazeres do lar. Como destacado pelo IBGE (2019) o qual aponta que as mulheres no Brasil já gastavam quase o dobro de horas em relação aos homens, dedicando-se às tarefas domésticas e ao cuidado de outras pessoas, o que pode ter aumentado com o distanciamento social imposto pela pandemia da Covid-19.

Mulheres que tiveram assim, a sua jornada de trabalho triplicada devido a “atividade profissional, cuidados domésticos e cuidados com a família” (Silva, 2023 p. 11). Refletindo a realidade enfrentada por muitas mulheres durante esse período desafiador da história recente, em que a divisão sexual do trabalho se mostra de forma desigual entre homens e mulheres.

Na pandemia da Covid-19 os trabalhos domésticos se intensificaram devido também à ausência dos serviços habitualmente contratados, como por exemplo as escolas e universidades passaram a ter o seu conteúdo ministrado através de plataformas digitais, os encontros sociais e as atividades físicas passaram a ser feitos à distância. (Mendes, Hastenreiter Filho, Tellechea, 2020). Tais mudanças produziram impactos diversos na vida profissional dos trabalhadores brasileiros, pois essa dualidade entre as responsabilidades profissionais e familiares se maximiza especialmente no contexto das mulheres que são mães (Silva, 2023). Então um cenário onde o *home office* tornou-se realidade para muitos, é importante considerar as possíveis consequências que essa dinâmica pode ter tanto a nível individual quanto social dessas mulheres trabalhadoras.

Ao examinar as implicações individuais, é essencial reconhecer o peso psicológico que recai sobre as mulheres que enfrentam o desafio de equilibrar suas carreiras profissionais com suas responsabilidades familiares. O malabarismo entre tarefas domésticas, cuidados com os filhos e demandas profissionais pode resultar em altos níveis de estresse e exaustão (Lemos, 2020). A pressão para ser produtiva em múltiplos papéis muitas vezes leva à sobrecarga emocional e mental, podendo afetar negativamente o bem-estar das mulheres.

Além disso, no âmbito social, as consequências podem ser igualmente significativas. Onde a divisão sexual do trabalho atribui às mulheres a responsabilidade primária pelo cuidado da família perpetuando desigualdades estruturais no local de trabalho e na sociedade em geral.

A divisão desigual de tarefas domésticas e a consequente sobrecarga de trabalho suportado pelas mulheres é elemento essencial da engrenagem da desigualdade de gênero, (re)produzindo uma série de obstáculos que dificultam ou impedem o acesso de meninas e mulheres a uma série de direitos humanos, além de reforçar sua vulnerabilidade à pobreza e ao trabalho precário. (Barroso, Gama, 2020, p. 89)

No entanto, podemos observar também que devido as diversas reivindicações dos movimentos feministas provocaram uma mudança perceptível de mentalidade e atitude na sociedade, trazendo à tona o debate sobre a carga excessiva que recai sobre as mulheres no âmbito familiar, em termos de garantir o bem-estar de todos os seus membros. Conforme Silva (2022, p. 11) destaca que a Constituição da República assegura que:

A legislação pátria assegurou no artigo 226, §5º da CFRB/8823 que homens e mulheres têm direitos e deveres iguais em relação à sociedade conjugal. Estabeleceu também no artigo 1634 do Código Civil de 200224 que cabe à família, assim como à sociedade e ao Estado, assegurar plenos direitos de proteção à criança, ao adolescente e ao jovem, assim como o pleno exercício do poder familiar em relação aos filhos para ambos os pais. Essas mudanças observadas são consideradas importantes do ponto de vista da igualdade entre os sexos preconizada pelo artigo 5º, I da CFRB/8825.

Mesmo assim, as mulheres que optam por priorizar suas famílias enfrentam o risco de serem penalizadas no mercado de trabalho, limitando suas oportunidades de avanço na carreira e contribuindo para disparidades salariais e de representação em cargos de liderança (Dorna, 2021).

Pois, como Lemos (2020, p 389) enfatiza: “cabe historicamente às mulheres a maior responsabilidade pelos cuidados com a casa e com os filhos”. O que de alguma forma nos fornece a possibilidade que sim, a mulher trabalhadora ficou mais sobrecarregada durante os trabalhos realizados em *home office* do que o trabalhador do sexo masculino.

Bridi (2020, p.06) em seu estudo enfatiza as diferentes perspectivas entre homens e mulheres quando discorrem livremente sobre as suas experiências do trabalho *home office*, onde as mulheres centralizam os termos “casa”, “filho”, “cuidado” e “criança”, já os homens são centrais nos termos “tempo”, “contrato”, “pandemia” e “casa”, sendo que o termo “casa” associa-se à questão de gestão do tempo de trabalho e não a do cuidado com filhos e o trabalho doméstico.

Barros, Mourão (2018) enfatizam que a proporção do trabalho doméstico desenvolvido somente pelas mulheres pode variar de acordo com o país, no entanto,

em todos o tempo investido pelas mulheres nas tarefas do lar não remunerada é superior ao dos homens. Mostrando assim uma divisão sexual do trabalho que embora não mais o modelo tradicional, onde o papel na família e doméstico eram assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de provedor sendo dos homens, no modelo atual, de conciliação, cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional, sobretudo quando estão reunidos no espaço doméstico.

A pandemia destacou de maneira ainda mais evidente as disparidades no mercado de trabalho, especialmente em relação ao trabalho remoto, onde as mulheres enfrentaram maiores desafios e pagaram um preço mais alto do que os homens. Como afirma o Portal O Povo (2021), “definitivamente, o home office não funciona de forma igual para homens e mulheres”.

2.4 Perspectivas para o pós-pandemia nas instituições e no mercado de trabalho.

A pandemia da Covid-19 deixou em evidência que a maioria das organizações/empresas/instituições não possuíam um plano de contingência, que agisse na tentativa da adequação aos trabalhos desenvolvidos às situações adversas, vindas do meio externo, tal qual vivemos nesses anos de pandemia. Evidenciou também o *home office* como uma alternativa viável de implantação, visando atender às necessidades de diversas organizações nesse período de mobilidade e presencialidade reduzidas. (Silva, 2022)

Após o tempo de adaptação ao trabalho remoto devido à pandemia da Covid-19, o mundo enfrentou outro momento crucial: o retorno gradual ao trabalho presencial. Esse processo, que ocorreu de maneira progressiva e desafiadora, trouxe consigo uma série de implicações, tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. Em que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) atua na conscientização sobre as medidas de controle e prevenção a serem adotadas para evitar o contágio da doença, “principalmente neste momento de retomada de todas as atividades econômicas e consequente funcionamento presencial das empresas”. (Sousa, Cronemberger; 2021 p. 03)

Primeiramente, é importante destacar que o retorno ao trabalho presencial não representa uma volta à normalidade existente no período pré-pandêmico. A

experiência da Covid-19 transformou profundamente a maneira como enxergamos o trabalho, e muitos aspectos dessa mudança serão permanentes. Uma nova realidade que exige novo conjunto de práticas para institucionalizar o exercício de atividades para um novo *modus vivendi* (Chahad, 2021). Assim, o retorno deve ser visto como uma oportunidade de reavaliar e ajustar os modelos de trabalho existentes, dentro das possibilidades de cada instituição, cada setor de trabalho.

Ainda percebe-se que um dos principais desafios para as organizações é a garantia da saúde e bem-estar de seus colaboradores. Pois até hoje, meados do ano de 2024, ainda há casos de Covid-19, mesmo com sintomas minimizados pela vacinação. Assim, permanecem os protocolos de saúde, como distanciamento social de pessoas com Covid-19, uso de máscaras para pessoas com sintomas gripais e higienização frequente das mãos, hábitos que continuarão sendo necessários para evitar surtos da doença. Além disso, a possibilidade de surtos recorrentes da Covid-19 significa que as organizações devem manter planos de contingência flexíveis e atualizados, acompanhando a sazonalidade viral, como Sousa & Cronemberger (2021 p. 60) destacam:

Em geral é preciso repensar e monitorar todos os processos de geração de valor da empresa e verificar os impactos e soluções alternativas haja vista novos objetivos estratégicos e os produtos que ajudam controlar doenças. O desdobramento de ações estratégicas deve se alinhar aos novos parâmetros da economia com riscos de pandemias.

Outro aspecto crucial refere-se à adaptação das infraestruturas físicas dos espaços de trabalho e mudanças em alguns sistemas de atendimento ao público. Na esfera pública, também se fez necessário enfrentar os novos cenários por parte das instituições, onde muitos órgãos públicos procuraram incorporar a transformação digital na prestação de serviços. (Figueiredo, 2022).

Muitas empresas/instituições precisaram redesenhar seus escritórios para acomodar melhor o distanciamento social, investiram em tecnologia, criando plataformas digitais para o atendimento ao público em algumas demandas, visando facilitar o acesso de maneira remota a serviços anteriormente executados de maneira presencial, minimizando assim o contato físico e promovendo ambientes mais seguros e saudáveis.

A possibilidade do equilíbrio entre trabalho presencial e remoto também hoje é uma questão relevante. Muitos trabalhadores e empresas perceberam os benefícios do *home office*, como a flexibilidade e a redução de custos operacionais. Portanto,

um modelo híbrido, que combine trabalho presencial e remoto, está se tornando uma tendência importante. Isso exigirá uma gestão cuidadosa da equipe, comunicação eficaz e ferramentas tecnológicas para apoiar o trabalho à distância. Contudo, “as mudanças provocadas pela pandemia da Covid-19, impõem à Administração Pública uma adaptação a esta nova conjuntura em que tudo parece e deve ser mais acessível”. (Figueiredo, p. 06, 2022)

Assim como destacado por Chahad (2021) na mudança para o *home office* passou-se a exigir mais automatização e digitalização no seu fluxo de trabalho. Em que antes atividades específicas eram executadas somente em ambiente presencial, por motivos de permissão a acessos restritos à programas e plataformas específicas de determinados setores, agora tem-se a possibilidade do acesso remoto, facilitando o desenvolvimento e execução de determinados trabalhos.

O retorno ao trabalho presencial também levanta questões de saúde mental. Muitos trabalhadores enfrentaram desafios emocionais durante a pandemia, incluindo estresse, ansiedade e isolamento social. O retorno ao ambiente de trabalho presencial pode gerar preocupações adicionais. Portanto, as organizações devem estar atentas ao bem-estar de seus funcionários, “identificando estratégias eficazes na promoção do bem-estar no trabalho” (Lizote, 2021 p. 250) fornecendo apoio psicológico quando necessário e promovendo uma cultura de cuidado e compreensão.

Por fim, a pandemia destacou a importância da resiliência e da capacidade de adaptação dos trabalhadores. As organizações que aprenderam a se ajustar rapidamente às mudanças tiveram maior probabilidade de prosperar. Portanto, o retorno ao trabalho presencial deve ser visto como uma oportunidade para aplicar as lições aprendidas e fortalecer a capacidade de adaptação a futuras crises.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

a. Natureza da Pesquisa

Este estudo trata-se de uma abordagem qualitativa, caracterizada por compreender o fenômeno dentro de seu contexto e como parte dele (Godoy, 1995). Nessa perspectiva, o pesquisador vai a campo para entender de perto as implicações

de sua pesquisa, levando em conta todos os pontos de vista relacionados ao seu objeto de estudo. Godoy (1995, p. 21) destaca que a pesquisa qualitativa "parte de questões amplas que vão se esclarecendo ao longo da investigação, podendo ser conduzida por diferentes caminhos".

b. Unidade de análise

A unidade de análise e o contexto empírico de pesquisa foi o Centro de Estudos Superiores de Parintins da Universidade do Estado do Amazonas - CESP/UEA.

Figura 1- CESP/UEA



Fonte: Facebook/ UEA Parintins

O CESP foi fundado em sete de agosto de 2001 na gestão do então Governador Amazonino Armando Mendes. O Centro possui 48.808,20m², com 5.600,80 m² de área construída. Atende em média 2.000 acadêmicos. Podendo ser considerado o maior centro da UEA no interior do Amazonas.

No ano de 2024, no CESP são oferecidos na modalidade regular os cursos de Licenciatura em Ciências Biológicas, Física, Química, Geografia, Letras, História, Matemática e Pedagogia. Além dos Cursos de Bacharelado em Design Digital, Engenharia Civil e Licenciatura em Letras - Língua Inglesa e Gestão Hospitalar. Em 2024, está em andamento também o Curso de Especialização em Processo

Produtivos inteligentes e do Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Regulação de Recursos Hídricos/PROFÁGUA.

O município de Parintins pertencente ao Estado do Amazonas, localiza-se próximo à divisa com o estado do Pará, Região Norte do Brasil. Fica distante cerca de 369 km da capital Manaus. Possui uma população de 102.033 habitantes, área da unidade territorial é de 5.952,390 Km², densidade demográfica de 17,14 hab/Km² (IBGE, 2010). É o segundo município mais populoso do estado do Amazonas.

Destaca-se que no período da pandemia da Covid-19 o Centro de Estudos Superiores de Parintins teve as suas atividades acadêmicas e administrativas suspensas a partir de 23/03/2020, amparada pela PORTARIA Nº 0228/2020 - GR/UEA que manteve somente as atividades que possibilitasse atendimento a distância. Assim, foi implementado o Plano de Contingencia da UEA diante da pandemia da Sars-CoV-2 (Covid-19) que criou o Plano de Retomada Segura das Atividades Administrativas e Acadêmica, publicada em 08/06/2020, no qual dispõe sobre todas as normativas de segurança para o retorno dos trabalhos acadêmicos e administrativos, só que ainda sob de forma remota, mediada por tecnologias digitais de informação e comunicação.

E de acordo com a RESOLUÇÃO Nº 03/2021 – CONSUNIV que aprovou o novo calendário acadêmico para o ano letivo do ano de 2021, onde este também trouxe uma nova normativa para a execução dos trabalhos acadêmicos e administrativos de forma híbrida, ficando ainda assim sob a supervisão de cada direção dos centros, levando também em consideração os números de casos de cada município. Onde, em Parintins as disciplinas de carga-horária teórica continuaram sendo ministradas de forma remota e a carga-horária prática podendo ser ministrada presencial na instituição, obedecendo todas as normas de segurança de distanciamento social, com quantidade mínima de pessoas e rigorosa higienização do ambiente, assim como a utilização de máscaras.

Para o trabalho administrativo no CESP, foi adotado o sistema de escala de funcionários, onde alguns faziam o expediente durante somente o turno matutino e outros no turno vespertino, diminuindo assim o número de pessoas transitando ao mesmo tempo nos setores. Para o atendimento ao público, foi adotado o sistema de agendamento de serviços através do preenchimento de formulário eletrônico, ao qual

o acadêmico marcava o dia, horário e descrevia o tipo de serviço ao qual precisaria ser realizado de forma presencial, estratégia essa utilizada visando ter o controle do acesso das pessoas dentro da instituição.

Em 03 de março de 2022 após análise do cenário epidemiológico da pandemia de COVID-19 no Amazonas, o Conselho Universitário da Universidade do Estado do Amazonas (CONSUNIV/UEA) aprovou o retorno das aulas presenciais para turmas com, no máximo, 30 alunos. Além disso, o Conselho liberou o retorno 100% presencial das atividades administrativas, avaliações, estágios, atividades práticas essenciais e atividades de pesquisa e extensão, desde que não houvesse aglomerações. O CONSUNIV decidiu ainda liberar eventos na UEA com até 100 pessoas, e em locais externos com até 250 pessoas, desde que respeitasse o limite máximo de 75% de ocupação do espaço. E com a vacinação população e a queda nos números de contágio da Covid-19, tivemos no segundo semestre do ano de 2022, o retorno das atividades presenciais sem restrições.

c. Sujeitos da pesquisa

Esta pesquisa contou com a participação das servidoras (Corpo Técnico Administrativo e Docentes) do CESP/UEA, que trabalharam no sistema de *home office* no período da pandemia da Covid19, nos anos de 2020 e 2021.

Conforme o PDI/UEA 2022-2026 que contabiliza que o CESP possui no total 19 Técnicos Administrativos, dentre eles 12 são mulheres e 74 docentes, no qual 31 são mulheres. Tendo em mãos esses dados, partimos à persuasão para a participação efetiva da pesquisa, pois sabe-se que muitas pessoas não gostam de compartilhar seus problemas pessoais ou profissionais, então com discrição e proporcionando a certeza da meranonimamente transcorreremos toda a pesquisa.

Para aplicação das entrevistas com as participantes, no primeiro momento foi realizado um levantamento de quais mulheres trabalharam em *home office* durante a pandemia e quais e quantas ainda faziam parte do corpo técnico e docente do centro no ano de 2024.

Após esse levantamento, avançamos para o segundo momento, que envolveu a abordagem quanto à aceitação em participar da pesquisa. Essa etapa foi realizada

de forma presencial no setor de trabalho da participante, assim como também através de mensagem pelo aplicativo de conversa WhatsApp, visando realizar um agendamento prévio de dia, horário e local, atendendo da melhor maneira às demandas diárias das participantes. Em seguida, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para leitura e assinatura das participantes. Tendo o resultado de 27 entrevistas, sendo 20 de docentes e 07 de técnicas administrativas.

d. Caracterização dos Sujeitos Sociais da Pesquisa.

A presente pesquisa teve como foco compreender como as experiências do trabalho em home office durante a pandemia da COVID-19 impactaram a vida profissional e pessoal das servidoras: docentes e técnicas administrativas do CESP/UEA. Para uma compreensão detalhada do perfil das participantes, foi realizada a caracterização dos sujeitos sociais envolvidos na pesquisa. O quadro a seguir sintetiza as principais características das participantes que contribuíram com este estudo, destacando aspectos como profissão, estado civil, número de filhos e formação acadêmica.

A amostra é composta por 27 mulheres, sendo majoritariamente docentes (20), com uma representação menor de técnicas administrativas (7). O estado civil das participantes é variado, com a maioria sendo casadas (17), seguidas por divorciadas (6), viúvas (2) e solteiras (2). Em relação à maternidade, a maioria das mulheres possui filhos, sendo 16 com 2 filhos, 5 com 1 filho e 5 com 3 ou mais filhos; apenas uma participante não tem filhos.

Em relação à formação acadêmica, as participantes apresentam uma predominância de doutoradas (14), seguidas por mestres (6), especialistas (3) e graduadas (4). Desta forma, temos uma diversidade de perfis, que nos permitem uma análise mais rica acerca das experiências das mulheres em *home office*, abordando diferentes desafios e estratégias enfrentadas no contexto da pandemia.

Desta forma, o quadro 02 apresenta essa distribuição detalhada das características individuais dos sujeitos sociais da pesquisa, proporcionando uma

visão clara e sistematizada dos dados coletados, permitindo uma compreensão abrangente do perfil das participantes.

Quadro 02 – Caracterização individual dos sujeitos sociais da pesquisa

IDENTIFICAÇÃO	IDADE	ESTADO CIVIL	QNT FILHOS	FIHOS EM IDADE ESCOLAR	PROFISSÃO	FORMAÇÃO
P1	46 ANOS	CASADA	3	SIM	DOCENTE	DOCTORADO
P2	56 ANOS	CASADA	2	SIM	DOCENTE	MESTRADO
P3	52 ANOS	CASADA	1	NÃO	DOCENTE	DOCTORADO
P4	45 ANOS	DIVORCIADA	4	SIM	DOCENTE	MESTRADO
P5	50 ANOS	CASADA	1	SIM	DOCENTE	DOCTORADO
P6	61 ANOS	VIÚVA	2	NÃO	DOCENTE	DOCTORADO
P7	45 ANOS	DIVORCIADA	2	SIM	DOCENTE	DOCTORADO
P8	50 ANOS	DIVORCIADA	2	NÃO	DOCENTE	DOCTORADO
P9	48 ANOS	DIVORCIADA	2	SIM	DOCENTE	DOCTORADO
P10	44 ANOS	SOLTEIRA	0	-	DOCENTE	DOCTORADO
P11	42 ANOS	CASADA	3	SIM	DOCENTE	MESTRADO
P12	52 ANOS	CASADA	2	NÃO	DOCENTE	DOCTORADO
P13	48 ANOS	CASADA	2	SIM	DOCENTE	DOCTORADO
P14	62 ANOS	CASADA	2	NÃO	DOCENTE	MESTRADO
P15	45 ANOS	CASADA	2	SIM	DOCENTE	MESTRADO
P16	58 ANOS	VIÚVA	2	NÃO	DOCENTE	DOCTORADO
P17	60 ANOS	CASADA	1	NÃO	DOCENTE	DOCTORADO
P18	46 ANOS	CASADA	2	SIM	DOCENTE	DOCTORADO
P19	47 ANOS	SOLTEIRA	2	SIM	DOCENTE	MESTRADO
P20	55 ANOS	CASADA	2	SIM	DOCENTE	DOCTORADO
P21	58 ANOS	CASADA	4	NÃO	TÉC. ADM.	ESPECIALIZAÇÃO
P22	39 ANOS	CASADA	2	SIM	TÉC. ADM .	GRADUAÇÃO
P23	36 ANOS	CASADA	1	SIM	TÉC. ADM .	GRADUAÇÃO
P24	52 ANOS	DIVORCIADA	1	NÃO	TÉC. ADM	GRADUAÇÃO
P25	49 ANOS	CASADA	2	SIM	TÉC. ADM	GRADUAÇÃO
P26	40 ANOS	CASADA	2	SIM	TÉC. ADM	ESPECIALIZAÇÃO
P27	47 ANOS	DIVORCIADA	4	SIM	TÉC. ADM	ESPECIALIZAÇÃO

Fonte: Dados da Pesquisa

e. Procedimentos de coleta e análise dos dados

A pesquisa de campo aconteceu nos meses de fevereiro e março de 2024 de forma presencial, com aplicação de entrevistas com roteiro semi-estruturado (Anexo 1) que foram gravadas utilizando um aparelho celular, visando garantir a precisão e a integridade das informações coletadas para posterior transcrição e análise. Com ênfase nas seguintes dimensões:

Seção 01 – Identidade e gênero: Com perguntas relacionadas ao perfil das participantes e suas percepções acerca do papel da mulher na sociedade, vivência feminina no contexto do trabalho e os desafios enfrentados pelas mulheres na carreira e na vida fora do trabalho,

Seção 02 – *Home office* na pandemia: Onde foi perguntado sobre as experiências de se trabalhar na modalidade *home office* durante a pandemia, como afetou a sua vida profissional e particular, assim como sobre a percepção do impacto do *home office* na dinâmica de trabalho de mulheres em comparação aos homens.

Seção 03 – Após a pandemia e o *home office*: Abordando questões sobre a relação do *home office* com a vivência profissional das mulheres no pós-pandemia, percepção da possibilidade de trabalhar em *home office* nos dias atuais, os desafios que marcaram suas vivências enquanto mulher no pós-pandemia e os aprendizados desenvolvidos que permaneceram na vivência profissional nos dias atuais.

Dados estes que nos permitiram compreender como as servidoras do CESP/UEA percebem as relações deste sistema de trabalho adotado durante a pandemia. Para atendermos aos objetivos propostos neste estudo, utilizamos como técnica de análise e interpretação de dados, a análise de conteúdo (AC) para as entrevistas.

Bardin (1997) propõe a Análise de Conteúdo por funcionar por operações de desmembramento do texto em unidades, “para serem em seguida agrupadas em categorias, passando-o pelo crivo da classificação e do recenseamento, segundo a frequência de presença (ou de ausência) de itens de sentido”

Para Cardoso, Oliveira e Ghelli (2021) a Análise de Conteúdo pode ser uma excelente opção quando o objetivo for analisar os dados provenientes das comunicações, buscando compreender os significados e os sentidos das mensagens.

Nesse sentido, as entrevistas foram gravadas em aparelho celular, e transcritas manualmente, assegurando a fidelidade aos relatos das participantes. Os relatos foram inicialmente organizados em planilhas separadas por cada pergunta do roteiro de entrevista. Posteriormente foram agrupadas por dimensões, categorias e subcategorias que emergiram dos relatos das participantes. Essa análise foi realizada com o objetivo de organizar e sistematizar os dados, permitindo uma compreensão mais aprofundada dos significados atribuídos pelas servidoras às suas experiências

de *home office* durante a pandemia. As dimensões foram definidas a partir dos temas recorrentes e relevantes nas narrativas, enquanto as categorias e subcategorias foram estabelecidas para detalhar e especificar os aspectos particulares de cada dimensão. Com essa abordagem, buscamos mapear as principais áreas de impacto e as diversas facetas das vivências das mulheres, contemplando tanto os desafios enfrentados quanto as estratégias adotadas para lidar com a nova realidade de trabalho remoto, como poderemos verificar no quadro a seguir:

Quadro 03: Categorias da análise de conteúdo

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Principais Achados
Desafios Enfrentados	Sobrecarga de Trabalho Profissional	<ul style="list-style-type: none"> - Dificuldade para estabelecer horários; - Pressão por resultados; - Falta de valorização do trabalho remoto. 	Mulheres tiveram que lidar com novas realidades impostas pelo trabalho remoto.
	Maternidade e trabalho doméstico	<ul style="list-style-type: none"> - Rede de apoio; - Distribuição desigual das tarefas; - Responsabilidades adicionais. 	Mulheres enfrentaram uma maior carga de tarefas domésticas e cuidados, devido ao fechamento de escolas e creches.
	Ambiente de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de espaço adequado para o trabalho; - Interrupções frequentes 	Muitas mulheres relataram dificuldades em encontrar um espaço adequado para trabalhar e lidavam com interrupções frequentes.
	Tecnologia e Conectividade	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de Equipamentos; - Problemas de internet; - Falta de conhecimento no uso das tecnologias; 	A falta de uma infraestrutura tecnológica adequada dificultou o trabalho remoto para muitas mulheres.
	Saúde Mental e Bem-Estar	<ul style="list-style-type: none"> - Estresse e ansiedade - Isolamento social 	A pandemia aumentou os níveis de estresse e ansiedade, além de causar sentimentos de isolamento e solidão entre as mulheres em <i>home office</i> .

Fonte: Dados da Pesquisa

f. Procedimentos éticos

O estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Viçosa, para verificação dos critérios éticos e foi aprovado conforme parecer nº 6.574.779 (Anexo II). Além disso, os sujeitos da pesquisa que aceitaram participar deste estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido - TCLE, manifestando assim interesse em participar da investigação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta a análise dos resultados das entrevistas categorizadas segundo os conceitos extraídos da revisão de literatura e de elementos que emergiram dos relatos de experiências e percepções sobre as dificuldades do trabalho em *home office* durante a pandemia, como tais vivências se interferiram na vida particular enquanto mulher.

As análises são apresentadas em duas grandes partes. A primeira evidencia as categorias típicas dos estudos de gênero, destacando as diferentes vivências segundo as condições de vida, tais como: mãe solo, solteira, casada, com ou sem rede de apoio. A ideia central que permeia a análise é que as vivências do feminino não são únicas, mas são plurais e são diversas, ainda que existam pontos em comum. A segunda parte lança luz na vivência de gênero segundo a profissão, destacando as diferenças experimentadas entre docentes e técnicas administrativas. As subseções são nomeadas segundo as categorias.

4.1 Dimensões gerais na vivência de gênero.

Nesta primeira parte buscou-se fazer uma análise entre as participantes casadas e com filhos e com participantes que são mães solo. Entendendo as nuances diferenciadas entre essas mulheres e suas diferentes respostas, que se manifestam em diferentes realidades conforme as suas vivências, oferecendo melhor visão dos desafios encontrados por elas, aos quais organizamos aqui apontamentos por

categorias e subcategorias. Nas quais cada categoria/subcategoria foi cuidadosamente analisada para destacar aspectos relevantes, as principais descobertas e suas implicações, fornecendo uma compreensão dos resultados obtidos.

4.2 Categoria: Sobrecarga de Trabalho Profissional

4.2.1 Subcategoria: Responsabilidades adicionais

Durante a pandemia da Covid-19, o *home office* tornou-se uma realidade para muitas mulheres, trazendo consigo um conjunto de responsabilidades adicionais que amplificaram os desafios já existentes. A junção das atividades profissionais com as demandas do lar, sem a separação física ou mesmo temporal entre esses dois mundos, intensificou a carga de trabalho e impactou significativamente a vida das mulheres.

Uma das principais responsabilidades adicionais foi o cuidado com os filhos e, em muitos casos, com outros familiares. Com escolas e creches fechadas, as mulheres tiveram que assumir o papel de cuidadoras em tempo integral, ao mesmo tempo em que precisavam cumprir suas obrigações profissionais. Esse acúmulo de funções resultou em uma sobrecarga física e emocional, tornando o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal quase impossível de ser alcançado.

Além disso, a pandemia trouxe consigo novas tarefas e preocupações domésticas. As exigências de higienização constante, a preparação de refeições para a família inteira durante todo o dia e o gerenciamento de um ambiente doméstico adequado para o trabalho remoto e para as atividades escolares tornaram-se partes da rotina diária. Essas novas responsabilidades adicionaram uma camada extra de complexidade ao dia a dia das mulheres, aumentando o estresse e a sensação de esgotamento.

Nesse sentido, buscou-se explorar as responsabilidades adicionais enfrentadas pelas mulheres que trabalharam em *home office* durante a pandemia da Covid-19, conforme descrito nas entrevistas realizadas com as participantes deste

estudo. As experiências compartilhadas revelam como a fusão das demandas profissionais e domésticas, exacerbada pelas circunstâncias excepcionais da pandemia, resultou em uma sobrecarga significativa. Através das falas das participantes, analisaremos como essas novas responsabilidades impactaram seu equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, sua saúde mental e bem-estar.

As respostas das participantes destacam a dificuldade em gerenciar tarefas domésticas e profissionais simultaneamente, especialmente em um contexto em que as condições de suporte e assistência foram alteradas de modo amplo, devido ao isolamento social. P4, que é divorciada e possui filhos em idade escolar descreve uma situação em que ter responsabilidades adicionais durante a pandemia aumentou uma sobrecarga que já existia:

Me senti muito sobrecarregada, eram as minhas aulas, planejamento, as aulas das crianças, as coisas de casa, cuidar dos filhos, pois naquele momento eu não tinha mais a ajuda da menina que trabalha em casa, fiquei sozinha, então fui bem clara, que todos teriam que ajudar, senão eu ia ficar sobrecarregada com tanta coisa para fazer, todo tinham suas obrigações, seus deveres, as coisas não podem ficar somente para uma pessoa, isso não seria justo comigo, somos uma família, estamos no mesmo barco e temos que ajudar. (P4)

E assim, com a responsabilidade de ministrar suas aulas, planejar atividades, supervisionar as aulas das crianças e cuidar da casa. A ausência de assistência doméstica durante este período deu mais ênfase nessa situação, para que assim todos os membros da família participassem das tarefas. Essa experiência mostra a importância da colaboração familiar para suavizar a sobrecarga individual, destacando que a distribuição justa das tarefas é essencial para o bem-estar de todos.

Essa experiência reforçada também pela P11, participante casada e com filhos em idade escolar, compartilha a dificuldade de gerenciar suas próprias aulas enquanto assistia seus filhos nas aulas online. A necessidade de garantir que os filhos estivessem conectados e atentos às suas aulas adicionou uma camada extra de responsabilidade.

Os meus filhos estavam também em aula on-line, precisavam constantemente de auxílio para conectar a aula e até mesmo chamar atenção para que eles não se dispersassem durante a aula. Tive que me desdobrar para conseguir gerenciar tudo isso e ainda dar minhas aulas, fácil não foi, mas com a ajuda do meu esposo pudemos ir levando as coisas sempre da melhor forma que pudéssemos levar. (P11)

No entanto, a intervenção de seu esposo foi crucial para manter o equilíbrio necessário para lidar com todas as tarefas. Esta resposta enfatiza a importância do apoio conjugal e da parceria na gestão das responsabilidades domésticas e profissionais. Nesse sentido, Rocha (2018, p. 14) ressalta que “é no ambiente familiar que a diferença de gênero se instala. A mulher passa a acumular trabalho doméstico e profissional num só lugar, tendo que dar conta de filhos, afazeres do lar, e de cuidados com familiares, além de sua produtividade laboral”.

Já P25, que é casada e tem filhos em idade escolar, relata a dificuldade de equilibrar seu trabalho com as responsabilidades domésticas, especialmente pela manhã, momento em que suas filhas tinham aulas on-line. Além de seu próprio trabalho, ela precisava preparar o almoço e cuidar da casa.

Lá em casa tinha momentos que eu conseguia trabalhar legal, mas pela manhã era uma grande loucura, as meninas tinham aula on-line, eu tinha meu trabalho e ainda tinha que providenciar o almoço, fazer as coisas da casa, meu marido me ajudava no que podia, mas isso era pouca coisa, perto do que eu tinha que fazer. (P25)

Embora seu marido estivesse sempre presente nas atividades domésticas, a quantidade de tarefas ainda era grande. Esta situação ilustra como a assistência, mesmo quando presente, pode ser insuficiente diante de uma carga de trabalho desproporcionalmente alta. Situações essas que acabaram afetando significativamente as mulheres devido ao aumento das necessidades de cuidados infantis levado pelo fechamento de escolas e creches. Ceribeli, Coutinho, Maciel, Silva (2022, p. 34)

P27, participante divorciada, com filhos em idade escolar e sem rede de apoio, enfatiza o impacto do acúmulo de tarefas tanto do seu trabalho profissional, quanto o trabalho de casa:

Afetou mais em relação ao trabalho que eu tinha acumulado, tanto daqui do trabalho quanto de casa, se eu fazia uma coisa, aparecia outra e assim ia, nem tudo dá para fazer na mesma hora e assim as coisas iam se acumulando e cansando a pessoa que se vê sobrecarregada com tantos afazeres a serem feitos sozinha. (P27)

Descrevendo assim, uma situação em que as tarefas se acumulam, causando cansaço e sobrecarga. Esta resposta destaca a natureza contínua e acumulativa do trabalho doméstico, que muitas vezes não pode ser realizado simultaneamente com as responsabilidades profissionais, levando a um ciclo de acúmulo e exaustão.

Assim, as respostas das entrevistadas apontam para uma realidade comum e desafiadora enfrentada por muitas mulheres durante a pandemia: a sobrecarga de trabalho doméstico e a gestão de responsabilidades adicionais. A falta de assistência adequada deu maior crescimento à situação, tornando difícil para as mulheres conciliarem suas vidas profissionais e domésticas.

Pois, com o isolamento social imposto pela pandemia, as mulheres não podiam contar com o suporte tradicional de familiares ou serviços externos, como babás e faxineiras, o que aumentou a carga de trabalho e a sensação de estar sobrecarregada. Essa sobrecarga de responsabilidades teve impacto na saúde mental das mulheres, contribuindo para o aumento dos níveis de estresse e ansiedade. A dificuldade em encontrar momentos de descanso e autocuidado, em meio a tantas demandas do dia-a-dia, o que prejudicou o bem-estar e a qualidade de vida dessas mulheres, criando um ambiente de exaustão constante.

4.2.2 Subcategoria: Dificuldade para estabelecer horários

Sem a estrutura tradicional do ambiente de escritório, como horários de entrada e saída bem definidos, as participantes relataram dificuldades em delimitar o início e o fim de sua jornada de trabalho. Essa falta de clareza contribuiu para jornadas de trabalho estendidas, sendo até mesmo comum continuar trabalhando durante a noite ou aos finais de semana.

A dificuldade para estabelecer horários claros foi um dos desafios mais significativos enfrentados pelas participantes que trabalharam em *home office* durante a pandemia da Covid-19. A ausência de limites físicos entre o ambiente de trabalho e o espaço doméstico fez com que muitas mulheres se vissem em uma situação onde as fronteiras entre vida profissional e pessoal se tornaram conturbadas, levando a uma intensificação da carga de trabalho.

As experiências compartilhadas revelam como a falta de fronteiras bem definidas entre a vida profissional e pessoal durante o *home office* na pandemia da Covid-19 levou a uma intensificação da sobrecarga de trabalho. Através das falas das participantes, exploraremos como essa dificuldade em delimitar o tempo de trabalho

impactou sua saúde mental, o equilíbrio entre suas responsabilidades profissionais e domésticas.

As respostas das participantes mostram que a falta de separação clara entre vida profissional e pessoal e a necessidade de adaptar horários foram temas recorrentes no dia-a-dia dessas mulheres. Destacado pela P9, que é divorciada e possui filhos em idade escolar, que a dificuldade em separar os horários dedicados ao trabalho e às tarefas domésticas, mencionando:

Eu não soube muito bem lidar com os meus próprios horários, tive dificuldade de separar minha vida profissional da de casa, não foi bem organizado, tipo: agora é hora de trabalhar e agora é hora de fazer as coisas de casa, eu meio que deixei uma coisa atropelar a outra. (P9)

Resultando em uma sobreposição das responsabilidades profissionais e domésticas. Esse “atropelamento” de atividades sugere uma falta de estrutura que pode levar ao estresse e à diminuição da produtividade. Encontrando também trabalhadores que perderam os limites espaço temporais que separavam o trabalho da rotina doméstica. “Algumas trabalhadoras começaram a trabalhar além das horas previstas na jornada normal das empresas, passando também a disputar o espaço de casa com os membros da família”. (Barros, Silva 2010, p. 75)

Já a P11, casada e com filhos em idade escolar revela um conflito significativo em sua casa: *"todo mundo tinha necessidade de usar o computador no mesmo horário e isso dava um certo conflito"*. A necessidade de compartilhar o computador entre membros da família para diferentes propósitos (trabalho, educação) ilustra como a infraestrutura tecnológica inadequada pode causar dificuldades adicionais. Pois assim, a participante abdicava do seu tempo de trabalho, podendo somente iniciar as suas atividades profissionais após os filhos terminarem as aulas: *"Eu só começava a trabalhar depois que a aula das crianças terminava, isso quando meu marido não se apossava do computador para acessar as coisas do trabalho dele"*. (P11)

A P22, que é casada e tem filhos em idade escolar, também comenta sobre a necessidade de sacrificar seu tempo pessoal para realizar suas tarefas: *"eu sempre me via ali abrindo mão do meu espaço de tempo para que outra pessoa usasse o computador"*. Como resultado, ela muitas vezes trabalhava à noite, o que atrasava seus compromissos e aumentava a pressão.

Essa situação destaca a carga adicional sobre as mulheres, que frequentemente priorizam as necessidades dos outros membros da família sobre as suas próprias. Com isso Rocha (2018, p. 13) enfatiza que “a família é um núcleo onde todos devem cooperar para o bem comum. Cuidar um dos outros, dividindo tarefas domésticas e de cuidados com os filhos e os mais velhos que nela vivem”. Reforçando a importância da cooperação dentro da família. Sugerindo que todos os membros da família devem trabalhar juntos para o bem comum, ajudando-se mutuamente. Isso inclui dividir responsabilidades, como as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos e os idosos. A ideia central é que a família funciona melhor quando todos contribuem de maneira equilibrada e colaborativa.

P25, casada e com filhos em idade escolar, também reforça que optou por essa estratégia de trabalhar à noite, após as crianças dormirem, para encontrar um momento de tranquilidade e concentração: “*eu sempre tinha que buscar ter um horário com que eu tivesse tranquilidade para trabalhar, muitas vezes eu ficava adiantando as coisas a noite*”. No entanto, isso teve consequências, como mencionado por ela, estar mais cansada e com dores de cabeça no dia seguinte. Essa adaptação dos horários, embora necessária, pode impactar negativamente a saúde e o bem-estar a longo prazo. Pois, na pandemia ao se combinar o trabalho remunerado e as tarefas domésticas no mesmo espaço físico (a casa), as fronteiras entre essas duas esferas acabam ficando menos claras, onde “as mulheres continuam se ocupando de uma fatia ainda maior das tarefas domésticas e familiares, é provável que essas mudanças afetem o trabalho e os resultados profissionais de diferentes maneiras”. (Araújo, 2020, p.08)

Com essas fronteiras, as mulheres, que já tradicionalmente assumem uma parcela maior das responsabilidades domésticas e familiares, podem acabar sobrecarregadas. Essa sobrecarga pode impactar negativamente seu desempenho profissional e seus resultados no trabalho, pois elas precisam equilibrar simultaneamente o trabalho remunerado e as responsabilidades domésticas, muitas vezes sem o apoio ou a divisão equitativa dessas tarefas com outros membros da família.

Essas experiências compartilhadas pelas participantes mostram a complexidade do *home office* e a necessidade da organização da gestão do tempo, a

dificuldade em estabelecer horários também afetou a saúde mental das mulheres. A constante sensação de que o trabalho nunca terminava, aliada ao acúmulo de responsabilidades domésticas, levou a níveis elevados de estresse e esgotamento.

Além disso, a dificuldade para estabelecer horários fixos também teve um impacto nas relações familiares. A necessidade de estar sempre disponível para o trabalho, mesmo fora do horário convencional, dificultou a convivência familiar e a manutenção de vínculos saudáveis.

Em resumo, a sobrecarga de trabalho profissional e a dificuldade para estabelecer horários durante o *home office* na pandemia trouxeram consequências profundas para as mulheres. A fusão entre as esferas profissional e pessoal resultou em uma jornada de trabalho constante, exacerbando a carga mental e física e comprometendo a saúde e o bem-estar dessas mulheres. Esses desafios destacam a necessidade de estratégias eficazes para criar um ambiente de trabalho remoto mais equilibrado e sustentável, especialmente em tempos de crise.

4.2.3 Subcategoria: Pressão por resultados

A sobrecarga de trabalho profissional e a pressão por resultados tornaram-se desafios centrais para muitas mulheres que trabalharam em *home office* durante a pandemia da Covid-19, agravando ainda mais a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. A transição repentina para o trabalho remoto, combinada com as incertezas e tensões trazidas pela pandemia, criou um ambiente de alta demanda e estresse, onde as mulheres se viram pressionadas a manter ou até aumentar sua produtividade.

Uma das principais consequências dessa sobrecarga foi o aumento da intensidade e do volume de trabalho. As participantes relataram uma ampliação da jornada laboral, com atividades profissionais se estendendo além do horário regular, o que tornou difícil separar os momentos de trabalho das horas de descanso e convivência familiar. Sem a divisão clara entre os ambientes de trabalho X lar, a expectativa de disponibilidade constante se intensificou. A presença constante da

tecnologia, como e-mails e aplicativos de mensagens, reforçou essa sensação de “estar sempre trabalhando”, aumentando o desgaste mental.

Deste modo, no cenário pandêmico, foi maximizada a necessidade de os serviços públicos serem implementados digitalmente com uma oferta mais ágil e eficaz ao cidadão. (Figueiredo, 2022). No entanto, essa transição para o trabalho remoto durante impôs uma série de desafios significativos aos trabalhadores, especialmente às mulheres. As respostas das participantes destacam a pressão por resultados. Em que P9, participante divorciada e com filhos em idade escolar destaca a abrupta transição para o trabalho remoto:

De um dia para outro fomos cobrados para trabalhar de casa, sempre trabalhamos somente de forma presencial, e com a pandemia tivemos que ir para o trabalho remoto que é uma situação totalmente diferente e que não estávamos nenhum pouco preparados para lidar com essa situação.

Essa mudança repentina sem a preparação adequada gerou uma certa dificuldade adicionando uma camada extra de pressão sobre essas trabalhadoras. Assim, a adaptação rápida a novas tecnologias foi um desafio significativo. Desta forma, ainda se destaca que a gestão de tempo é importante, ainda, para que se evite trabalhar em excesso e para não deixar as demandas dos familiares interferirem indevidamente na execução das tarefas. (Barros, Silva, 2010 p. 83).

Pois como bem ainda ressaltado por Barros, Silva (2010) essa necessidade de maior disciplina pessoal surge não tanto por exigências diretas da organização, mas pela própria natureza do trabalho remoto. Nesse modelo, as cobranças da organização são focadas nos resultados alcançados, e cabe ao próprio trabalhador gerenciar seu tempo e atividades para atingir esses objetivos. Em outras palavras, a responsabilidade de criar e seguir uma rotina disciplinada é do próprio trabalhador, pois ele não está sendo supervisionado diretamente e deve garantir que sua produtividade atenda às expectativas da empresa.

P7, participante divorciada e com filhos em idade escolar, descreve uma situação devido à falta de recursos imediatos: "*Eu não conseguia fazer o que me pediam no mesmo instante, eu demorava para fazer, porque eu estava sem o notebook naquele momento*". Assim, a ausência de equipamentos e a necessidade de esperar para usar os recursos necessários resultaram em atrasos, embora o trabalho fosse eventualmente completado. Isso reflete a realidade de muitas famílias

que precisaram compartilhar dispositivos entre vários membros, dificultando a eficiência no cumprimento de tarefas profissionais.

Já P22, que é casada e possui filhos em idade escolar, relata a frustração e os conflitos domésticos decorrentes da tentativa de equilibrar trabalho e responsabilidades familiares: "*Eu me senti frustrada em não poder trabalhar como eu queria e isso afetava lá em casa, pois tinha muitas brigas*". A necessidade de priorizar as aulas dos filhos e lidar com demandas profissionais resultou em atrasos nas respostas e na execução das tarefas, o que levou a reprimendas e aumentou o estresse:

Sempre tinha um monte de mensagem dos alunos e professores querendo alguma coisa e eu sempre demorava muito para responder, e isso fez eu ser chamada atenção várias vezes, mas eu não tinha culpa, foi bem difícil tentar fazer as duas coisas darem certo ao mesmo tempo. (P22)

Rossini (2021) destaca que, para as mulheres, o equilíbrio entre trabalho e família se torna mais conflituoso, pois, na maioria das vezes, elas assumem as maiores responsabilidades pelos afazeres domésticos e pela criação dos filhos, o que impacta negativamente seu crescimento profissional devido a essa dupla ou até tripla jornada de trabalho.

A mesma preocupação foi relatada pela P24, divorciada e com filhos em idade escolar que expressou o medo de repercussões profissionais negativas, devido à incapacidade de atender às demandas do trabalho remoto:

Me afetou no sentido de eu não ter como trabalhar em casa como estavam pedindo, então eu ficava bem preocupada com isso, com medo até de me tirarem da coordenação por não ter como atender as demandas do curso. (P24)

A pressão por resultados, vindo da chefia imediata dos setores e o medo de enfrentar críticas ou mesmo de perder o emprego por não cumprir as expectativas profissionais naquele momento acabaram por acrescentar ainda mais a ansiedade ao já estressante ambiente de trabalho remoto.

Por fim, a pressão por resultados também trouxe implicações para o bem-estar familiar. Muitas mulheres relataram dificuldades em equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares, gerando sentimento de culpa e frustração por não conseguirem dedicar tempo suficiente para ambos. Esse desequilíbrio não apenas

impactou suas relações pessoais, mas também contribuiu para um ambiente de exaustão constante.

Assim, a sobrecarga de trabalho profissional e a pressão por resultados durante o *home office* na pandemia tiveram um impacto profundo e multifacetado na vida das mulheres. Elas foram colocadas em uma posição onde precisavam lidar com demandas conflitantes em um contexto de crise, o que trouxe consequências significativas para sua saúde mental, bem-estar e desenvolvimento profissional.

4.2.4 Subcategoria: Falta de valorização do trabalho remoto

A transição para o trabalho remoto durante a pandemia trouxe à tona questões relacionadas à percepção e valorização desse formato de trabalho. Melo (2021, p. 07) destaca que “o *home office* pode ser objeto de uma visão preconceituosa, visto que o trabalhador pode se sentir afastado do campo profissional e ter menores oportunidades de evolução em sua carreira”. Onde primeiramente o próprio trabalhador precisa remodelar as suas percepções acerca do trabalho remoto através do *home office* para que os demais também o tenha, como bem destacam Barros e Silva (2010) para os teletrabalhadores, o fato de os supervisores não os observarem no mesmo espaço físico, daria a eles essa conotação de que eles não estariam efetivamente trabalhando. No contexto do *home office*, a falta dessa supervisão direta pode levar à sensação de que o trabalho não é tão visível ou reconhecido, o que pode gerar dúvidas sobre a sua efetividade e comprometimento.

Onde as respostas das participantes evidenciam uma luta constante para estabelecer o reconhecimento do trabalho realizado em casa, pois suas famílias e até mesmo seus parceiros não tinham a compreensão e valorização da seriedade do trabalho remoto. Nesse sentido, P15, participante casada e possui filhos em idade escolar, menciona a necessidade de estabelecer limites claros:

Eu tive que saber colocar limites nas coisas, fazer com que minha família me visse ali como profissional, sim eu estava trabalhando, não era porque eu estava num computador que eu estava na hora de um lazer, eu estava em trabalho e precisava de entendimento por parte da minha própria família, era o mínimo que eu precisava. (P15)

Este comentário destaca a necessidade de criar um ambiente de trabalho respeitável dentro de casa, algo que muitas vezes foi desafiador para a participante. Onde foi necessário reforçar a ideia de que seu tempo e espaço de trabalho deviam ser respeitados, de modo a permitir que ela mantivesse a produtividade e o profissionalismo, assim como faria se estivesse em um ambiente de escritório tradicional. Onde mesmo o trabalho sendo realizado em casa, não significa ser essa uma atividade amadorista, pelo contrário, requer do trabalhador muito planejamento e que ele também se dedique ao desenvolvimento das atividades. (Melo, 2021)

A P12 que é casada e tem filhos em idade escolar, enfatiza a importância de avisar e educar a família sobre a necessidade de silêncio e colaboração durante as aulas: "*Quando estava para começar a minha aula, eu já ia meio que avisando o povo lá de casa que eu ia precisar de silêncio, que todos pudessem colaborar*". A comunicação e estabelecimento de regras entre todos os familiares é crucial para manter a qualidade do trabalho.

Por outro lado, P21 participante casada e com filhos em idade escolar, aborda a falta de entendimento por parte do cônjuge: "*Percebi que pelo fato de eu estar em casa, meu esposo às vezes não entendia que em uma parte do tempo eu precisava atender às solicitações da instituição*". Esta declaração destaca a percepção errônea de que estar fisicamente em casa implica em disponibilidade para outras atividades não relacionadas ao trabalho, gerando assim certas distrações no desenvolvimento do trabalho, considerando assim que "essas distrações e as tentações acarretadas pela proximidade com filhos, amigos, família e pets são consideradas grandes desafios do *home office*". (Melo, 2021, p. 07)

A P23, casada e com filho em idade escolar reforça a necessidade de se fazer entender como autoridade no próprio espaço de trabalho: "*Tive dificuldade lá em casa mais nesse sentido de me fazer autoridade também, de fazer enxergar que eu mesmo estando em casa estava trabalhando*". Esta fala mostra a batalha diária para garantir que o trabalho remoto seja respeitado como trabalho legítimo. A falta de valorização do trabalho remoto durante a pandemia expôs a necessidade da redefinição percepções sobre o trabalho realizado em casa. As mulheres enfrentaram desafios significativos para estabelecer limites e obter o reconhecimento necessário para suas funções. Em que observa-se:

As mulheres tendem a ter mais dificuldades do que os homens para separar as atividades profissionais da rotina doméstica. Como consequência, elas também tendem a ser mais suscetíveis a perceber os custos pessoais e não somente os benefícios associados ao teletrabalho na modalidade home-office. (Barros, Silva 2010, p. 75)

Nesse sentido, as experiências das participantes refletem a resiliência e a determinação necessárias para implementação e desenvolvimento do trabalho remoto, dando destaque a importância de um suporte adequado e do reconhecimento contínuo desta modalidade de trabalho, promovendo uma cultura de compreensão e respeito pelo trabalho remoto.

Assim, a sobrecarga de trabalho profissional e a falta de valorização do trabalho remoto durante a pandemia tiveram um impacto significativo e negativo na vida das mulheres. Além de enfrentarem uma pressão adicional para equilibrar todas as suas responsabilidades, essas mulheres tiveram que lidar com o sentimento de que seus esforços estavam sendo ignorados ou subestimados.

Ao final desta primeira parte da análise dos dados, em abordagem à sobrecarga do trabalho profissional, percebeu-se um panorama complexo sobre a realidade no que se refere ao pós-pandemia para as mulheres entrevistadas, especialmente no que se refere ao trabalho remoto. Em que no momento ainda das entrevistas, as participantes relataram ter o interesse da implementação do home office, se fosse disponibilizado pela instituição. Muitas relatando que seria uma ótima opção, e que aceitariam fazer parte desta modalidade de trabalho.

No entanto, houve certa resistência por parte dessas mesmas mulheres quando o Memorando Circular nº 005/2024-GR/UEA de 25 de janeiro de 2024 foi enviado para todas as unidades da UEA, como uma forma de consulta concernente a viabilidade de implementação do teletrabalho. Com o intuito da redução do trabalho presencial para 06 (seis) horas ininterruptas, complementadas por meio de teletrabalho por 02 (duas) horas, totalizando as 08 (oito) horas diárias.

Essa resistência manifestada pelas mulheres diante da proposta de implementação do teletrabalho, mesmo após expressarem interesse inicial, reflete uma complexidade de fatores observados durante a análise dos dados. Em um primeiro momento, durante as entrevistas, o trabalho remoto foi visto como uma alternativa atrativa, especialmente pela possibilidade de reduzir deslocamentos e proporcionar maior flexibilidade na organização das tarefas diárias. No entanto, a

reação negativa à possibilidade que propôs um regime híbrido de 6 horas presenciais complementadas por 2 horas de teletrabalho, revela algumas contradições e desafios não previstos. Em que a resistência manifestada por muitas delas à possibilidade de retomar a um possível *home office*, por exemplo, não se limita apenas a um cansaço ou esgotamento momentâneo, reflete uma experiência que permeiam vários fatores.

Possíveis razões para a resistência

Persistência das desigualdades de gênero: Apesar dos avanços, o trabalho remoto continua a evidenciar as divisões desiguais no cuidado doméstico, ampliando a carga mental das mulheres. Mostrando que, embora as mulheres tenham conquistado avanços significativos, elas ainda carregam o peso de uma dupla ou até tripla jornada. Isso inclui obrigações profissionais, demandas domésticas (como cuidar da casa e dos filhos) e “expectativas sociais associadas ao gênero feminino, como cumprir papéis de cuidado e gerenciamento emocional da família”. (Silva, 2023). Assim, muitas dessas mulheres que participaram da pesquisa podem ter a percepção que ao trabalhar de forma híbrida como o proposto pelo Memorando Circular nº 005/2024-GR/UEA de 25 de janeiro de 2024, tinham mais aspectos negativos que positivos para a sua rotina diária.

Horários conflitantes: O horário ininterrupto de 6 horas pode não coincidir com as rotinas escolares, obrigando as mulheres a fazer deslocamentos entre o trabalho e suas casas para atender às demandas familiares, como preparar o almoço ou buscar os filhos na escola.

Expectativas frustradas: Apesar do desejo inicial por mais flexibilidade, a formalização do teletrabalho pode ter levantado preocupações sobre controle, produtividade e a dificuldade em separar as demandas pessoais e profissionais. Em que a transferência do trabalho para casa, ao ser aliada a outras atividades e distrações, ocasionava, em alguns momentos, perdas em relação ao rendimento, amplificando o entendimento de existirem dificuldades quanto à execução do trabalho remunerado, como menciona (Silva 2023).

Falta de infraestrutura e suporte: Algumas mulheres podem ter identificado limitações no ambiente doméstico, como espaço inadequado, tecnologia insuficiente ou dificuldade de acesso a suporte técnico, o que comprometeria a efetividade do

trabalho remoto. Como bem ressaltado por Pereira (2022) ao abordar sobre as condições necessárias para que o teletrabalho no serviço público seja eficiente e produtivo. Apontando que o servidor público precisa ter acesso a recursos básicos, como uma conexão à internet estável, equipamentos tecnológicos adequados (como computadores e softwares) e um espaço físico apropriado para trabalhar.

Sobrecarga: O receio de acumular ainda mais responsabilidades domésticas e profissionais, sem uma clara separação dos papéis, pode ter gerado insegurança quanto à proposta. Nascimento (2020) aborda como a tecnologia, embora facilite a comunicação e o trabalho remoto, também pode intensificar a exploração do trabalhador, enfatizando que dispositivos como smartphones, tablets e notebooks criam um canal de comunicação direto e contínuo entre empregador e empregado, permitindo contatos fora do horário de trabalho pactuado institucionalmente. Isso ultrapassa os limites da jornada laboral, violando direitos fundamentais, como o descanso, o lazer e o direito à desconexão, essenciais para preservar a qualidade de vida pessoal, social e familiar do trabalhador.

Resistência à mudança organizacional: Mudanças institucionais requerem adaptações, e algumas participantes podem ter sentido falta de orientação ou de um planejamento mais detalhado sobre como a nova dinâmica seria implementada.

Essas contradições reforçam a importância de abordar o home office de forma contextualizada, respeitando as particularidades das mulheres e das suas vivências, além de garantir que a implementação seja acompanhada por políticas de suporte. Uma comunicação clara, treinamentos adequados e o diálogo contínuo com as trabalhadoras são elementos essenciais para reduzir as resistências e maximizar os benefícios do trabalho remoto.

Já em torno da preocupação institucional em oferecer a possibilidade de home office reflete uma tentativa de modernizar as relações de trabalho, equilibrar demandas organizacionais e atender às necessidades dos trabalhadores, em especial no cenário pós-pandemia. Essa abordagem visa adaptar-se a um contexto em que o trabalho remoto ganhou destaque como alternativa viável para manter a produtividade, melhorar a qualidade de vida dos funcionários e otimizar recursos.

Nesse sentido, Rocha e Amador (2018) explicam que o home office traz diversos benefícios para as organizações ou empresas. Destacando-se a redução de custos, já que, ao adotar o trabalho remoto, as empresas podem diminuir as despesas relacionadas ao espaço físico, equipamentos e manutenção de suas estruturas. Além disso, os autores apontam que o home office pode aumentar a produtividade dos funcionários, provavelmente devido à flexibilidade e ao ambiente mais favorável que esse modelo proporciona. Outro ponto importante é a diminuição do absenteísmo, uma vez que, trabalhando de casa, os colaboradores têm maior facilidade para cumprir suas responsabilidades mesmo em situações que poderiam impedir sua presença física no local de trabalho, como leves indisposições ou compromissos pessoais urgentes. Por fim, os autores destacam que o trabalho remoto contribui para a retenção de talentos, tornando as empresas mais atrativas para profissionais que valorizam a flexibilidade e que, conseqüentemente, se mostram mais satisfeitos e leais às organizações. Assim, o home office é apresentado como uma estratégia que beneficia tanto os indivíduos quanto as instituições.

Outro aspecto relevante é a capacidade do home office de atender às demandas crescentes dos trabalhadores. A flexibilização do trabalho tornou-se uma prioridade para muitos profissionais, especialmente para aqueles que acumulam responsabilidades familiares. Para mulheres, em particular, o trabalho remoto representa uma alternativa que pode facilitar a conciliação entre o trabalho e as atividades domésticas, uma realidade que embora a sociedade tenha mudado ao longo do tempo, ainda perpetua desigualdades de gênero. Em que no modelo tradicional, os papéis de gênero eram rigidamente definidos: as mulheres eram responsáveis exclusivamente pelo trabalho doméstico e pelos cuidados com a família, enquanto os homens assumiam o papel de provedores financeiros.

Agora no contexto atual, apesar de haver mudanças significativas, as desigualdades permanecem de maneira diferente. Onde conforme Dorna (2021) que enfatiza o modelo de "conciliação", as mulheres continuam sendo as principais responsáveis por equilibrar as demandas da vida profissional e familiar, especialmente quando essas duas esferas se encontram no mesmo espaço, como no caso do home office. Isso demonstra que a sobrecarga de responsabilidades ainda recai desproporcionalmente sobre as mulheres, mesmo que os papéis tradicionais tenham sido, em parte, flexibilizados.

A pandemia também acelerou a digitalização dos processos e consolidou o uso de tecnologias como uma prática indispensável no ambiente de trabalho. Nesse contexto, instituições que adotam o home office demonstram estar alinhadas às novas dinâmicas sociais e de mercado. Além de atender às demandas de um mundo em constante transformação, essas organizações tornam-se mais resilientes e preparadas para lidar com possíveis crises futuras que exijam soluções ágeis e inovadoras. Nesse sentido, Chahad (2021), destaca o aumento da necessidade de automatização e digitalização nos fluxos de trabalho, o que permitiu adaptar atividades que antes só podiam ser executadas presencialmente devido a restrições de acesso a programas e plataformas específicas. Com a implementação de tecnologias que possibilitam o acesso remoto, tornou-se mais viável realizar essas tarefas à distância. Essa transformação não só facilitou o desenvolvimento e a execução de determinados trabalhos, como também demonstrou a capacidade das organizações de adaptar suas estruturas para atender às demandas do trabalho remoto.

Dessa forma, a preocupação institucional com a possibilidade do home office não é apenas uma questão de modernização. Trata-se de uma resposta estratégica que visa equilibrar produtividade, bem-estar dos trabalhadores e sustentabilidade organizacional. Contudo, para que o modelo seja implementado de maneira eficaz, é essencial que haja uma abordagem estruturada e sensível às necessidades de todos os envolvidos.

4.3 Categoria: Maternidade e rede de apoio

4.3.1 Subcategoria: Rede de apoio

Conforme Juliano & Yunes (2014) A rede de apoio é um conjunto de pessoas e instituições que podem prover suporte em momentos de necessidade, ou seja, é um conjunto de entidades que visam ajudar na manutenção da saúde e do bem-estar psicológico de uma pessoa.

Uma rede de apoio é fundamental para a vida de uma mulher que trabalha fora, desempenhando um papel crucial em sua capacidade de equilibrar as demandas do

trabalho com as responsabilidades pessoais e familiares. Como enfatizado por Juliano & Yunes (2014, p. 135):

A rede de apoio oferece possibilidade de suporte nos momentos de crise ou mudança e podem criar oportunidades de desenvolvimento humano através da qualidade dos meios de subsistência, possibilidades de emprego, estudo, amizades, lazer, relações de suporte e de afeto.

Desta forma, as mulheres que trabalham fora frequentemente enfrentam a pressão de conciliar suas carreiras com o cuidado da família e a manutenção do lar. A presença de uma rede de apoio, composta por familiares, amigos, colegas de trabalho e serviços auxiliares, como creches e serviços de limpeza, permite com que essa mulher enfrente os desafios diários com mais segurança e tranquilidade.

Além disso, o suporte emocional oferecido por uma rede de apoio é essencial para a saúde mental e o bem-estar da mulher trabalhadora. Saber que existem pessoas dispostas a ouvir, oferecer conselhos e simplesmente estar presentes em momentos difíceis proporciona um alívio significativo. Esse tipo de suporte é crucial para evitar o esgotamento e o estresse, problemas comuns entre mulheres que enfrentam sozinhas a carga dupla do trabalho e das responsabilidades domésticas.

Assim, buscou-se explorar a existência e importância da rede de apoio na vida das mulheres, a partir das entrevistas realizadas com as participantes deste estudo. As experiências compartilhadas revelam como a presença ou a ausência de uma rede de suporte impacta diretamente o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dessas mulheres. As falas das participantes, como veremos a seguir, destacam as diferentes formas de apoio que são essenciais para que elas possam enfrentar os desafios cotidianos, conciliando múltiplas responsabilidades.

As respostas das participantes evidenciam que a falta de uma rede de apoio reforça os efeitos da sobrecarga sob as mulheres, revelam desafios profundos que as múltiplas jornadas de trabalho impactaram a trajetória profissional dessas mulheres. Conforme a fala da P5, que é casada e seu filho está em idade escolar, destacou que a múltipla jornada de trabalho sobrecarrega significativamente as mulheres, muitas das quais não possuem nenhum tipo de ajuda.

Essa jornada dupla sobrecarrega a mulher e muitas delas não possuem algum tipo de ajuda e acabam não aguentando a pressão e acabam desistindo de sua profissão, dos seus sonhos, da sua realização mesmo. Hoje já se fala em rede de apoio, como uma forma de ajudar mulheres nos afazeres

domésticos, tirando um pouco essa sobrecarga que a mulher tem na criação dos filhos, do cuidado com a casa, estudos e profissão (P5)

Esta falta de apoio, que por sua vez gera uma sobrecarga à mulher, pode levar à desistência da profissão, dos sonhos e da realização pessoal. Como destacado por Silva (2022, p.07): “No trabalho, por exemplo, a dupla função enfrentada pelas mulheres, acumulando os afazeres domésticos e profissionais, constitui-se como um empecilho à sua produtividade e ascensão à carreira”. Essa sobrecarga resulta em um esgotamento físico e emocional que compromete a capacidade das mulheres de manterem suas carreiras e alcançar suas aspirações.

P2 que é casada e tem filhos em idade escolar, enfatizou a importância do apoio familiar para a conciliação da vida privada com a vida profissional e acadêmica. Ressaltando que o apoio precisa vir de toda a estrutura familiar, não apenas do marido ou da mãe.

Nada é fácil e com muito esforço vamos enfrentando a vida e tentando conciliar a vida privada com a nossa vida profissional e acadêmica. Agora uma coisa é fundamental, o apoio, quando se tem o apoio da família as coisas melhoram e muito, e quando falo família é toda uma estrutura, não é só o marido, a mãe, envolve todos, porque muitas vezes a mulher se sente sozinha e ela é vencida literalmente pelo cansaço. A exaustão a vence de qualquer possibilidade de tentar buscar algo além. (P2)

Quando esse apoio está ausente, a mulher muitas vezes se sente sozinha e é vencida pelo cansaço e exaustão, limitando suas possibilidades de buscar algo além das responsabilidades domésticas. A fala da participante enfatiza a relevância de uma rede de apoio abrangente para prevenir o esgotamento e permitir que as mulheres prosperem tanto pessoal quanto profissionalmente.

Enquanto P13, participante casada e com filhos em idade escolar, apontou a maternidade como um grande desafio para a ascensão das mulheres:

Um grande desafio para a que ascensão da mulher é a maternidade. A mulher que possui filhos ela cria raízes que muitas vezes lhe prendem, e que se infelizmente essa mulher não tiver o apoio do seu marido, namorado, mãe e familiares ela poderá desistir de tudo e desempenhar somente aquele papel ali de mãe. (P13)

Esta observação reflete uma realidade comum em muitas sociedades, onde as responsabilidades de cuidado são desproporcionalmente atribuídas às mulheres, impactando negativamente suas carreiras. Nesse sentido, Vieira (2024) afirma que as mulheres são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, deixam de focar

na progressão da carreira profissional em razão do comprometimento com a qualidade de vida doméstica, não por preferência, mas por obrigação social.

Já P27, que é divorciada compartilhou a perspectiva ainda mais desafiadora das mães solo:

É bem difícil, porque como sou sozinha, então tudo é comigo e só comigo. Não tenho ajuda, não tenho como contar para algo até mesmo com o pai das meninas porque ele não mora aqui em Parintins. Então tenho que ser forte e dar conta de tudo. É assim a minha vida, sempre com muita luta. (P27)

Assim, ter que ser forte inclui uma constância no esforço. Ser forte sempre inclui “não descansar”, ter uma carga maior de atividades a cumprir. Essas mulheres enfrentam todas as responsabilidades sozinhas, incluindo o cuidado com os filhos e as tarefas domésticas. Tendo uma vida marcada por constantes lutas e necessidade de força para dar conta de tudo. Esta situação ilustra a dificuldade que muitas mulheres enfrentam, especialmente aquelas que não têm uma rede de apoio sólida, como no caso destacado a seguir pela P4, que é divorciada e possui filhos em idade escolar: *“Tendo rede de apoio, as dificuldades, os desafios continuam existindo, mas juntos conseguimos superar tudo, ou pelo menos conseguindo lidar com as situações de maneira mais leve, pois no final sabemos que temos pessoas que nos apoiam”*. (P4)

Percebe-se que a rede de apoio alivia a carga e permitir que as mulheres possam equilibrar suas responsabilidades domésticas e profissionais. Em que o “recurso da rede de apoio se mostra deveras importante para que a mulher consiga ter tranquilidade para desempenhar satisfatoriamente seu papel profissional e possa sentir-se segura quanto aos cuidados que seu filho recebe”. (Rossini, 2021 p.135). O apoio familiar surge assim como um fator que pode fazer a diferença entre a exaustão e a possibilidade de alcançar realizações pessoais e profissionais. Sendo necessário destacar como a rede de apoio influencia de maneira diferente às mães casadas com filhos e as mães solo.

4.3.2 Subcategoria: Distribuição desigual das tarefas domésticas

A distribuição desigual das tarefas domésticas “exposta devido à divisão sexual do trabalho imposta socialmente pela sociedade patriarcal à mulher” (Silva, 2022).

Sendo assim, um dos principais desafios enfrentados por mulheres que trabalham fora, com implicações significativas para sua vida pessoal, profissional e saúde mental. Tradicionalmente, as responsabilidades domésticas, como cuidar da casa, preparar refeições, e cuidar dos filhos, têm recaído de forma desproporcional sobre as mulheres, mesmo quando elas têm uma jornada de trabalho semelhante ou até maior que a de seus parceiros. Reproduzindo o que internalizou “que a vantagem reside no fato de poder conciliar as tarefas domésticas e familiares com o exercício profissional” (Silva 2022)

Essa distribuição desigual gera uma sobrecarga significativa para as mulheres, que acabam acumulando funções e responsabilidades em vários os âmbitos: o doméstico e o profissional. Essa múltipla jornada pode levar ao esgotamento físico e emocional, uma vez que elas precisam lidar com a pressão de desenvolver bem as atividades do trabalho, ao mesmo tempo em que se espera que mantenham a organização e o funcionamento do lar. Essa situação pode resultar em altos níveis de estresse, ansiedade e fadiga, afetando a saúde mental.

A seguir serão abordadas as vivências das participantes que em torno dessa subcategoria, um tema recorrente nas entrevistas realizadas com as participantes deste estudo. Através das falas das participantes, procurou-se explorar como essa distribuição desproporcional de responsabilidades impacta o equilíbrio entre suas vidas pessoais e profissionais, e as estratégias que elas adotam para lidar com essa sobrecarga.

Iniciamos com a fala da P1, participante casada e com filhos em idade escolar, em que ilustra a realidade da jornada múltipla enfrentada pelas mulheres. Em que mesmo com ajuda para os afazeres domésticos, muitas tarefas parecem ficar à espera da mulher, que, ao chegar em casa, encontra os trabalhos domésticos ainda por fazer.

Para as mulheres tudo sempre é mais difícil, quando se trata de trabalho, temos o nosso trabalho aqui, e quando chegamos em casa, o trabalho continua, por mais que tenhamos alguém para nos ajudar nos afazeres de casa, existem coisas que parecem que ficam só esperando a gente chegar em casa para serem feitos, são os filhos, o marido, todos precisando de algo.
(P1)

A fala de P1 ilustra a sobrecarga que as mulheres enfrentam ao tentar conciliar as demandas do trabalho formal com as responsabilidades domésticas e familiares. O trecho revela uma sensação comum entre muitas mulheres: a de que, por mais que

haja auxílio nos afazeres de casa, a carga mental e as expectativas sociais continuam recaindo sobre elas. Isso é frequentemente descrito como as "múltiplas jornadas", onde o fim do expediente de trabalho não significa o término das atividades, mas o início de uma nova rodada de obrigações dentro de casa. Mesmo quando há divisão de tarefas ou ajuda de outros membros da família, certas atividades parecem "esperar" pela chegada da mulher. Situação em que ela muitas vezes se sente responsável por planejar, organizar e assegurar o bem-estar de todos os membros da casa, desde os filhos até o marido.

O trecho também reflete uma questão cultural enraizada. Há uma expectativa social de que, independentemente de uma mulher ter ou não uma carreira, ela será a principal responsável pela gestão da casa e dos cuidados com os filhos. Essa expectativa não só amplifica a pressão cotidiana, mas também cria um ambiente onde as mulheres sentem que nunca podem realmente "desligar" ou descansar, pois sempre há algo ou alguém demandando sua atenção.

Esta situação cria uma sobrecarga contínua, na qual filhos, marido e outros afazeres demandam sua atenção e esforço. Isso evidencia a persistente divisão desigual das responsabilidades domésticas, em que a mulher é a principal responsável pelas atividades do lar, mesmo quando trabalha fora.

Sobre essa problemática Silva (2022, p.10) destaca que “o *home office* expõe a divisão sexual do trabalho que é imposta pela sociedade patriarcal à mulher”, em que ela mesmo sem sequer perceber e acaba reproduzindo um papel social de trabalho. “Aceitando ou mesmo internalizando que a vantagem reside no fato de poder conciliar as tarefas domésticas e familiares com o exercício profissional” (Rocha, 2018 p. 10)

P13, participante casada e com filhos em idade escolar, nos leva a refletir ao comparar a vida de homens e mulheres que têm famílias:

Se você colocar em uma balança a vida de um homem e de uma mulher, sendo que ambos já tenham família, filhos, quem você acha que vai ter mais dificuldade de conciliar a sua vida profissional com a sua vida particular? Quem vai faltar no trabalho quando os filhos ficarem doentes? Quem ficara responsável pelas tarefas escolares, pela alimentação das crianças, pelo banho, e por aí vai. (P13)

Ela destaca que, quando surgem necessidades como doenças dos filhos ou tarefas escolares, a responsabilidade recai predominantemente sobre a mulher. Isso gera uma sobrecarga adicional e perpetua a desigualdade de gênero, já que os homens frequentemente se envolvem menos nas tarefas domésticas e têm mais tempo para descansar após o trabalho. A observação de que o trabalho doméstico não é reconhecido como trabalho real traz à tona a invisibilidade e desvalorização dessas tarefas na sociedade.

Já P22, casada em com filhos em idade escolar, compartilha uma experiência pessoal que demonstra a desigualdade no ambiente familiar. Mesmo quando ambos os cônjuges trabalham e têm responsabilidades profissionais semelhantes, a carga das tarefas domésticas e das demandas dos filhos recai ainda desproporcionalmente sobre a mulher:

Percebi isso na pele, estávamos nós dois trabalhando, mas quando era para pedir algo, pedir ajuda, pedir comida, quem você acha que os meus filhos iam chamar? Lógico que era eu, nunca o pai, isso até chegava a me irritar, porque eu também estava ocupada, mas parece que só eu existia na casa. Tive que chamar atenção deles, pedir ajuda ao meu esposo porque eu tinha que ter o meu momento também, não era justo comigo ficar sozinha nessa. (P22)

Percebe-se que a P22 utiliza o termo “*pedir ajuda ao meu esposo*”, refletindo uma percepção implícita, em que ela mesma entende que as tarefas domésticas são função dela e não de ambos. Isso implica que, para ela, a participação do marido nas tarefas domésticas não é uma obrigação compartilhada, mas um ato de auxílio, o que reforça o papel tradicional da mulher como a principal responsável pelo lar. Ainda mesmo quando o homem está desempregado, tendo a mulher como provedora do lar, ele se dedica menos às tarefas domésticas do que sua companheira. (Vieira, 2024)

Essa escolha de palavras reflete uma internalização de normas de gênero que perpetuam a ideia de que as tarefas domésticas são de responsabilidade feminina. O fato de ela “pedir ajuda” ao marido, em vez de simplesmente esperar que ele compartilhe as tarefas, evidencia como essas normas estão enraizadas e como, mesmo em contextos em que ambos os cônjuges têm responsabilidades externas, a divisão doméstica permanece desigual.

Havendo assim necessidade de intervenção para chamar a atenção do esposo e dos filhos para haja uma distribuição mais equitativa das tarefas domésticas, revelando o esforço constante das mulheres para buscar justiça e reconhecimento no

lar. No entanto, a igualdade entre homens e mulheres é impossível, já que a mulher sempre terá um peso maior de atividades, papéis e responsabilidades. (Rossini, 2021 p.77)

Já a P25, que é casada e possui filhos em idade escolar destaca a própria diferença na percepção de responsabilidade entre homens e mulheres no ambiente doméstico.

As mulheres pegam muito as coisas para si. Em casa tudo a mulher tem que dar conta. Já o homem não, parece ter uma vida tão mais tranquila. Chega e já tudo pronto mesmo, então nem tem trabalho com esses afazeres de casa.
(P25)

Mostrando que enquanto as mulheres se veem obrigadas a assumir múltiplas tarefas e responsabilidades, os homens frequentemente têm uma vida doméstica mais tranquila, com menos envolvimento nas tarefas do dia a dia. Esta diferença gera não apenas uma sobrecarga física, mas também emocional, uma vez que as mulheres sentem a pressão de ter que "dar conta de tudo." Como Silva (2022, p.10) ressalta: As tarefas domésticas e familiares devem ser executadas igualmente por todos os membros da casa. Os homens precisam entender que não estão dando uma ajudinha, á sua mulher nas atividades do lar, mas sim colaborando de maneira justa com ela na administração da família.

As respostas das entrevistadas apontam para uma realidade comum e preocupante: a distribuição desigual das tarefas domésticas e a sobrecarga de trabalho enfrentado pelas mulheres

Por fim, é importante destacar que a desigualdade na divisão das tarefas domésticas não é apenas um problema individual, mas também um reflexo de normas culturais e sociais que perpetuam estereótipos de gênero. Promover uma distribuição mais equitativa dessas responsabilidades é essencial para alcançar uma maior igualdade de gênero e para permitir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento e sucesso que os homens, tanto no ambiente de trabalho quanto no espaço doméstico.

4.4 Dimensão profissional na vivência de gênero.

Nesta segunda parte buscou-se fazer uma análise entre as participantes levando em consideração a sua profissão dentro da instituição (docente e técnica administrativa). Entendendo as nuances diferenciadas entre essas mulheres e suas ocupações no ambiente de trabalho, que se manifestam em suas diferentes vivências. Nos oferecendo melhor compreensão dos desafios enfrentados por elas. Ressaltando como a adaptação ao *home office* foi marcada por desafios específicos, que se entrelaçam com a experiência de gênero e a natureza das funções desempenhadas. O que nos permite uma compreensão das necessidades de apoio, formação e recursos necessários para que essas profissionais consigam desempenhar suas funções de maneira equilibrada, especialmente no contexto de trabalho remoto.

4.5 Categoria: Ambiente de Trabalho

4.5.1 Subcategoria: Falta de espaço adequado para o trabalho

A influência do ambiente de trabalho e a falta de um espaço adequado para o *home office* foram fatores que afetaram de maneira distinta as mulheres, especialmente as professoras e as trabalhadoras do corpo técnico-administrativo, durante a pandemia da Covid-19. A transição repentina para o trabalho remoto trouxe desafios significativos para ambas as categorias, mas as naturezas diferentes de suas funções resultaram em impactos específicos e variados.

Para as professoras, o *home office* trouxe uma sobrecarga particular devido à necessidade de adaptar rapidamente suas atividades ao ensino remoto. Muitas não dispunham de um espaço adequado para lecionar de casa, e isso interferiu na qualidade do trabalho e no próprio bem-estar. As docentes precisaram transformar áreas comuns de suas casas em salas de aula improvisadas, enfrentando desafios como barulhos domésticos, falta de privacidade e a necessidade de compartilhar dispositivos eletrônicos com outros membros da família.

Desta forma, as participantes docentes destacaram dificuldades para criar espaços adequados e confortáveis para realizar suas atividades profissionais. P6 mencionou em sua fala a organização de um espaço para melhor trabalhar:

Eu precisei me organizar, ter um lugar que me oferecesse o mínimo de conforto para que eu pudesse ministrar as aulas das minhas disciplinas, coloquei uma mesa no quarto de hóspedes, levei o meu computador, uma estante com alguns dos meus livros, ficou até bonitinho. (P6)

Este relato demonstra a iniciativa própria para criar um ambiente de trabalho adequado, transformando um cômodo da casa em um espaço funcional. Barros e Silva (2010) apontam que os indivíduos sentem necessidade de replicar em casa as condições de que dispunham no escritório da empresa, podendo incluir aspectos físicos, como uma cadeira confortável, mesa apropriada, e equipamentos de trabalho, além de aspectos organizacionais e rotinas que ajudem a manter a produtividade e a separar o trabalho da vida pessoal. A necessidade de replicar essas condições pode ser motivada pelo desejo de manter o mesmo nível de eficiência e conforto que tinham em sua instituição de ensino, além de facilitar a adaptação à nova realidade de trabalho remoto.

O que foi reforçado pela P1 que também destacou a necessidade de criar um espaço confortável e privado: "*O home office foi um turbilhão na minha vida, tive que construir um local de trabalho para que eu tivesse mais conforto para dar aula, para que eu tivesse na realidade mais sossego e privacidade*". A construção de um ambiente de trabalho dedicado reflete a busca por um local onde as interrupções fossem minimizadas e a concentração fosse maximizada.

P7 também revelou a falta de preparação inicial para o trabalho remoto, mencionando a necessidade de se isolar para conseguir um ambiente tranquilo: "*Por várias vezes tive que me trancar no quarto para conseguir silêncio e tranquilidade para fazer o meu trabalho*". Este relato ilustra a improvisação necessária para criar um ambiente de trabalho funcional em um curto espaço de tempo.

Já para as mulheres do corpo técnico-administrativo, a falta de um espaço adequado para o trabalho remoto também trouxe dificuldades, mas de forma distinta. Essas mulheres, geralmente envolvidas em tarefas administrativas, planejamento, atendimento ou suporte técnico, se viram transferindo suas funções para casa sem a infraestrutura adequada, o que impactou sua produtividade. Elas dependiam de

equipamentos como computadores, impressoras e softwares específicos, que nem sempre estavam acessíveis no ambiente doméstico.

Situação destacada pela P26 que faz parte do corpo técnico administrativo, descrevendo uma situação ainda mais improvisada: "*Logo no início eu sequer tinha um local para trabalhar, foi meio que improvisado mesmo, usava a mesa da cozinha como minha mesa de trabalho*". Esta experiência reflete a realidade de muitos que tiveram que adaptar rapidamente espaços domésticos não ideais para realizar suas funções profissionais.

Os relatos das participantes destacam a importância de um ambiente de trabalho adequado para a eficácia do trabalho remoto. A necessidade de adaptação rápida, estratégias de improvisação em busca por conforto e privacidade, impactou na qualidade do trabalho.

No entanto, Barros e Silva (2010) destacam que é imprescindível que as organizações que adotam o *home office* atentem para algumas necessidades dos indivíduos que trabalham em casa, como: dispor de infraestrutura e recursos tecnológicos que deem suporte às atividades a serem desempenhadas, ajuda com os custos domésticos relacionados ao trabalho domiciliar e suporte organizacional na solução de problemas no dia a dia de trabalho. Enfim, para que se houvesse um *home office* produtivo e eficaz era essencial que as organizações se preocupassem com as necessidades de seus colaboradores.

Portanto, o ambiente de trabalho inadequado e a falta de um espaço apropriado para o *home office* afetaram profundamente as mulheres, tanto as professoras quanto as técnicas-administrativas, embora de maneiras distintas. As professoras enfrentaram a complexidade do ensino remoto sem as condições adequadas, enquanto as técnicas-administrativas lutaram para manter a eficiência em um ambiente doméstico que não era propício ao trabalho. Em ambos os casos, esses desafios destacam a necessidade de repensar o suporte oferecido às mulheres no trabalho remoto, tanto em termos de infraestrutura quanto de saúde mental e bem-estar.

4.5.2 Subcategoria: Interrupções frequentes

O ambiente de trabalho e as interrupções frequentes desempenharam um papel significativo na experiência de mulheres que trabalharam em *home office* durante a pandemia da Covid-19, tanto no caso de professoras quanto no de mulheres do corpo técnico-administrativo. No entanto, os impactos foram distintos devido à natureza de suas funções e às demandas específicas de cada trabalho.

Para as professoras, o *home office* trouxe desafios consideráveis em termos de ambiente de trabalho e interrupções frequentes causadas por filhos, familiares, barulhos externos e outras distrações, o que acabou afetando a qualidade das aulas. Professoras relataram dificuldades em manter o foco enquanto gerenciavam turmas online, onde precisavam não apenas ensinar, mas também interagir com alunos em tempo real, gerenciar suas questões tecnológicas e monitorar a participação dos alunos. A necessidade de dividir a atenção entre o ensino e as interrupções cotidianas, como cuidar dos filhos que também estavam em casa, aumentou o nível de estresse.

As mulheres em *home office* se viram obrigadas a conciliar suas responsabilidades profissionais com as demandas domésticas. As participantes no revelaram que as interrupções frequentes enquanto tentavam realizar suas atividades profissionais em casa, foi parte das dificuldades enfrentadas, “tornando-se difícil estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, criando chances para o surgimento de problemas de saúde física e mental, principalmente na população de sexo feminino”. (Figueiredo, 2022, p. 28)

Como bem pode-se observar na fala da P5, que destacou o impacto das distrações constantes:

Trabalhar em casa teve seus desafios, em casa tem muitas distrações, é o filho que chama, o cachorro que late, barulho que interrompe uma aula, pessoas transitando pela casa que tiram a concentração, isso era constantemente motivo de brigas em casa, porque parecia que tudo deixava para acontecer na hora que eu estivesse em aula on-line, tudo estava calmo daí eu começava a me arrumar para abrir a sala virtual, aí vinha acontecendo as coisas. (P5)

Este relato evidencia como as interrupções afetam a concentração e a continuidade do trabalho. Pois aqui a própria família parece funcionar, ao mesmo tempo, como fonte de distração e como um balizador de prioridades (Barros, Silva, 2010)

P15 compartilhou uma experiência semelhante, mencionando as multitarefas que se tornaram comuns: "*Eu por exemplo, só viviam interrompendo a minha aula para atender algo que tinha acontecido na casa, tipo, eu estava on-line, mas de olho no arroz para não queimar*". Este comentário ilustra como as mulheres muitas vezes precisam dividir sua atenção entre o trabalho e as tarefas domésticas, causando estresse e dificultando a eficiência no trabalho.

As mulheres do corpo técnico-administrativo também enfrentaram dificuldades no ambiente de trabalho e com interrupções frequentes, mas de maneira diferente das professoras. Muitas dessas mulheres tinham funções relacionadas à gestão administrativa, atendimento ao público ou suporte técnico, e precisavam de concentração para realizar tarefas como responder a e-mails, preparar relatórios, coordenar atividades e gerenciar sistemas organizacionais.

No entanto, o ambiente doméstico raramente oferecia a estrutura necessária para esse tipo de trabalho focado. As interrupções constantes por demandas familiares, tarefas domésticas ou o barulho da casa tornaram a organização e a produtividade desafiadoras. Muitas participantes relataram dificuldades em estabelecer um fluxo de trabalho contínuo, pois precisavam dividir sua atenção entre demandas profissionais e domésticas, muitas vezes ao mesmo tempo, enfrentando uma expectativa de disponibilidade quase constante, o que aumentava o risco de serem interrompidas a qualquer momento.

Nesse sentido P26 menciona a dificuldade de manter a concentração devido às demandas constantes dos filhos:

Quando eu estava trabalhando era sempre com menino gritando, pedindo algo, alguém me chamando, tirando minha concentração, daí comecei a perceber isso, essa imensa diferença que parece que só a mulher tem que dar conta das coisas de casa, isso é realmente bem injusto. (P26)

Esta fala destaca a injustiça percebida na distribuição das responsabilidades domésticas. Desta forma, percebe-se conforme as falas das participantes que as interrupções frequentes e as distrações no ambiente doméstico representaram desafios significativos para estas mulheres que trabalharam remotamente.

P23 destacou o papel que a mulher exerce no ambiente doméstico, que foi intensificado durante o *home office*:

Quando a mulher está dentro de casa seja ela de qual for a profissão que ela tenha, mas entrou em casa, ela é esposa, ela é mãe, ela é a cuidadora do lar, cai muito mais sob a mulher a responsabilidade de gerenciar, de cuidar da casa e assim aconteceu durante o *home office*, muitas interrupções no horário que eu estava trabalhando e isso sinceramente me tirava do sério. (P23)

Este relato reforça a ideia de que as responsabilidades domésticas caem desproporcionalmente sobre as mulheres, aumentando a carga mental e emocional sob ela.

Estas respostas mostram como a responsabilidade desproporcional pelas tarefas domésticas, combinada com a necessidade de múltiplas tarefas, podem afetar negativamente a produtividade e até mesmo a saúde mental. Sendo assim, é fundamental promover uma distribuição mais igualitária das responsabilidades domésticas e criar ambientes de trabalho que respeitem e reconheçam as necessidades das mulheres que trabalham remotamente.

Essas trabalhadoras tiveram em muitos momentos que negociar com a família os limites de tempo que devem dedicar ao trabalho no ambiente de casa. (Barros; Silva 2010). Essa negociação mencionada não é apenas uma questão prática, mas também uma questão de comunicação e entendimento dentro da própria família. Estabelecendo limites claros sobre quando e onde o trabalho será realizado é essencial para minimizar interrupções e manter um alto nível de produtividade.

Embora tanto as docentes quanto as mulheres do corpo técnico-administrativo tenham enfrentado interrupções frequentes durante o *home office*, as docentes lidaram com o desafio adicional de manter a interação direta com os alunos, o que exigia um foco ininterrupto durante as aulas online. As interrupções, nesse caso, não apenas quebravam o ritmo de trabalho, mas também afetavam a dinâmica da aprendizagem dos alunos. A necessidade de manter a atenção dividida entre o ambiente familiar e as aulas tornou o trabalho das docentes ainda mais exaustivo.

Por outro lado, as mulheres do corpo técnico-administrativo tinham um fluxo de trabalho mais flexível, mas isso não significava menos pressão. A flexibilidade das tarefas administrativas gerou uma expectativa de disponibilidade constante, o que dificultou a separação entre vida pessoal e profissional. As interrupções frequentes impactaram sua produtividade ao longo do dia, prejudicando a eficiência e aumentando o estresse.

4.6 Categoria: Tecnologia e Conectividade

4.6.1 Subcategoria: Falta de Equipamentos

Nesta categoria aborda-se a tecnologia e conectividade, onde podemos dizer que a pandemia da Covid-19 acelerou muito os processos da transformação digital. (Figueiredo, 2022). Em que essa transição do trabalho presencial para o trabalho remoto trouxe à tona diversos desafios. As respostas das participantes destacam a dificuldade de muitos trabalhadores em possuir, adquirir e utilizar equipamentos adequados para realizar as suas tarefas remotamente.

Aqui trazemos as falas das participantes do corpo técnico administrativo, aonde somente esse seguimento das participantes trouxeram à tona tal problemática, evidenciaram exclusivamente a dificuldade em possuir e adquirir equipamentos adequados para realizar as suas tarefas remotamente. Entre as diversas categorias de trabalhadoras que enfrentaram o desafio de adaptar suas rotinas ao trabalho remoto, foi esse grupo específico que mais destacou a dificuldade de lidar com a ausência de infraestrutura tecnológica necessária para desempenhar suas funções de maneira eficaz.

As mulheres do corpo técnico administrativo, estavam acostumadas a realizar suas atividades em ambientes organizacionais que forneciam toda a infraestrutura de TI, como computadores, softwares corporativos, impressoras, redes de internet e outros recursos essenciais. No entanto, com a rápida transição para o *home office*, muitas dessas profissionais se viram sem acesso a esses recursos em casa, o que criou um grande obstáculo para a continuidade de suas atividades.

A falta de equipamentos adequados, como computadores, webcams, impressoras e até mesmo cadeiras ergonômicas, tornou o trabalho remoto particularmente desafiador. Muitas dessas mulheres relataram que precisaram utilizar seus dispositivos pessoais, que muitas vezes não tinham a capacidade necessária para suportar os programas corporativos, resultando em dificuldades para executar tarefas básicas, como acessar sistemas internos, participar de videoconferências ou produzir documentos complexos. Em alguns casos, os dispositivos pessoais eram compartilhados com outros membros da família, especialmente em lares com filhos

em idade escolar que também dependiam de equipamentos para suas aulas remotas, o que agravou ainda mais a situação.

Essa intersecção com a questão de classe é fundamental para entender a raiz do problema: muitas mulheres enfrentaram obstáculos financeiros que as impediram de adquirir os equipamentos necessários para realizar o trabalho remoto de forma eficaz, como computadores, mesas de escritório, cadeiras adequadas e uma conexão de internet de alta qualidade. Essa desigualdade econômica não apenas limita suas condições de trabalho, mas também agrava o estresse e as dificuldades de equilibrar as demandas profissionais com as responsabilidades domésticas. Enquanto mulheres de classes sociais mais altas podem ter acesso a melhores recursos e um ambiente de trabalho adequado, as mulheres de classes mais baixas enfrentam uma sobrecarga dupla, sendo obrigadas a improvisar em condições desfavoráveis, o que impacta negativamente sua produtividade e bem-estar.

Para P21 isso foi: *"Um grande agravante, que era não ter um instrumento de trabalho para trabalhar em casa, que naquele momento era o computador, o celular que eu usava já era um que mal pegava internet, imagina eu ter um computador ou notebook"*. Esta resposta enfatiza a precariedade das condições tecnológicas de algumas trabalhadoras, dificultando ainda mais a adaptação ao *home office*. Onde P22 complementa a situação:

"Para que o home office desse certo, o funcionário precisaria ter as condições necessárias para o trabalho, coisa que não foi o meu caso, eu não tinha computador e nem condição financeira para comprar um, então nesse caso, pra mim foi algo que me deixou com muita aflição."

A falta de recursos financeiros para adquirir os equipamentos necessários é destacada, ressaltando a desigualdade econômica que impacta a capacidade de trabalhar remotamente. Sendo relevante considerar que essa nova questão social que surgiu com a implementação do *home office*, "como a criação de novas formas de desigualdade e insegurança, especialmente para aqueles que não possuem habilidades digitais ou acesso à tecnologia". (Figueiredo, p.27)

Sugerindo uma reflexão sobre os impactos da tecnologia na sociedade contemporânea. Especialmente para aqueles que não têm acesso às habilidades e aos recursos tecnológicos. Esses desafios configuram-se como formas modernas de desigualdade e insegurança, dando ênfase ainda mais às divisões sociais já

existentes e criando novas barreiras para o desenvolvimento do trabalho de forma remota.

Esse fato também foi enfatizado pela P26: "*Para trabalhar em casa eu só tinha um computador de mesa, bem velhinho, e que não estava funcionando em perfeitas condições, eu tive que usar ele mesmo, pois era o que eu tinha em mãos.*" Esta resposta evidencia a utilização de equipamentos obsoletos, que não atendem adequadamente às demandas do trabalho remoto. Em que ressalta-se que as empresas/instituições também devem oferecer garantias para que os trabalhadores que em *home office* tenham um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo a oferta de equipamentos adequados e treinamento em segurança no trabalho. (Figueiredo, 2022)

O relato da P27 também ilustra a necessidade da aquisição emergencial de equipamentos para atender às demandas educacionais e profissionais:

Eu não tinha computador em casa, eu já me formei há tanto tempo e as meninas quando precisavam iam pra casa do meu filho mais velho que já é casado, mas eu mesma não tinha. Daí fiquei precisando para as meninas terem aula e eu também poder trabalhar, tive que comprar um pra me virar como podia, porque todo mundo estava precisando, então tínhamos que organizar nossos horários, mas às vezes não dava muito certo". (P27)

Os desafios relacionados à tecnologia durante o trabalho remoto são evidentes nas respostas das participantes. Essas condições que desprivilegiaram essas trabalhadoras, por sua vez, são determinadas pelo acesso ou exclusão dominante na estrutura social estabelecida. (Araújo, 2020). Onde a falta de equipamentos adequados, combinada com a desigualdade econômica, criou barreiras significativas para muitas mulheres, aumentando o estresse e a dificuldade de conciliar as responsabilidades profissionais e domésticas.

Essa situação de precariedade tecnológica também afetou a maneira como essas mulheres foram vistas no ambiente corporativo. Muitas relataram que, devido à falta de infraestrutura, sentiam-se menos capazes de realizar suas funções com a mesma eficiência que no escritório. Isso gerou uma sensação de desvalorização e ansiedade, uma vez que a produtividade em *home office* era constantemente monitorada por meio de resultados, e a falta de equipamentos e conectividade comprometia o desempenho esperado.

Portanto, a falta de tecnologia e conectividade adequadas impactou diretamente a capacidade das mulheres pertencentes ao corpo técnico administrativo de desempenharem suas funções de forma eficiente durante o home office. Foram somente esse grupo de participante que, em suas falas, ressaltaram essas dificuldades, evidenciando que a ausência de equipamentos comprometeu não apenas a produtividade, mas também afetou seu bem-estar. Essas trabalhadoras enfrentaram um estresse e frustração maiores, sentindo de forma mais acentuada os efeitos da desigualdade de acesso à tecnologia. Isso evidencia a necessidade urgente de políticas corporativas que ofereçam suporte tecnológico adequado em situações de trabalho remoto.

4.6.2 Subcategoria: Problemas de internet

A necessidade de melhorias na infraestrutura de internet também teve destaque na fala das participantes. Apontando a necessidade com que essa trabalhadora tivesse condições de conectividade apropriadas para o desenvolvimento das suas atividades profissionais de forma remota. No entanto, os impactos foram distintos, refletindo a natureza diferente de suas funções e a maneira como cada categoria dependeu da conectividade para realizar suas atividades.

Para as docentes, a conectividade estável foi um requisito central, pois a maior parte de suas atividades se transferiu para o ambiente online, com aulas síncronas e interações em tempo real com os alunos. A necessidade de participar e conduzir aulas virtuais por meio de plataformas digitais tornou a dependência da internet muito maior. Quando enfrentavam problemas de conectividade, como quedas de sinal ou lentidão, as aulas eram diretamente interrompidas, prejudicando o andamento do conteúdo e a comunicação com os alunos.

Além disso, docentes relataram dificuldades em gerenciar o aprendizado de turmas inteiras por meio de videoconferências, uma vez que a instabilidade da internet podia resultar em falhas na transmissão de vídeo e áudio, tornando a comunicação ineficaz. Em alguns casos, as professoras precisavam interromper a aula para

resolver problemas técnicos ou até reagendar encontros devido à impossibilidade de manter uma conexão estável. Esses problemas causaram frustração tanto para as professoras quanto para os alunos, afetando a qualidade do ensino e o ritmo de aprendizagem.

P9 menciona ainda outra problemática, a de obter gastos adicionais para contratar uma internet de qualidade: "*Tive gastos para contratar uma internet boa que desse conta do que eu precisava nas aulas e não ficasse caindo toda hora.*" Esta declaração destaca a necessidade de um investimento financeiro pessoal extra para garantir uma conexão estável e confiável, evidenciando que a qualidade da internet pode ser um fator determinante para a eficiência no ambiente de estudo ou trabalho remoto. Pois, como bem destacado por Lopes (2022, p. 32) que ressalta que a tecnologia é um elemento fundamental para a execução do trabalho remoto, seja por meio do uso de computadores de mesa, tablets ou smartphones, e do acesso via Internet, "o que faz da dependência tecnológica um importante desafio no contexto de trabalho atual".

P2 relata sobre as incertezas enfrentadas no início do trabalho remoto: "*No início do trabalho remoto foi uma situação de adaptações, foram várias incertezas, até mesmo de não ter uma internet boa para as minhas aulas.*" Esta fala dá ênfase na dificuldade de adaptação às novas condições de trabalho remoto, com isso Figueiredo (2022) destaca que aqueles que estão mais dispostos a se adaptar e aprender novas habilidades digitais estarão em uma posição vantajosa para o futuro. No entanto, a participante enfatiza acerca da qualidade da internet como um dos principais fatores de preocupação, com incertezas quanto à estabilidade de sua conexão.

P6 também reforça a fala as participantes descrevendo a frustração com a internet instável: "*Trabalhar de uma forma na qual você nunca trabalhou foi muito difícil para mim, primeiro que a internet já não ajuda muito, toda hora caindo, isso atrapalhava bastante.*" Aqui, a participante enfatiza como a falta de uma conexão estável, o que acabou prejudicando sua experiência de trabalho remoto. A instabilidade da internet não só causa interrupções frequentes, mas também aumenta a dificuldade de manter um ritmo de trabalho consistente e produtivo.

Para as mulheres do corpo técnico administrativo, os problemas de internet também trouxeram desafios significativos, mas de natureza diferente das professoras.

Essas mulheres, responsáveis por tarefas como gestão administrativa, atendimento ao público, suporte técnico ou coordenação interna, precisavam de conectividade estável para acessar sistemas corporativos, enviar e-mails, participar de reuniões virtuais e manter a comunicação com colegas e superiores.

A instabilidade da internet dificultou tanto o cumprimento de tarefas administrativas quanto as atividades docentes que dependiam do acesso a plataformas corporativas e sistemas de gestão online. A lentidão da rede resultava em atrasos na conclusão de atividades essenciais. Além disso, as quedas constantes de conexão durante videoconferências ou reuniões importantes comprometiam a comunicação, o que aumentava a sensação de isolamento e desconexão do ambiente de trabalho.

A fala da P22 *“eu ficava roteando a internet do meu celular pro computador, porque em casa não tenho wi-fi”* revela um aspecto crítico da realidade enfrentada por muitas mulheres durante o *home office* na pandemia: a precariedade da infraestrutura tecnológica. A ausência de uma conexão de wi-fi em casa obrigou essa trabalhadora a usar a internet de seu celular como um improviso para continuar desempenhando suas funções profissionais.

P23 aborda ainda a dificuldade de manter uma conexão estável devido à localização de sua residência:

Eu senti muita dificuldade em trabalhar em casa, nunca será como trabalhar aqui no presencial, primeiro porque já tem a questão da internet, onde moro é muito complicado isso, tem horas que não conseguimos e ficamos sem, isso me atrapalhava muito em me manter conectada para o trabalho. (P23)

Esta declaração ressalta como a localização pode afetar significativamente a qualidade da conexão à internet. Em áreas com infraestrutura de internet inadequada, a conectividade torna-se um desafio constante, impactando diretamente a capacidade de trabalhar remotamente.

Esses problemas apontam para a necessidade de melhorias na infraestrutura de internet. Necessitando com que essa trabalhadora tivesse condições de conectividade apropriadas para o desenvolvimento das suas atividades profissionais de forma remota.

Desta forma, tanto para as professoras quanto para as mulheres do corpo técnico administrativo, a falta de conectividade estável durante o *home office* foi um obstáculo significativo. As professoras lidaram com interrupções diretas em suas aulas e dificuldades em manter a interação com os alunos, enquanto as mulheres do corpo técnico administrativo enfrentaram a queda de produtividade e desafios na gestão de suas atividades administrativas. Esses problemas destacam a importância de uma infraestrutura tecnológica adequada para garantir que o trabalho remoto seja eficaz e menos estressante, especialmente em contextos de crise como a pandemia da Covid-19.

4.6.3 Subcategoria: Falta de conhecimento no uso das tecnologias

A falta de conhecimento no uso das tecnologias influenciou de maneira distinta o trabalho remoto de professoras e de mulheres do corpo técnico administrativo durante a pandemia da Covid-19. Ambas as categorias tiveram que se adaptar rapidamente a novas ferramentas digitais e plataformas online, mas os desafios e as consequências dessa falta de familiaridade tecnológica variaram de acordo com a natureza de suas funções.

Para as professoras, o *home office* trouxe uma mudança drástica em relação à forma como o ensino era tradicionalmente conduzido. De um ambiente físico, com interação presencial, elas precisaram migrar para plataformas virtuais, muitas vezes sem treinamento adequado ou tempo suficiente para se adaptar a essas ferramentas.

Como veremos as falas das participantes enfatizam como a dificuldade em torno da falta de conhecimento no uso de algumas tecnologias foram fatores que também influenciaram no desenvolvimento do *home office*. Indicando essa necessidade clara de formação contínua em competências digitais, tanto para o uso de ferramentas básicas quanto para a produção de conteúdo de maior complexidade. Como destacado por Figueiredo (2022, p. 27): “Aqueles que estão dispostos a se adaptar e aprender novas habilidades digitais estarão em uma posição vantajosa para o futuro.

Onde mesmo para os servidores que já estavam acostumados com os sistemas usualmente utilizados no seu dia-a-dia, na maioria dos casos, foi a primeira grande experiência de em *home office*. Segundo Lopes (2022, p. 44), “uma das características dos primeiros adotantes da tecnologia é uma maior capacidade de lidar com as incertezas e os riscos do que os adotantes posteriores”.

As instituições devem considerar a implementação de programas de treinamento específicos para capacitar seus membros no uso eficaz das tecnologias. Deste modo, as participantes relataram uma série de dificuldades devido à falta de equipamentos adequados para o desenvolvimento do trabalho remoto. P2 menciona as dificuldades em gravar e editar vídeos e áudios, transformando-os em aulas digitais:

Uma dificuldade que tive foi em questão de gravar e editar vídeos, áudios, e transformar em aulas digitais, essa parte foi bem improvisado no começo, de não ter o conhecimento de alguns aplicativos, plataformas, nessa parte contei muito com a ajuda do meu filho. Ele também foi aprendendo a mexer porque eu pedia ajuda e só podia contar com ele, isso ele foi muito parceiro, me ajudou muito. (P2)

Esta fala destaca a improvisação inicial e a dependência de auxílio externo, no caso de P2, do filho, para lidar com as novas demandas tecnológicas. A falta de familiaridade com aplicativos e plataformas específicas tornou o processo de criação de conteúdo digital um desafio significativo.

Araújo (2020) afirma que no mercado de trabalho atual, a proficiência em tecnologia é frequentemente um requisito básico. Indivíduos sem essas habilidades encontram dificuldades significativas para conseguir empregos bem remunerados, o que perpetua ciclos de pobreza e limita suas oportunidades de ascensão social. Além disso, a transformação digital das indústrias acentua a disparidade entre trabalhadores qualificados e não qualificados, ampliando a brecha salarial e as oportunidades de carreira.

P5 relata o impacto inicial de ter que lidar com tecnologia desconhecida:

"No momento inicial foi impactante para todo mundo, para poder você inicialmente lidar com a tecnologia que ninguém sabia lidar com alguns aspectos lógicos. Como, arrumar, fazer vídeo, fazer uma live, reunião virtual. Essa parte foi um pouco mais impactante porque nós não estávamos acostumados com isso, nós não sabíamos e tivemos que aprender meio que na marra, para poder fazer as nossas aulas."

Esta declaração mostra o impacto da necessidade de adaptação rápida às novas tecnologias. A falta de preparação e experiência prévia com ferramentas digitais necessárias para vídeo chamadas e reuniões virtuais por exemplo, obrigou muitos a aprenderem "na marra". E essas "inovações tecnológicas sempre são acompanhadas de incerteza com relação a sua adoção, sendo a sua aceitação ou não uma prerrogativa para o desempenho do funcionário em suas atividades". (Melo, 2022, p. 29)

Além disso, a falta de conhecimento tecnológico fez com que muitas professoras precisassem buscar suporte por conta própria, recorrendo a colegas ou tutoriais online para aprender a usar essas ferramentas. Isso gerou uma sobrecarga de trabalho, já que, além de suas responsabilidades pedagógicas, elas tiveram que investir tempo considerável para se familiarizar com a tecnologia. Para algumas professoras mais experientes, que estavam mais acostumadas com métodos de ensino tradicionais, essa adaptação foi ainda mais desafiadora, exacerbando o estresse e a sensação de inadequação no novo formato de ensino remoto.

Por outro lado, as mulheres do corpo técnico administrativo enfrentaram desafios tecnológicos relacionados à falta de conhecimento em diferentes áreas. Para muitas delas, a adaptação envolveu o uso de sistemas corporativos e plataformas de gestão que, até então, eram acessados e operados de forma presencial dentro dos ambientes da instituição de ensino. Com o *home office*, elas precisaram aprender a utilizar esses sistemas remotamente, o que exigiu não apenas familiaridade com as ferramentas, mas também a capacidade de lidar com configurações de acesso remoto e questões técnicas de conectividade.

A fala a seguir da P23 reflete uma experiência comum entre as participantes que, durante o *home office* na pandemia da Covid-19, tiveram que enfrentar uma curva de aprendizado tecnológica forçada e, muitas vezes, solitária. O relato "me sentia burra de não saber essas coisas" destaca o impacto emocional causado pela falta de familiaridade com as ferramentas digitais necessárias para o trabalho remoto. Esse sentimento de inadequação, associado à pressão para aprender rapidamente e de maneira autodidata, revela o quanto a transição para o *home office* foi desafiadora para quem não tinha uma base sólida de habilidades tecnológicas.

De tentar entender o novo, pois não sou lá essas coisas de mexer na internet, instalar aplicativos que nós iríamos utilizar para o trabalho, isso quebrei a cara mesmo pra aprender, me sentia burra de não saber essas coisas, então fui aos poucos tendo mais facilidade em entender como as coisas iriam funcionar, e assim foi até retornarmos para o trabalho presencial. (P23)

A necessidade de "tentar entender o novo" e "quebrar a cara" para aprender a instalar aplicativos e utilizar plataformas de trabalho reflete a falta de suporte e treinamento oferecido por muitas empresas no início da pandemia. Sem orientação adequada, a adaptação ao uso de novas tecnologias se tornou um processo individual, gerando frustração e ansiedade.

No entanto, a mesma fala também revela um aspecto positivo desse processo de adaptação. Ao "ir aos poucos tendo mais facilidade", a técnica administrativa demonstra resiliência e perseverança. Mesmo diante da dificuldade inicial, ela foi capaz de superar os obstáculos e se adaptar às novas exigências tecnológicas, o que mostra a capacidade de auto aprendizado e crescimento. Essa evolução reflete a trajetória de muitas mulheres que, ao longo do *home office*, desenvolveram novas competências, apesar do contexto adverso.

As falas das participantes tanto docentes quanto técnicas administrativas destacam três aspectos principais relacionados à falta de conhecimento no uso das tecnologias: a improvisação inicial do trabalho remoto, o impacto e a necessidade de aprendizado rápido, e a adaptação às novas demandas tecnológicas. Esses relatos indicam uma necessidade clara de formação contínua em competências digitais, tanto para o uso de ferramentas básicas quanto para a produção de conteúdos de maior complexidade. Nesse sentido Lopes (2022, p. 46) diz que: "a utilidade percebida da tecnologia influencia favoravelmente a atitude que um indivíduo terá ao utilizá-la", e essa percepção positiva influencia diretamente sua disposição ou atitude em adotar e aceitar essa tecnologia.

Com isso, observa-se que as instituições devem considerar a implementação de programas de treinamento específicos para capacitar seus membros no uso eficaz das tecnologias, garantindo que seus membros ou funcionários estejam adequadamente preparados para utilizar tecnologias de forma eficiente. Capacitando esses indivíduos no uso das ferramentas tecnológicas necessárias para o desempenho de suas funções. Isso é particularmente relevante em contextos onde o

uso da tecnologia é essencial, como foi no *home office*, ou em qualquer ambiente que dependa fortemente de recursos tecnológicos.

Ao proporcionar esse treinamento, as instituições não apenas aumentam a competência técnica de seus membros, mas também podem melhorar a produtividade, a eficiência e a satisfação no trabalho, uma vez que os indivíduos se sentirão mais confiantes e habilitados para usar as tecnologias necessárias.

4.7 Categoria: Saúde Mental e Bem-Estar

4.7.1 Subcategoria: Estresse e ansiedade

A saúde mental e o bem-estar foram impactados durante o período de *home office* na pandemia da Covid-19, com o estresse e a ansiedade se destacando como fatores centrais para muitas trabalhadoras. Tanto as professoras quanto as mulheres do corpo técnico-administrativo enfrentaram desafios que afetaram sua saúde emocional, mas as fontes de estresse e os impactos foram diferentes, refletindo a natureza distinta de seus trabalhos e as demandas específicas que enfrentaram.

Para as professoras, o estresse e a ansiedade no *home office* estiveram fortemente ligados à transição para o ensino remoto e à pressão para manter a qualidade das aulas em um ambiente virtual. A necessidade de adaptar metodologias pedagógicas, muitas vezes com pouca ou nenhuma preparação, gerou um aumento significativo na carga de trabalho. Elas precisaram aprender rapidamente a usar novas ferramentas digitais e lidar com a condução de aulas online, ao mesmo tempo em que gerenciavam as expectativas dos alunos.

Além disso, a falta de separação entre vida pessoal e profissional aumentou o estresse. Muitas professoras relataram dificuldade em estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, o que as levou a estarem constantemente conectadas, revisando materiais e respondendo a mensagens fora do horário de trabalho. Isso gerou uma sobrecarga emocional, aumentando os níveis de ansiedade

por sentirem que estavam sempre "on-line", sem espaço para descanso ou para se desconectar.

Desta forma, veremos com a declaração da P6 a qual enfatiza sobre a carga emocional adicional imposta pela pandemia, refletindo o quanto o contexto de incerteza e luto afetou tanto a vida pessoal quanto a profissional. Ela descreve o *home office* como estressante e exaustivo, mesmo sendo realizado no ambiente doméstico, justamente por ter ocorrido em um período de enorme tensão global, marcado por "muitas mortes" e "perdas de pessoas muito próximas". Esses fatores geraram um esgotamento mental e emocional significativo, que ultrapassou as fronteiras do trabalho e invadiu a vida cotidiana.

O home office foi estressante, as aulas remotas apesar de serem realizadas em casa, mas foi muito cansativo, já estávamos vivendo algo fora do comum, que estava afetando o mundo inteiro, muitas mortes, perdas de pessoas muito próximas, tudo isso nos afetou psicologicamente, já andávamos exaustos com toda essa situação muito dolorosa, situação que afetou o lado profissional, de um lado estava um professor fadigado, do outro lado estava um aluno apreensivo em saber como acompanhar as aulas, tudo foi bem complicado. (P6)

P6 também faz uma observação importante sobre o impacto desse cenário na relação entre professor e aluno durante as aulas remotas. Por um lado, ela se sentia "fadigada" pela sobrecarga de trabalho e pelo estresse contínuo causado pelo cenário global; por outro, o aluno também enfrentava dificuldades, sentindo-se apreensivo sobre como acompanhar as aulas em um formato novo e incerto. Esse relato mostra que o desafio não foi apenas técnico ou didático, mas profundamente humano, pois tanto professores quanto alunos estavam lidando com o trauma coletivo da pandemia ao mesmo tempo em que tentavam manter um senso de normalidade no processo educacional.

Observa-se com o relato acima feito pela P6, que a sensação de fadiga e estresse impactaram essas profissionais, criando um ambiente de aprendizado e trabalho cheio de tensões e dificuldades. Sentimentos esses em decorrência dos novos desafios que emergiram no contexto pandêmico, as trabalhadoras que também são mães e ficaram esgotadas emocionalmente (Ceribeli, Coutinho, Maciel, Silva, 2022, p. 44).

Já para as mulheres do corpo técnico-administrativo, o estresse e a ansiedade no *home office* estavam mais relacionados à sobrecarga de trabalho e à necessidade

de gerenciar múltiplas demandas em um ambiente menos estruturado. A transição para o trabalho remoto trouxe a necessidade de aprender novas tecnologias e adaptar processos administrativos que antes eram realizados presencialmente. Como muitas não receberam o suporte necessário, elas enfrentaram dificuldades em realizar suas atividades com a mesma eficiência, o que gerou um aumento da pressão.

Outro aspecto importante foi a duplicidade de responsabilidades que essas mulheres enfrentaram. Para muitas, o trabalho remoto coincidiu com a intensificação das demandas domésticas, o que aumentou a sobrecarga e, conseqüentemente, o estresse. A combinação entre o cuidado com a casa, a família e as exigências profissionais levou a níveis elevados de exaustão emocional e física. A sensação de não estar "dando conta" de todas as responsabilidades gerou ansiedade, uma vez que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal se tornou quase impossível.

Nesse sentido, pode-se observar nas falas das participantes o impacto que as mudanças nas rotinas de trabalho e a crise global diante a pandemia tiveram sob o bem-estar emocional e psicológico das trabalhadoras, especialmente relacionados ao estresse e à ansiedade. Como demonstrado pela P27 que compartilha como o estresse afetou sua vida particular:

Minha vida particular foi afetada mais pelo fato de eu estar cansada de tudo aquilo, me sentir estressada com situações, de como tudo foi acontecendo, de como estava na minha vida, parecia que eu nunca tinha tempo para nada, sempre tinha algo atrasado para fazer, eu me sentia muito brava, sem paciência para as coisas, como vivíamos presos em casa, acho que isso foi para nossa mente, um cansaço mental que ia consumindo a gente de uma forma muito forte mesmo. (P27)

Esta fala mostra um ciclo de estresse e exaustão mental contínuos, aumentados pela sensação de aprisionamento e pela sobrecarga de tarefas. O impacto psicológico foi significativo, com a participante expressando sentimentos de raiva, impaciência e um cansaço mental profundo. Como bem destacam Ceribeli, Coutinho, Maciel, Silva (2022, p. 34) onde enfatizam que a exaustão emocional age como uma carência de disposição para executar atividades laborais onde “o trabalhador passa a nutrir sentimentos de frustração e tristeza, além de se tornar mais irritado e ansioso no dia a dia e se sentir mentalmente fatigado, podendo também ser acometido por diversos problemas de saúde”

P25 complementa ainda expressando até mesmo o desejo de voltar ao trabalho presencial em meio à pandemia:

Foi estressante mesmo, a um ponto de eu chegar a pensar em pedir para voltar para trabalhar aqui, pra ver se eu tinha um pouco de paz para fazer as minhas coisas do trabalho, como mexo diretamente no sistema acadêmico, isso requer muita atenção a cada ação feita, senão é capaz de fazer algo errado.

A fala da participante evidencia o nível de estresse e frustração que o *home office* gerou durante a pandemia, a ponto de ela considerar voltar ao trabalho presencial em meio a um cenário de risco. Essa declaração ressalta o quanto o ambiente de trabalho doméstico se tornou um lugar de ansiedade e sobrecarga, ao invés de proporcionar um espaço de conforto ou produtividade. Para ela, o desejo de "voltar para trabalhar aqui" expressa uma busca por um ambiente mais controlado e organizado, onde pudesse ter a concentração necessária para realizar suas atividades profissionais com a atenção exigida. Conforme ressaltado por Figueiredo (2022, p. 25)

É necessário estarmos atentos para questões psicossociais e a relação entre teletrabalho e estresse, bem como nos aspectos que influenciam no desenvolvimento do adoecimento advindo dos novos modos de trabalho. Aspectos negativos que podem afetar a saúde psicológica e psicossocial do indivíduo requerem atenção, como isolamento social, carga de trabalho, satisfação, aumento da carga de trabalho, má adaptação ao "novo" sistema de trabalho.

Essa fala também revela um paradoxo vivido por muitos durante a pandemia: o *home office*, que teoricamente deveria proporcionar maior flexibilidade e conforto, acabou gerando níveis elevados de estresse para aqueles que não tinham as condições adequadas para desempenhar suas funções remotamente. Para essa participante, o trabalho presencial representava não apenas uma solução para o isolamento, mas também um caminho para recuperar o controle sobre seu trabalho e sua produtividade, buscando "um pouco de paz" para realizar suas atividades com a atenção e a precisão necessárias.

É notório a necessidade de estratégias de suporte psicológico a essas trabalhadoras, na tentativa de minimizar o impacto que o trabalho remoto possa ter causado nessas mulheres. Garantindo um suporte adequado para ajudar a aliviar os impactos negativos do estresse e da ansiedade, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável.

Embora tanto professoras quanto mulheres do corpo técnico administrativo tenham experimentado altos níveis de estresse e ansiedade no *home office*, as fontes desses sentimentos diferem de acordo com suas funções. Para as professoras, o estresse estava mais ligado à adaptação pedagógica, à incerteza sobre a eficácia do

ensino remoto e à sobrecarga de trabalho, especialmente no planejamento e condução das aulas virtuais. A dificuldade em estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal também foi um fator significativo de estresse.

Para as mulheres do corpo técnico-administrativo, o estresse foi intensificado pela necessidade de se adaptar a novas tecnologias sem o suporte adequado, pela sobrecarga de tarefas administrativas, e pela dificuldade em manter a produtividade em um ambiente remoto muitas vezes desestruturado. Além disso, a gestão das responsabilidades domésticas e profissionais simultaneamente foi um fator importante que contribuiu para a ansiedade dessas trabalhadoras.

Em ambos os casos, a falta de um ambiente de trabalho estruturado e o sentimento de estarem constantemente "conectadas" maximizou o impacto sobre a saúde mental, levando a altos níveis de exaustão e estresse.

4.7.2 Subcategoria: Isolamento social

A pandemia da Covid-19 e o consequente *home office* tiveram um impacto significativo na saúde mental e no bem-estar das docentes e das mulheres do corpo técnico administrativo, com o isolamento social sendo um dos fatores que mais contribuiu para esse impacto. Tanto as professoras quanto as trabalhadoras administrativas enfrentaram o isolamento em que ambas as categorias sentiram profundamente os efeitos desse distanciamento prolongado das interações sociais e do ambiente de trabalho tradicional.

Para as docentes, o isolamento social no *home office* foi desafiador por causa da natureza de seu trabalho, que envolve interações diárias e presenciais com alunos e colegas. De repente, essas interações passaram a ocorrer de forma mediada pela tecnologia, o que reduziu drasticamente a qualidade e a espontaneidade das relações interpessoais. Da mesma forma, as mulheres do corpo técnico administrativo também enfrentaram o isolamento social de forma intensa. Para elas, o trabalho no ambiente de escritório tradicional oferecia um espaço de convivência e apoio entre colegas, que foi bruscamente interrompido com a transição para o *home office*. A ausência desse

espaço de socialização, com frequente troca de experiências e suporte tanto técnico quanto emocional, contribuiu para o aumento do estresse e da sensação de solidão.

Nesse sentido, P1 menciona a dificuldade inicial de adaptação à nova realidade do *home office* na pandemia: "*No começo foi bem difícil, porque tivemos que nos adaptar a uma nova realidade, principalmente da distância, da falta da interação social, não tendo mais o contato direto com as pessoas.*" Fala complementada pela P16, que sentiu também com a falta de interação nas aulas online:

"Senti muita falta do fator presença em sala de aula, tanto minha quanto dos alunos, dar aula on-line não chega nem 10% da interação que temos numa turma presencial, eu odiava dar aula e parecia que eu estava falando sozinha, ficava perguntando, vocês estão aí? tem alguém aí? Instigando mesmo os alunos em participar, porque parecia que todo mundo estava dormindo."

Estas falas destacam o impacto significativo da perda de contato direto com outras pessoas. Onde há, porém, situações em que a distância física e a comunicação quase restrita ao meio eletrônico criam dificuldades, uma delas é a falta de sincronismo de interação social. (Barros, 2010). A adaptação à falta de interação social foi um fator complexo enfrentado, afetando o bem-estar emocional e psicológico, gerando também uma certa "dificuldade na comunicação entre os colegas e também com seus superiores, o que pode dificultar sobremaneira as relações de trabalho" (Melo, 2021, p. 03). A falta de um feedback imediato e a ausência de interação frente a frente, tornaram o processo de ensino aprendizagem menos eficaz e mais solitário. Melo (2021, p. 08) ainda ressalta que essa ausência do contato direto com as lideranças e, conseqüentemente, a diminuição do retorno do trabalho realizado, "impacta diretamente no desenvolvimento do indivíduo, esses fatores podem prejudicar a saúde emocional e física do trabalhador, provocando nele a sensação de solidão e incapacidade".

P19 por sua vez descreve o impacto das notícias tristes e o clima pesado nas aulas:

Estávamos vivendo um grande pesadelo, não podíamos sair de casa, ter contato com as pessoas, familiares doentes e sequer podíamos visitar, conhecidos falecendo e não podíamos dar aquele abraço aos enlutados, isso tudo era muito difícil, e nos impactava muito, antes de iniciar a aula sempre tínhamos uma conversa entre a turma, e vinha sempre essas notícias tristes e ficava aquele clima pesado na aula, isso era muito triste para todos nós.

Com isso, observa-se que o impacto emocional das notícias de doenças e mortes entre familiares e conhecidos e a impossibilidade de oferecer apoio presencial

agravou o sentimento de isolamento e contribuiu para um ambiente emocionalmente carregado. Enquanto P26 relata a sobrecarga de responsabilidades e a falta de ajuda:

Me senti afetada em torno de eu ter que fazer tudo sozinha, como meu esposo é da área da saúde, na época da pandemia o trabalho dele triplicou e ele não tinha como me ajudar em casa, então era só eu mesma, cuidar da casa, dos meninos, do meu trabalho, e ainda sem poder sair de casa, meu Deus! Minha cabeça foi a mil, não estava acostumada com tudo isso, foi bem difícil mesmo.

A fala da P26 revela a sobrecarga de responsabilidades domésticas e profissionais, exacerbada pela ausência de ajuda e pela impossibilidade de sair de casa. E com essa “sobreposição/conflito de funções profissionais e familiares, associada ao aumento das demandas e à falta de apoio, crescem e intensificam estressores e riscos psicossociais”. (Araújo, 2020, p. 07)

O isolamento social aumentou a sensação de exaustão e estresse, como ressaltado por Melo (2021) essa sobrecarga de trabalho, visto que o formato flexível faz com que os limites entre vida pessoal e profissional sejam muito tênues. Esses relatos das participantes mostram a necessidade que estratégias de suporte para minimização dos impactos negativos do isolamento social pois era necessário para que essas trabalhadoras tivessem maior suporte emocional e psicológico.

Em ambos os grupos participantes: docentes e técnicas administrativas, o isolamento social contribuiu para o aumento do estresse, da ansiedade e da sensação de solidão. Enquanto as docentes sentiram a falta das interações com alunos e colegas em suas práticas pedagógicas, as trabalhadoras administrativas enfrentaram a perda de convívio e apoio no ambiente de escritório. Em ambos os grupos, o isolamento intensificou o estresse, a ansiedade e a sensação de sobrecarga, destacando a importância das interações sociais para o equilíbrio emocional e a qualidade de vida no trabalho. Assim, a falta de interação humana direta e o distanciamento das redes de apoio emocional e profissional prejudicaram a saúde mental e o bem-estar, resultando em um aumento de sentimentos de exaustão e fragilidade emocional.

Assim, no final desta última parte da análise dos dados, pode-se destacar a diferença nas experiências vividas por mulheres docentes e técnicas administrativas, evidenciando como o contexto profissional influencia de maneira distinta suas percepções e desafios enfrentados no trabalho remoto.

- Experiências das Docentes:

A experiência das professoras ao trabalhar em home office durante e após a pandemia foi marcada por uma série de desafios, mas também de aprendizados, que refletem tanto as dinâmicas estruturais do trabalho docente quanto as desigualdades de gênero presentes na sociedade. A transição repentina para o ambiente remoto revelou a capacidade de adaptação dessas profissionais, mas também evidenciou as dificuldades que enfrentaram ao equilibrar suas demandas profissionais e pessoais em um único espaço. Lemos (2020) aponta que o esforço constante para equilibrar as tarefas domésticas, o cuidado com os filhos e as demandas profissionais, um fenômeno descrito como "malabarismo", pode gerar altos níveis de estresse e exaustão. Essa pressão para manter a produtividade em todas essas frentes contribui para uma sobrecarga emocional e mental significativa, impactando de forma negativa o bem-estar das mulheres, em que essa sobrecarga resulta de expectativas sociais e condições estruturais que tornam desproporcional o peso dessas responsabilidades.

Uma das características mais marcantes do trabalho das professoras em home office foi a intensificação da carga de trabalho. A necessidade de adaptar conteúdos para o formato digital, realizar aulas online e acompanhar o progresso dos alunos remotamente exigiu mais tempo e esforço do que as atividades presenciais. Essa sobrecarga foi exacerbada pelo fato de muitas delas estarem simultaneamente gerenciando responsabilidades domésticas, como cuidar dos filhos, supervisionar tarefas escolares das crianças e realizar atividades cotidianas do lar. Assim, o home office acabou representando uma duplicação das demandas, com pouca separação entre os papéis de professora, mãe e cuidadora. Nesse sentido, Silva (2022), aborda como a dupla jornada enfrentada pelas mulheres, procurando conciliar afazeres domésticos com as responsabilidades profissionais se torna um obstáculo significativo para sua produtividade e ascensão na carreira. Essa sobrecarga impõe limites práticos e emocionais, resultando em esgotamento físico e mental.

Outro aspecto relevante foi a adaptação às tecnologias. Embora muitas professoras tenham demonstrado notável resiliência ao aprender rapidamente o uso de plataformas de ensino, ferramentas de videoconferência e sistemas de gestão acadêmica, a curva de aprendizado foi desafiadora, especialmente para aquelas que não tinham familiaridade prévia com esses recursos. Em muitos casos, a falta de

suporte técnico, a inadequação da infraestrutura ou conexões de internet instáveis dificultaram ainda mais o desempenho dessas profissionais. Nesse sentido, Figueiredo (2022), enfatiza a importância da adaptação e do aprendizado contínuo em um contexto de crescente digitalização no trabalho e na sociedade. Ressaltando que indivíduos dispostos a adquirir novas habilidades digitais estarão mais bem preparados para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades que surgirão no futuro. Isso sugere que o domínio de tecnologias e competências digitais não é apenas uma vantagem competitiva, mas uma necessidade em um mundo cada vez mais automatizado e conectado.

A falta de interação presencial com alunos e colegas também foi sentida como um ponto negativo. Para muitas professoras, o contato direto com os estudantes é uma parte essencial de seu trabalho, não apenas do ponto de vista pedagógico, mas também emocional. O isolamento causado pelo home office gerou sentimentos de solidão e desconexão, além de desafios na gestão do comportamento e do engajamento dos alunos em aulas remotas. Figueiredo (2022), também chama a atenção para os impactos psicossociais e psicológicos associados ao home office, destacando a necessidade de monitorar e compreender os fatores que podem levar ao adoecimento nesse novo contexto laboral. Alertando para aspectos negativos que podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores, como o isolamento social, a sobrecarga de tarefas, a insatisfação com o trabalho, e as dificuldades de adaptação às novas formas de organização e execução do trabalho.

Por outro lado, algumas professoras identificaram vantagens no modelo de home office. A flexibilidade de horários permitiu, em alguns casos, uma melhor gestão do tempo, especialmente para aquelas que não precisavam enfrentar deslocamentos longos até as escolas ou universidades. Além disso, a experiência ampliou a competência digital dessas profissionais, que passaram a incorporar novas ferramentas tecnológicas em suas práticas pedagógicas, enriquecendo o repertório de métodos de ensino.

No entanto, mesmo com os aprendizados, as professoras enfrentaram barreiras emocionais e psicológicas. A pressão para manter a qualidade do ensino em condições adversas, combinada com a sobrecarga de trabalho e as demandas domésticas, gerou altos níveis de estresse e esgotamento.

Em suma, a experiência das mulheres professoras no home office foi uma jornada multifacetada, que combinou desafios significativos com oportunidades de aprendizado e adaptação. Embora tenham demonstrado resiliência e criatividade para superar as adversidades, ficou evidente que o sucesso do trabalho remoto depende de políticas institucionais que ofereçam suporte técnico, emocional e logístico. Essa experiência também reforça a necessidade de debater e implementar práticas que promovam maior equidade de gênero e valorização do trabalho docente, em qualquer formato que ele seja realizado.

- Experiências das Técnicas Administrativas:

A experiência das mulheres técnicas administrativas no trabalho em home office revelou um panorama distinto, porém igualmente desafiador, em comparação com as docentes. Essas mulheres enfrentaram obstáculos em grande parte relacionados à falta de infraestrutura adequada para o teletrabalho. Muitas relataram dificuldades com a conectividade e a ausência de equipamentos apropriados, o que comprometeu o desempenho de suas funções. As técnicas administrativas sentiram uma intensificação das tarefas burocráticas e operacionais, com a expectativa de resposta rápida e disponibilidade contínua, mesmo fora do horário de expediente.

Uma característica marcante do trabalho das técnicas administrativas no home office foi a necessidade de adaptar-se a rotinas que dependiam fortemente de processos burocráticos e interações organizacionais. Muitas dessas atividades, como o manuseio de documentos físicos, atendimento ao público ou suporte logístico, exigiam reformulação para o ambiente digital. Para aquelas que não tinham experiência prévia com tecnologias específicas, como sistemas de gestão administrativa ou plataformas de comunicação corporativa, a transição foi especialmente desafiadora. Mesmo para as que dominavam essas ferramentas, a falta de suporte técnico adequado ou de treinamento formal dificultou a fluidez do trabalho remoto. Melo (2022), reflete sobre o impacto das inovações tecnológicas no ambiente de trabalho, destacando que essas mudanças frequentemente geram incertezas, especialmente no que diz respeito à sua adoção por parte dos trabalhadores. A aceitação ou rejeição dessas tecnologias é apontada como um fator

crucial que influencia diretamente o desempenho dos funcionários em suas atividades.

Além disso, a carga de trabalho dessas profissionais também aumentou durante o home office. As técnicas administrativas relataram que a dinâmica de estar constantemente conectadas por meio de e-mails, aplicativos de mensagens e videoconferências criou a sensação de estarem sempre disponíveis, estendendo o expediente para além do horário convencional. Essa demanda constante impactou negativamente a saúde mental de muitas delas, que sentiram dificuldade em desconectar-se do trabalho e dedicar tempo às atividades pessoais e familiares. Assim, Barros e Silva (2010), evidenciam como o trabalho remoto pode levar à ampliação da jornada de trabalho, com muitas mulheres ultrapassando o limite das horas previstas formalmente. Além disso, destacam o desafio adicional de dividir o espaço doméstico com outros membros da família, o que pode gerar conflitos e dificuldades para estabelecer limites claros entre vida pessoal e profissional. Esse cenário ilustra como o trabalho em casa pode intensificar a sobrecarga e a falta de separação entre as diferentes esferas da vida, especialmente para as mulheres.

No âmbito doméstico, as mulheres técnicas administrativas enfrentaram desafios semelhantes aos das docentes no que diz respeito ao acúmulo de responsabilidades. A conciliação entre trabalho e tarefas do lar, muitas vezes sem apoio institucional ou familiar, intensificou o sentimento de sobrecarga. Essa realidade foi ainda mais agravada para aquelas que são mães, já que o home office coincidiu com o fechamento de escolas e creches, tornando-as responsáveis pela supervisão da educação e do bem-estar dos filhos enquanto cumpriam suas obrigações profissionais.

Outro ponto significativo foi a percepção de isolamento profissional. Muitas técnicas administrativas sentiram falta do contato presencial com colegas, que antes era fundamental para o fluxo de trabalho, a resolução de problemas e o suporte mútuo. A ausência dessa interação direta também dificultou a construção e manutenção de vínculos profissionais e sociais, contribuindo para a sensação de desconexão e desvalorização. Em vista disso, Melo (2021), aborda as consequências do distanciamento físico no ambiente de trabalho, especialmente no contexto do home office. Destacando que a ausência de contato direto com as lideranças e a redução do retorno imediato sobre o trabalho realizado têm um impacto negativo no

desenvolvimento do trabalhador. A falta de feedback e interação pode afetar tanto a saúde emocional quanto a física do indivíduo, gerando sentimentos de solidão e de incapacidade. Esse isolamento prejudicou o bem-estar geral do trabalhador, refletindo-se em um comprometimento da sua motivação e do seu desempenho.

Por fim, é importante destacar que a experiência das mulheres técnicas administrativas no home office revelou desigualdades de gênero e estruturais que impactam sua rotina de trabalho. A falta de políticas institucionais claras e de suporte adequado evidenciou a necessidade de medidas que promovam condições mais justas e sustentáveis para o teletrabalho. Essas mulheres demonstraram resiliência e adaptabilidade, mas o sucesso de sua atuação no home office depende de iniciativas que valorizem e reconheçam sua contribuição, além de oferecer ferramentas para reduzir os impactos negativos sobre sua saúde mental, física e social.

Assim, enquanto o home office apresentou vantagens potenciais, ele também reforçou a urgência de políticas que considerem as especificidades das funções administrativas e as realidades vividas pelas mulheres, permitindo um modelo de trabalho que seja ao mesmo tempo produtivo e humanizado.

- Diferenças e Pontos de Convergência:

As diferenças e os pontos de convergência entre as experiências de professoras e técnicas administrativas trabalhando em home office refletem a diversidade das funções desempenhadas por essas profissionais, mas também expõem desafios compartilhados, especialmente relacionados à sobrecarga e à conciliação entre vida profissional e pessoal. Essas distinções e semelhanças ajudam a compreender a complexidade do teletrabalho no contexto feminino, evidenciando as especificidades de cada grupo e as demandas comuns que devem ser atendidas.

Diferenças entre professoras e técnicas administrativas no home office

Natureza do trabalho: As professoras têm uma dinâmica de trabalho centrada na interação direta com os alunos, a qual exigiu adaptação de aulas para o formato remoto, desenvolvimento de materiais digitais e condução de atividades síncronas e

assíncronas. Já as técnicas administrativas lidam, predominantemente, com processos organizacionais, como gestão de documentos, atendimento a demandas institucionais e suporte operacional, que frequentemente requerem atividades mais lineares e menos interativas.

Adaptação tecnológica: Enquanto as professoras enfrentaram o desafio de aprender a utilizar ferramentas de ensino remoto, como plataformas de videoconferência e ambientes virtuais de aprendizagem, as técnicas administrativas precisaram adaptar-se a sistemas de gestão corporativa e comunicação interna. Para as professoras, o aprendizado tecnológico estava diretamente ligado à experiência pedagógica, enquanto, para as técnicas, era uma questão de eficiência no cumprimento de tarefas administrativas. Assim, em ambas as profissões fez-se necessário a habilidade de manuseio de ferramentas tecnológicas em que Araújo (2020), destaca que, no mercado de trabalho contemporâneo, o domínio de habilidades tecnológicas tornou-se essencial. Essa chamada "proficiência em tecnologia" refere-se à capacidade de utilizar ferramentas e sistemas digitais de forma eficiente. Araújo (2020) também sugere que, cada vez mais, as empresas exigem essas habilidades básicas dos candidatos, pois a tecnologia desempenha um papel central em muitas funções e processos no ambiente de trabalho atual. Isso indica que, sem conhecimentos tecnológicos, é difícil atender às demandas e expectativas do mercado de trabalho moderno.

Flexibilidade de horários: Professoras, em geral, tiveram uma flexibilidade relativa, pois suas atividades eram pautadas pelos horários de aulas e encontros virtuais previamente definidos. Técnicas administrativas, por outro lado, lidaram com uma flexibilidade mais limitada, muitas vezes subordinada a uma demanda contínua e imediata por disponibilidade durante todo o expediente.

Impacto da interação social: A falta de contato presencial com alunos foi sentida pelas professoras como uma perda significativa no aspecto emocional e pedagógico de seu trabalho. Já para as técnicas administrativas, o isolamento social impactou mais o fluxo de trabalho e a sensação de pertencimento institucional, dada a natureza colaborativa de suas funções. Nesse sentido, conforme apontado por Melo (2021) que enfatiza que a ausência de contato presencial afetou significativamente o bem-estar emocional e psicológico dos indivíduos, gerando sentimentos de isolamento e solidão.

Além disso, a dificuldade de comunicação entre colegas e superiores tornou as relações de trabalho mais complicadas, uma vez que a interação presencial é essencial para o fortalecimento desses laços. Outro ponto ressaltado é a ausência de feedback imediato, que comprometeu a fluidez no trabalho e dificultou a resolução rápida de problemas, aumentando a sensação de desconexão. No campo do ensino-aprendizagem, Melo (2021) também aponta que o distanciamento e a falta de interação direta tornaram os processos educacionais menos eficazes e mais solitários, tanto para professores quanto para alunos.

Pontos de convergência entre professoras e técnicas administrativas:

Sobrecarga de trabalho: Tanto professoras quanto técnicas administrativas relataram um aumento expressivo na carga de trabalho durante o home office. Para as professoras, isso veio da necessidade de preparar materiais extras e gerenciar o aprendizado remoto. Para as técnicas, a sobrecarga foi agravada pela expectativa de disponibilidade constante em um ambiente virtual. Além disso, em ambas as profissões, as participantes relataram ter enfrentado o desafio de conciliar essas demandas profissionais com as tarefas domésticas, o que aumentou ainda mais a pressão e a sensação de exaustão, já que o ambiente de trabalho e o espaço doméstico muitas vezes se sobrepõem, intensificando a divisão de responsabilidades. Com isso, Silva (2023) corrobora destacando a sobrecarga que muitas mulheres enfrentam ao acumular múltiplas responsabilidades durante o trabalho remoto. A expressão "jornada de trabalho triplicada" refere-se ao fato de que, além das exigências profissionais, as mulheres frequentemente precisam dedicar tempo e esforço para os cuidados domésticos e familiares. Isso cria uma carga de trabalho ainda maior, com a mulher desempenhando simultaneamente o papel de profissional, dona de casa e cuidadora da família, o que leva a um aumento significativo do estresse e da exaustão.

Dificuldade de separar trabalho e vida pessoal: Ambas as categorias enfrentaram desafios em delimitar fronteiras claras entre as responsabilidades profissionais e pessoais. Estar em casa tornou o ambiente de trabalho um espaço de multitarefa, intensificando a sobreposição de papéis, especialmente para aquelas que acumulavam responsabilidades familiares. Nesse sentido, Rossini (2021), discute

como o equilíbrio entre trabalho e família é mais desafiador para as mulheres devido à sobrecarga de responsabilidades. Destacando também que frequentemente, as mulheres assumem a maior parte dos afazeres domésticos e os cuidados com os filhos, o que gera um conflito constante entre as demandas profissionais e familiares. Esse acúmulo de tarefas resulta em uma "tripla jornada de trabalho", impactando negativamente o crescimento profissional das mulheres, já que elas precisam dividir seu tempo e energia entre o trabalho remunerado, os cuidados domésticos e a criação dos filhos.

Saúde mental e emocional: O estresse, o esgotamento e o sentimento de isolamento foram realidades compartilhadas. A pressão por resultados, somada à falta de interação social e à ausência de suporte institucional adequado, impactou negativamente o bem-estar dessas profissionais, resultando em exaustão emocional. Assim, Ceribeli, Coutinho, Maciel e Silva (2022) destacam os impactos negativos desta exaustão emocional sobre os trabalhadores, enfatizando como essa condição compromete a disposição para realizar as atividades laborais. Em que a exaustão emocional não apenas afeta o desempenho, mas também gera sentimentos de frustração e tristeza, aumentando os níveis de irritabilidade e ansiedade no cotidiano. Essa sobrecarga mental pode levar ao esgotamento psicológico e físico, contribuindo para a fadiga mental e a manifestação de diversos problemas de saúde.

Necessidade de suporte institucional: Tanto professoras quanto técnicas administrativas sentiram a falta de um suporte mais estruturado para a transição ao home office, seja na forma de treinamento, acesso a tecnologias adequadas ou políticas claras de gestão do trabalho remoto. Onde Barros e Silva (2010) ressaltam a importância de as organizações considerarem as necessidades dos trabalhadores ao implementarem o modelo de home office. Apontando que, para que o trabalho remoto seja produtivo e eficaz, é fundamental que as empresas ofereçam infraestrutura e recursos tecnológicos adequados para dar suporte às atividades realizadas em casa. Além disso, os autores destacam a necessidade de as organizações ajudarem com os custos domésticos relacionados ao trabalho, como energia elétrica, internet e equipamentos, e de fornecerem suporte organizacional para a resolução de problemas que possam surgir no dia a dia.

Valorização da flexibilidade: Apesar das dificuldades, ambas as categorias reconheceram o valor do home office em reduzir o tempo gasto com deslocamentos e permitir maior autonomia na organização das rotinas. A experiência revelou o potencial do teletrabalho como alternativa viável para o futuro, desde que ajustado às especificidades de suas funções, proporcionando assim maior valorização do home office. Contudo, Melo (2021) ressalta sobre o home office, que embora o trabalho seja realizado em casa, isso não o caracteriza como uma atividade amadora. Pelo contrário, enfatiza-se que esta modalidade de trabalho exige um alto nível de profissionalismo, demandando do trabalhador planejamento cuidadoso e dedicação ao desempenho de suas atividades. Essa observação destaca que o home office requer organização e disciplina para garantir a produtividade e a qualidade no cumprimento das responsabilidades, destacando a necessidade de um compromisso sério, mesmo fora do ambiente corporativo tradicional.

As diferenças e semelhanças entre professoras e técnicas administrativas refletem a natureza de suas atribuições e as exigências específicas de cada função no contexto do home office. No entanto, os pontos de convergência indicam que as questões estruturais, como a sobrecarga de trabalho e a necessidade de políticas institucionais mais robustas, impactam ambas as categorias de forma semelhante. Reconhecer essas distinções e semelhanças é essencial para o desenvolvimento de estratégias que atendam às particularidades de cada grupo, promovendo um teletrabalho mais equitativo, evidenciando a necessidade de estratégias específicas para cada grupo.

4.8 Discussões finais

Podemos observar com as falas das participantes sobre os desafios enfrentados pelas servidoras do CESP/UEA durante a pandemia da Covid-19, especialmente no contexto do *home office*, nos revelam informações importantes em relação aos estereótipos de gênero, a vivência do *home office*, a interação entre vida pessoal e profissional. Esses aspectos permitiram avaliar em que medida os objetivos específicos da pesquisa foram atingidos.

A análise da experiência das servidoras do CESP/UEA evidenciou a persistência de estereótipos de gênero, manifestados principalmente na sobrecarga das tarefas domésticas e familiares. Historicamente, as mulheres têm sido vistas como as principais responsáveis por essas atividades, e a pandemia reforçou esse cenário, especialmente no contexto do trabalho remoto. As servidoras relataram que a divisão desigual das responsabilidades domésticas foi exacerbada, mesmo na presença de outros membros da família no mesmo ambiente. A ausência de uma rede de apoio adequada e as expectativas sociais que impõem às mulheres a conciliação de tarefas domésticas e profissionais revelaram como os estigmas de gênero continuam enraizados, perpetuando desigualdades estruturais.

No que diz respeito à vivência do home office, as participantes enfrentaram uma série de desafios. A dificuldade em estabelecer uma rotina clara e organizada, somada à pressão por resultados e à falta de valorização do trabalho remoto, resultou em um ambiente de trabalho frequentemente caótico e estressante. Problemas como a inexistência de espaços adequados para o trabalho e interrupções constantes prejudicaram a concentração e a produtividade. Além disso, dificuldades tecnológicas, como falta de equipamentos apropriados e problemas de conectividade, ampliaram a sensação de frustração e inadequação, evidenciando a complexidade e os obstáculos da transição para o home office.

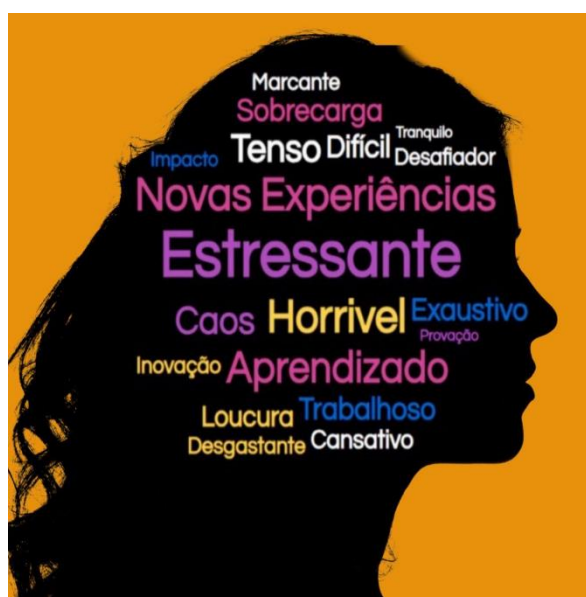
A fusão entre o espaço de trabalho e o ambiente doméstico também trouxe implicações significativas para a interação entre vida pessoal e profissional. As servidoras relataram dificuldades em estabelecer limites claros entre essas duas esferas, o que resultou em jornadas de trabalho prolongadas e aumento da sobrecarga mental e emocional. A experiência de estar constantemente conectadas ao trabalho, sem delimitação de horários, prejudicou a capacidade de desconexão e descanso. Simultaneamente, o acúmulo de responsabilidades domésticas, intensificado pela ausência de apoio, contribuiu para um estado de exaustão permanente. Essa realidade evidenciou como a pandemia intensificou a sobrecarga já existente, dificultando a manutenção de um equilíbrio saudável entre o pessoal e o profissional.

As experiências relatadas pelas servidoras do CESP/UEA demonstram que os desafios do home office durante a pandemia ultrapassaram questões organizacionais,

refletindo também desigualdades estruturais e sociais profundamente enraizadas. As reflexões proporcionadas por este contexto reforçam a necessidade de se repensar as práticas de trabalho e as políticas de apoio às mulheres, sobretudo em situações de crise. A busca por um futuro mais equitativo e saudável exige não apenas a superação de estereótipos de gênero, mas também a criação de condições que promovam um equilíbrio real entre trabalho e vida pessoal.

A seguir, apresentaremos uma nuvem de palavras a qual sintetiza as percepções e sentimentos das servidoras do CESP/UEA, ao refletirem sobre suas experiências no home office durante a pandemia. As palavras são variadas, se destacando em tamanho e posição, dando ênfase aos sentimentos mais citados pelas participantes, aos quais foram predominantemente vivenciados no contexto de estudo.

Figura 02 – Nuvem de palavras formada pela sintetização das respostas do questionamento, como foi a sua experiência ao trabalhar em home office?



Fonte: Dados da Pesquisa

A imagem revela um panorama intenso, dominado por palavras negativas que carregam forte carga emocional, como "Estressante", "Sobrecarga", "Horrrível", "Caos" e "Exaustivo". Esses termos refletem a complexidade de um período marcado por altos níveis de estresse, sobrecarga de tarefas e dificuldades para equilibrar as demandas profissionais e familiares em um ambiente doméstico reconfigurado para o trabalho remoto. Termos como "Tranquilo" aparecem em menor destaque, indicando

que, para uma minoria, o home office talvez tenha trazido algum alívio ou sensação de tranquilidade. Contudo, o tamanho reduzido dessa palavra evidencia que essa percepção foi bem menos citada pelas participantes.

Ao mesmo tempo, palavras como "Novas Experiências", "Aprendizado" e "Inovação" aparecem, indicando que, para algumas servidoras, o desafio do *home office* também trouxe oportunidades de desenvolvimento e adaptação a novas ferramentas e rotinas. Esse contraste evidencia uma dualidade: embora a experiência tenha sido predominantemente desgastante, também possibilitou o aprendizado e a inovação em um cenário de provação e adversidade. Dessa forma, a nuvem de palavras acima, evidencia a multiplicidade de experiências vividas pelas mulheres nesse contexto, reforçando a importância de investigar os impactos do home office para entender os desafios específicos que elas enfrentaram.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo realizado com o objetivo de compreender como as experiências do trabalho em *home office* durante a pandemia da COVID-19 impactaram a vida profissional e pessoal das servidoras: docentes e técnicas administrativas do CESP/UEA, em busca de identificar estereótipos e estigmas a respeito de gênero, sob a perspectiva das servidoras do CESP/UEA; e para isso procurou-se descrever a experiência das participantes na vivência de *home office* ao longo da pandemia; compreender a relação entre vida pessoal e profissional das servidoras do CESP/UEA durante a pandemia da Covid-19.

Para isso, as entrevistas realizadas deram a possibilidade de entender a complexa e multifacetada experiência das mulheres em *home office* durante a pandemia da Covid-19, focando-se nas servidoras do Centro de Estudos Superiores de Parintins (CESP) da Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Nos mostrando que as servidoras do CESP/UEA enfrentaram uma série de desafios que refletem a persistência de estereótipos de gênero e as dificuldades inerentes à fusão dos ambientes doméstico e profissional. A sobrecarga de responsabilidades, a falta de apoio e a pressão por resultados destacaram a complexidade da experiência dessas mulheres durante o *home office*.

A pesquisa demonstrou que, embora o *home office* tenha oferecido flexibilidade em seus horários, ele também ampliou a desigualdade de gênero no que se refere à distribuição das tarefas domésticas e ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Compreendendo assim, a complexidade das interações entre vida pessoal e profissional, dando ênfase aos desafios enfrentados nas categorias de sobrecarga de trabalho profissional assim como o doméstico, os desafios adicionais relacionados à falta de rede de apoio, distribuição desigual das tarefas e responsabilidades extras.

Ficando evidente que o contexto institucional do CESP/UEA, como uma entidade pública, carrega desafios específicos para as servidoras. As expectativas em torno do papel das mulheres e a falta de políticas eficazes de suporte durante o *home office* revelaram que as questões de gênero ainda são profundamente enraizadas no ambiente de trabalho. O CESP/UEA, como instituição, pode se beneficiar ao reconhecer essas questões e ao implementar mudanças que promovam uma maior equidade e apoio às suas servidoras.

Desta forma, destacamos aqui a necessidade de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável para as mulheres. É essencial que as instituições reconheçam e valorizem o trabalho remoto, oferecendo suporte psicológico e estrutural para ajudar as mulheres a gerenciar suas múltiplas responsabilidades. Além disso, a promoção de ações que debatam as diferenças de gênero na sociedade e na instituição, pois letramento constitui-se no pontapé inicial para a consciência a respeito dessas desigualdades e conseqüentemente, a transformação dessas relações e da realidade que as cerca.

Esses desafios enfrentados durante a pandemia apontam para a necessidade de um debate contínuo sobre os estereótipos de gênero e a divisão sexual do trabalho. Visando, promover uma cultura de igualdade e apoio mútuo dentro das organizações e nas famílias, sendo fundamental para garantir que as mulheres possam desempenhar suas funções profissionais de maneira saudável e eficiente, mesmo em tempos de crise.

Para a UEA, esta pesquisa oferece informações que podem contribuir para uma abordagem sobre a necessidade de reformular políticas de apoio às servidoras, tanto durante situações de emergência quanto no cotidiano pós-pandemia. Pois, ao compreender os desafios enfrentados pelas servidoras, especialmente durante situações de crise, como o ocorrido na pandemia, a instituição pode reconhecer a importância de políticas permanentes e flexíveis que considerem o contexto específico das mulheres em seu quadro funcional. Essas políticas poderiam envolver: 1) Apoio emocional e psicológico: A implementação de programas de assistência psicológica que possa ajudar as servidoras a lidar com a sobrecarga de trabalho doméstico e do lar; 2) Iniciativas de integração e pertencimento: Atividades de fortalecimento do vínculo entre as servidoras e a instituição, promovendo um espaço de escuta ativa e apoio mútuo.

A instituição pode considerar também a implementação de programas de capacitação tecnológica, investindo em programas regulares de treinamento em tecnologias e no uso de ferramentas de trabalho remoto pode garantir que as servidoras estejam preparadas não apenas para eventuais situações de emergência, mas também para as crescentes demandas de digitalização no ambiente de ensino. Políticas de flexibilidade de horários, como medida que pode reduzir o estresse e

melhorar a qualidade de vida das servidoras. Com a experiência adquirida durante o home office, a UEA pode desenvolver políticas que ofereçam horários mais ajustados à realidade individual de cada servidora.

E por fim, medidas que promovam uma distribuição mais justa das tarefas entre servidores e servidoras. Pois, em muitos contextos, as mulheres enfrentam sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado, que, combinados com o trabalho profissional, aumentam o nível de estresse e reduzem a qualidade de vida. Nesse sentido, a instituição pode considerar:

- Campanhas de conscientização sobre equidade de gênero para sensibilizar todos os servidores, incentivando a divisão igualitária de responsabilidades.

- Revisão das cargas de trabalho para assegurar que as tarefas sejam distribuídas de maneira equitativa.

- Programas de incentivo à parentalidade compartilhada para que servidores e servidoras com filhos recebam suporte adequado e incentivo para compartilhar responsabilidades familiares.

Tais ações não só beneficiariam as mulheres, mas também criariam um ambiente de trabalho mais equitativo e produtivo para todos.

Em síntese, as percepções das mulheres do CESP/UEA sobre o home office demonstram que suas vivências durante a crise sanitária moldaram expectativas claras para o futuro. Elas esperam que as lições aprendidas nesse período sejam aplicadas de maneira a criar um ambiente de trabalho mais flexível e equitativo. Nesse sentido, a valorização do trabalho remoto, a busca por uma divisão mais justa das tarefas domésticas e a oferta de um suporte organizacional abrangente surgem como elementos essenciais para garantir a sustentabilidade e a eficácia do trabalho remoto a longo prazo.

6 REFERÊNCIAS

- ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo, 2016.
- AGÊNCIA BRASIL. Covid-19: Veja como cada estado determina o distanciamento social. Recuperado de: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-04/covid-19-veja-como-cada-estado-determina-o-distanciamento-social>. 2020
- ALMEIDA, A. C., Santos, F. N. F., Lirio, V. S., & Bohn, L. *Reflexões sobre as relações entre desigualdade de gênero, mercado de trabalho e educação dos filhos*. Observatório Socioeconômico da COVID-19. Recuperado em 16 de dezembro de 2021, de <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/820/2021/03/Textos-para-Discussao-26-Reflexoes-sobre-as-relacoes-entre-desigualdade-de-genero-mercado-de-trabalho-e-educacao-filhos.pdf>. 2021
- ARAGÃO, José Wellington Marinho de. *Metodologia Científica*. Salvador: UFBA, Faculdade de Educação, Superintendência de Educação a Distância, 2017.
- ARAÚJO. Aleteia. *Pandemia de Covid-19 tem gênero*. Universidade de Brasília. Anais do XVI Women in information technology: 2022.
- ARAÚJO. Tânia Maria de. *O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19*. Ensaio/ Dossiê COVID-19 e Saúde do Trabalhado. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. 2020.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, [1977] 2016.
- BARROS, S. C., & MOURÃO, L. *Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade*. *Psicologia & Sociedade*, 30, 1-11. 2018
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do home-office: estudo de caso na Shell Brasil*. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010.
- BARROSO, Hayeska Costa. GAMA, Mariah Sá Barreto. *A crise tem rosto de mulher: como as desigualdades de gênero particularizam os efeitos da pandemia do COVID-19 para as mulheres no Brasil*. Revista do Ceam, ISSN 1519-6968, Brasília, v. 6, n. 1, jan./jul. 2020.
- BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Diário Oficial da União, Brasília, 16 dez. 2011. Seção 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 05 jan.

2024.

BRASIL. Medida provisória no 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>.

BRIDI, Maria Aparecida; Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni. Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia Covid-19. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

CARDOSO, H. M.; SARAIVA, C. M.; CERIBELLI, H. B. Desafios de gênero e raça enfrentados pelas mulheres em seus ambientes de trabalho. *Reuna*, v. 27, n. 5, p. 66-86, 2022.

CARDOSO, Márcia Regina Gonçalves; OLIVEIRA, Guilherme Saramago; GHELLI, Kelma Gomes Mendonça. Análise de Conteúdo: Uma metodologia de pesquisa qualitativa. *Cadernos da Fucamp*, v.20, n.43, p.98-111/2021.

CERIBELI, H. B.; COUTINHO, C. M. F.; MACIEL, G. N.; SILVA, A. A. P. O impacto da pandemia da Covid-19 sobre as mães em home office: um estudo na região sudeste do Brasil. *Gestão & Conexões*, v. 11, n. 3, p. 32-54, 2022.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. O futuro do trabalho pós Covid-19. *Rev. C&Trópico*, v. 45, n. 1, p. 85-113, 2021

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4 ed. Barueri, SP; Manole 2014.

Conselho Nacional de Saúde. Recomendação nº 22, de 9 de abril de 2020. Recomenda medidas com vistas a garantir as condições sanitárias e de proteção social para fazer frente às necessidades emergenciais da população diante da pandemia da Covid-19. Brasília: Conselho Nacional de Saúde, 2020.

CYRINO, Rafaela. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. *Sociologias*, Porto Alegre, ano11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 66-92.

DIAS, F. M., BERGER, S. M. D., & LOVISI, G. M. Mulheres guerreiras e mães especiais? Reflexões sobre gênero, cuidado e maternidades no contexto de pós-epidemia de zika no Brasil. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 30(4), 1-25. 2020

DÍEZ, Beatriz. Qual a diferença entre sexo e gênero. BBC News: Curiosidades. 11 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/curiosidades-54123807> Acesso em 10 de junho de 2023.

DORNA, Lívia Borges Hoffmann. O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da COVID-19: mudanças e permanências. *Laboreal* [Online], Volume 17 Nº1 | 2021.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa*. 2ª ed. 18 Impressão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. 1986.

FERREIRA, Elisabete. *Desafios do home office na pandemia: construindo estratégias para a efetivação*. Instituto Federal de Santa Catarina. Florianópolis: SC, 2021.

FIGUEIREIDO, Gabrielle Coelho dos Santos. *Transformação digital: o teletrabalho e as mudanças sociais nas relações de trabalho pós pandemia*. FAMC: RUNA Repositório Universitário da Ânima. Ciências Contábeis. 2022.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. Ed. - São Paulo: Atlas, 2017, 176 p.

GODOY, Arilda Schmidt. *Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais*. *Revista de Administração de empresas*, v. 35, p. 20-29, 1995.

GUEDES, Maria Eunice Figueiredo. *Gênero, o que é isso? Psicologia, ciência e profissão*. 1995.

HIRATA, H., & KERGOAT, D. *Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho*. *Cadernos de Pesquisa*, 37 (132), 595-609. 2007. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019). *Agência IBGE Notícias*. 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>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid-19*. Disponível em <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. 2020

JULIANO, M. C. C., & YUNES, M. A. M.. (2014). Reflexões sobre rede de apoio social como mecanismo de proteção e promoção de resiliência. *Ambiente & Sociedade*, 17(3), 135–154. <https://doi.org/10.1590/S1414-753X2014000300009>

LEMOS, Ana Heloísa da Costa. *Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família*. Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. 2020.

LIZOTE, S. A.; TESTON, S. F.; RÉGIS, E. D. S. O.; MONTEIRO, W. L. S. Tempos de Pandemia: Bem-Estar Subjetivo e Autonomia em Home Office. *Revista Gestão Organizacional*, v. 14, n. 1, p. 248-268, 2021

LOPES, A. L. R. Adoção do teletrabalho em instituições de ensino durante a pandemia da Covid-19: um estudo realizado com os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Rio Grande – FURG. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 13, n. 2, p. 26-54, 2022.

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

MACHADO, Lia Zanotta. Gênero, um novo paradigma? Rosa dos Tempos/Fundação Carlos Chagas. *Cadernos Pagu* (11) 1998: pp.107-125

MELO, Kelly Cristhie Rocha de. Os impactos do home office na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de COVID-19, no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. Universidade Federal de Uberlândia. 2021.

MEMORANDO CIRCULAR Nº 005/2024-GR/UEA de 25 de janeiro de 2024.

MENDES, D.C., HASTENREITER FILHO, H. N., Tellechea, J. A realidade do trabalho *home office* na atipicidade pandêmica. *Revista Valore*, Volta Redonda, 5 (edição especial), 160-191. doi: 10.22408/reva502020655160-191. 2020

MENDONÇA, M. A inclusão dos “home-officers” no setor residencial no município de São Paulo (Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, SP, Brasil). 2010

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva (Orgs.). *Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea*/ Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

MORGENSTERN, Elisa. A imposição do home office e suas consequências trabalhistas. FAE Centro Universitário - Núcleo de Pesquisa Acadêmica – NPA. 2016

MUSSI, R. F. de F.; FLORES, F. F.; ALMEIDA, C. B. de. Pressupostos para a elaboração de relato de experiência como conhecimento científico. *Práxis Educacional*, [S. l.], v. 17, n. 48, p. 60-77, 2021. DOI: 10.22481/praxisedu.v17i48.9010. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/9010>. Acesso em: 14 fev. 2022.

NASCIMENTO, G. A. F.; CREADO, R. S.R. O direito à desconexão no período de home office: Análise dos impactos da quarentena da Covid-19 na saúde do trabalhador. *Revista Direito UFMS*. Campo Grande, MS. Vol. 6. p. 131-149. jan/jun 2020.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. *Caderno de Pesquisas em Administração*, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 1-5, 2º sem. 1996.

NOGUEIRA, Conceição. Feminismo e discurso do gênero na psicologia social. Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO). [Psicologia & Sociedade : Revista da Associação Brasileira de Psicologia Social](#). ISSN 0102-7182. 13:1. 107-128. 2001

PEREIRA, S. M. S.; SILVA, M. R.; SANTOS, M. M. B. D.; SILVA, H. B. O. O trabalho remoto **O DIREITO À DESCONEXÃO** em instituição federal de ensino superior na perspectiva dos ocupantes do cargo de secretário (a) executivo (a). Revista de Gestão e Secretariado, v. 13, n. 3, p. 431-454, 2022.

PORTAL O POVO. Home office desigual: o trabalho remoto para mulheres. Como organizar a rotina sem abrir mão da saúde mental. Disponível em <https://www.opovo.com.br/noticias/especialpublicitario/empreender/2021/03/16/home-office-desigual--o-trabalho-remoto-para-mulheres.html>. Acesso em: 09/03/2022.
SANTOS, Clodogil Fabiano Ribeiro dos. Tecnologias de Informação e Comunicação. 1. ed. Gráfica Unicentro, 2014.

RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; BRENER, Paula Rocha Gouvêa (Organizadores). Gênero, Sexualidade e Direito: Uma Introdução. 1a edição. Initia Via, 2016.

ROCHA, Cháris Telles Martins da. AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018.

ROSSINI, Ana Paula Pagan. Vivências de mães-trabalhadoras acerca das demandas e recursos laborais em modalidades alternativas de trabalho. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, 2021.

SCHWOCHOW, Monique Souza. FRIZZO, Giana Bitencourt. Retrospectiva da experiência de gestação de mulheres com depressão pós-parto: estudo comparativo: Psico. Porto Alegre. Vol. 51, n. 2, abr./jun. 2020

SECOM. Secretaria de Comunicação. Pandemia, home office e a proteção do trabalho da mulher. Justiça do Trabalho: Tribunal Superior do Trabalho. Publicado em 08/03/2021. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/pandemia-home-office-e-a-protecao-do-trabalho-da-mulher> . Acesso em: 17/01/2022.

SILVA, T. F. C.; ALMEIDA, D. B. A.; DELFINO, I. A. L.; SOUZA, I. H.; OLIVA, E. C.; KUBO, E. K. M. Teletrabalho na Pandemia ne Covid-19: quais as contribuições da pesquisa brasileira em administração?. Revista de Administração da Unimep, v. 19, n. 12, p. 210-236, 2022.

SILVA, Ana Paula da. O teletrabalho da mulher em home office: Avanço ou retrocesso? EMERJ: Rio de Janeiro. 2022.

SILVA, Cristiane Aparecida. Mães em home office: O desafio do trabalho e cuidado dos filhos durante a pandemia da Covid-19. RASI, Volta Redonda/RJ, v. 9, n. 2, pp. 10-24, Mai./Ago. 2023.

SILVEIRA, Nice da. Retrospectiva de um trabalho vivido no Centro Psiquiátrico Pedro II do Rio de Janeiro. Revista Latinoam. Psicopat. Fund. IX, 1, 138 – 150: Clássicos da Psicopatologia ano IX, n. 1, mar/2006.

SOUSA, F. J. de, & CRONEMBERGER, I. H. G. M. CIPA E COVID 19 - PREVENÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO. RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218, 2(11), e2111015. <https://doi.org/10.47820/recima21.v2i11.1015.2021>

SOUSA, Robson Simplicio de; GALIAZZI, Maria do Carmo. A categoria na análise textual discursiva: sobre método e sistema em direção à abertura interpretativa. Revista Pesquisa Qualitativa. São Paulo (SP), v.5, n.9, p. 514-538, dez. 2017

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Brasil). Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office. São Paulo, 2020. 20 p.

TASCETTO, M., & Froehlich, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. Revista de Carreiras e Pessoas, 9(3), 349-375. <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652.2019>

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS. Plano de Desenvolvimento Institucional: 2017-2021. Amazonas: UEA Edições, 2017.

VIEIRA, Priscila Boaventura Soares. Teletrabalho e gênero na administração pública: Percepções de auditoras de controle externo dos Tribunais de contas. – Brasília: IDP, 2024.

ANEXOS

ANEXO I – Roteiro de Entrevista

ROTEIRO DE ENTREVISTA

I - DADOS DA PESQUISA:

Título da Pesquisa: Mulheres, home office e pandemia em retrospectiva: relatos de servidoras de uma instituição de ensino superior no interior da Amazônia.

II - DADOS DO PARTICIPANTE

Nome:

Idade:

Estado civil:

Filhos:

Formação:

As participantes terão liberdade de expor suas emoções, memórias, contar histórias, vivências, ou se recusar a responder quaisquer das perguntas a elas direcionadas.

SEÇÃO 1 – IDENTIDADE

- 1- De maneira, como você percebe o papel da mulher na sociedade e no ambiente de trabalho?
- 2- Como você percebe os desafios que as mulheres enfrentam com relação à carreira, e a vida fora do trabalho?
- 3- Como você descreveria sua vivência enquanto mulher no seu contexto de trabalho?
- 4 - Você tem adotado (ou já adotou) estratégias para lidar com esses desafios?

SEÇÃO 2 – HOME OFFICE NA PANDEMIA

Peço que relembre da vivência durante a pandemia da Covid-19, em especial o período de execução do trabalho em home office.

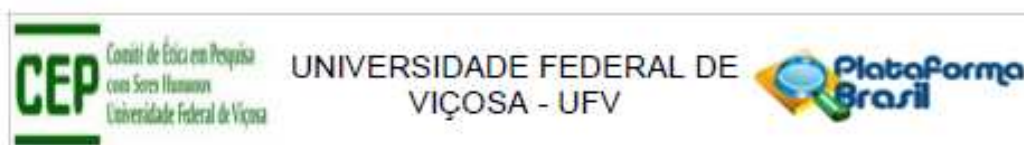
- 1- Como foi a sua experiência trabalhar em home office durante a pandemia?
- 2- Como a implementação do home office como modo de trabalho durante a pandemia da Covid-19, como isso afetou sua vida profissional?
- 3- Como afetou a sua vida particular?
- 4- Se pudesse estabelecer uma relação, como você percebe o impacto do trabalho home office na dinâmica de trabalho das mulheres em comparação aos homens?

SEÇÃO 3 – APÓS A PANDEMIA E O HOME OFFICE

Peço, agora, que analise o momento atual, descrevendo sua vivência com ênfase sobre as mudanças que permaneceram no pós-pandemia.

- 1 - Quais hábitos, experiências e desafios que marcam sua vivência profissional enquanto mulher no momento pós pandemia?
- 2- À medida que o trabalho remoto se torna mais comum, como você enxerga a relação deste com a vivência profissional de mulheres no pós-pandemia?
- 3- Tendo vivenciado o trabalho remoto durante a pandemia, como você percebe ao pensar em seu contexto de trabalho no pós-pandemia? Como você enxerga hoje a possibilidade de trabalhar em teletrabalho?
- 4- Quais aprendizados você desenvolveu durante a pandemia e no teletrabalho que permaneceram em sua vivência profissional na atualidade?

ANEXO II - Parecer consubstanciado do CEP/UFV



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: MULHER, HOME OFFICE E PANDEMIA EM RETROSPECTIVA: RELATOS DE SERVIDORAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NO INTERIOR DA AMAZÔNIA.

Pesquisador: Bruno Tavares

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 76014623.0.0000.5153

Instituição Proponente: Departamento de Administração e Contabilidade

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.574.779

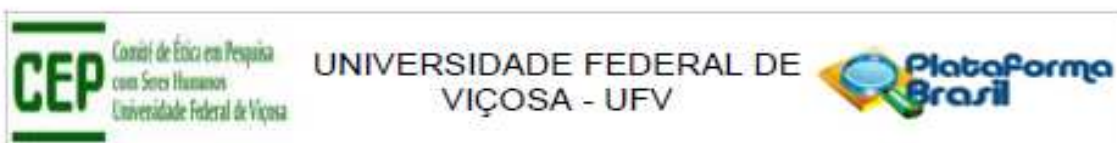
Apresentação do Projeto:

O presente protocolo foi enquadrado como pertencente à Grande Área 6. Ciências Sociais Aplicadas

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2248390.pdf) e/ou do Projeto Detalhado:

RESUMO: Tal estudo pretende compreender como as experiências em home office durante a pandemia se relacionam, com a percepção de mulheres do CESP/UEA sobre o trabalho remoto no pós pandemia. Através de uma pesquisa de abordagem qualitativa, por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado às servidoras do Centro de Estudos Superiores de Parintins da Universidade do Estado do Amazonas CESP/UEA, sendo elas tanto do corpo técnico administrativo, quanto do corpo docente. Com isso, buscaremos, identificar estereótipos e estigmas a respeito de gênero, sob a perspectiva das servidoras do CESP/UEA; descrever a experiência das participantes na vivência de home office ao longo da pandemia; compreender a relação entre vida pessoal e profissional das servidoras do CESP/UEA durante a pandemia da Covid-19 e identificar as perspectivas das trabalhadoras no período de pós-pandemia. Desse modo, o presente estudo visa

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VIÇOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br



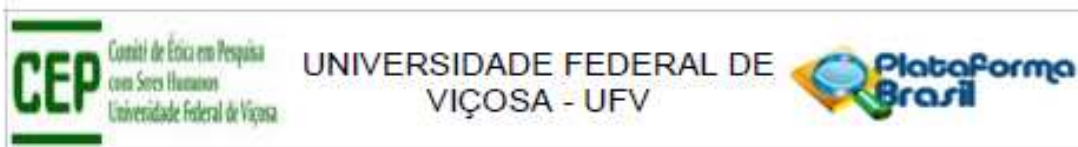
Continuação do Parecer: 6.574.779

trazer informações relevantes vividas pelas participantes da pesquisa ao longo da pandemia e o sentido que as profissionais atribuem a esta experiência.

METODOLOGIA: Destacam-se aqui os procedimentos metodológicos estruturados de forma a apresentar o delineamento da pesquisa, caracterização do local de estudo, população, métodos de coleta de dados e os procedimentos de análise de dados. Sobre os procedimentos técnicos, faremos primeiramente levantamento bibliográfico, consistindo na busca de informações pertinentes ao estudo, através de publicações existentes, por meio de livros, artigos especializados no assunto, revistas, periódicos, teses, dissertações, internet, afim de buscarmos o máximo de embasamento teórico para então realizarmos as entrevistas com pessoas que tiveram experiências ligadas diretamente com o problema pesquisado. Os sujeitos sociais da pesquisa serão as servidoras (Corpo Técnico Administrativo e Docentes) do CESP/UEA, que trabalharam no sistema de home office no período da pandemia da Covid19, nos anos de 2020 e 2021. Nesse primeiro momento, tem-se somente estimativas numéricas, onde segundo o PDI/UEA 2017-2021 contabiliza que o CESP possui no total 19 Técnicos Administrativos, dentre eles 12 são mulheres e 74 docentes, no qual 31 são mulheres. Tendo em mãos esses dados, partiremos à persuasão para a participação efetiva da pesquisa, pois sabe-se que muitas pessoas não gostam de compartilhar seus problemas pessoais ou profissionais, então com descrição e proporcionando a certeza da participação anonimamente transcorreremos toda a pesquisa. A pesquisa de campo acontecerá de forma presencial, com aplicação de entrevistas, com roteiro semi-estruturado com ênfase nas seguintes dimensões: condições técnicas de equipamento para a realização do trabalho remoto; dificuldades e facilidades da modalidade em questão; alteração de jornada de trabalho e carga-horária; experiência do trabalho em home-office durante esse contexto, desafio e percepção sobre o home office na vida particular, conflitos, sobrecarga de trabalho e etc. Estes dados permitirão conhecer como as servidoras do CESP/UEA percebem as relações deste sistema de trabalho adotado durante a pandemia. Para análise de dados, propõe-se a utilização da análise de conteúdo categorial temática, buscando extrair os elementos centrais das experiências, agrupando-os em categorias tanto previamente estabelecidas (como divisão social do trabalho e sobreposição de papéis) fundamentadas nos estudos já publicados (Lemos, 2020) como outras que venham a emergir dos relatos.

HIPÓTESE: As mulheres que trabalharam em home office durante a pandemia, especialmente em uma instituição de ensino superior no interior da Amazônia, terão vivenciado desafios específicos

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
 Bairro: Campus Universitário CEP: 36.570-977
 UF: MG Município: VIÇOSA
 Telefone: (31)3612-2316 E-mail: cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 6.574.779

relacionados à sobreposição de papéis, divisão desigual de responsabilidades e adaptação às novas demandas de trabalho remoto.

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO:

Critério de Inclusão:

Servidoras do Centro de Estudos Superiores de Parintins da Universidade do Amazonas, sejam elas tanto do corpo técnico administrativo, quanto do corpo docente que trabalharam na modalidade home office durante a pandemia da Covid-19.

Critério de Exclusão:

Servidoras do Centro de Estudos Superiores de Parintins da Universidade do Amazonas, sejam elas tanto do corpo técnico administrativo, quanto do corpo docente que não trabalharam na modalidade home office durante a pandemia da Covid-19.

Objetivo da Pesquisa:

De acordo com os pesquisadores,

Objetivo Primário:

Compreender como as experiências em home office durante a pandemia se relacionam, com a percepção de mulheres do CESP/UEA sobre o trabalho remoto no pós pandemia

Objetivo Secundário:

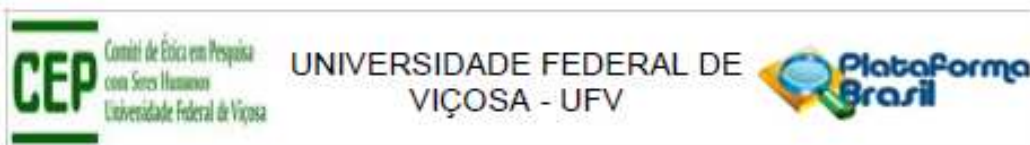
- Identificar estereótipos e estigmas a respeito de gênero, sob a perspectiva das servidoras do CESP/UEA;
- Descrever a experiência das participantes na vivência de home office ao longo da pandemia;
- Compreender a relação entre vida pessoal e profissional das servidoras do CESP/UEA durante a pandemia da Covid-19;
- Identificar as perspectivas das trabalhadoras no período de pós-pandemia.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os pesquisadores apresentam no formulário online da Plataforma os seguintes Riscos:

A utilização de técnicas, como a entrevista, pode submeter ao participante da pesquisa em riscos como inibi-los a responder de maneira fiel à realidade as perguntas solicitadas e eventual cansaço, acanhamento, desconforto emocional, angústia e insatisfação. Assim, será concedida liberdade ao participante de responder ou não, ou interromper, quando necessário à entrevista. Caso, algum

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
 Bairro: Campus Universitário CEP: 36.570-977
 UF: MG Município: VICOSA
 Telefone: (31)3612-2316 E-mail: cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 6.574.779

desconforto emocional seja reportado, o participante será direcionado ao atendimento psicológico do município de Parintins.

Para minimizar tais riscos, será garantido o envio de texto explicativo do objetivo da pesquisa, natureza do trabalho, motivo da escolha do participante da pesquisa, garantia de sigilo das informações obtidas, ponderação sobre o conteúdo das perguntas, garantia de condições propícias de comunicação por parte do pesquisador, além de quaisquer outros cuidados identificados como necessários em prol da preservação e bem-estar do participante da pesquisa e da total segurança da confidencialidade e não violação das informações obtidas.

e os seguintes Benefícios:

Consistem em informações que contribuirão para o entendimento mais profundo das experiências em home office durante a pandemia se relacionam com a percepção das mulheres do CESP/UEA sobre o trabalho remoto no pós pandemia.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os pesquisadores propõem realizar uma pesquisa qualitativa, em nível de Mestrado, com financiamento próprio. Serão realizadas entrevistas semiestruturadas com 43 servidoras do CESP/UEA. O início da coleta está previsto para fevereiro de 2024 e o encerramento do estudo será em outubro desse mesmo ano.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram todos entregues de acordo com as normas do Sistema CEP/CONEP.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

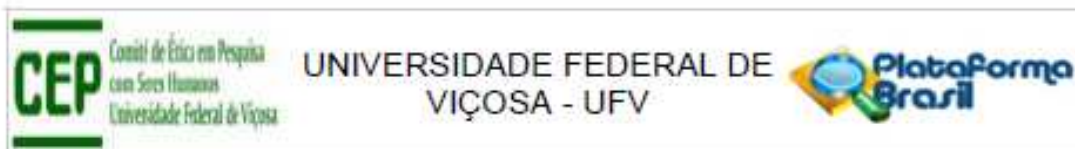
Aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Ao término da pesquisa é necessário apresentar, via notificação, o Relatório Final (modelo disponível no site www.cep.ufv.br). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Projeto aprovado autorizando o início da coleta de dados com os seres humanos a partir da data de emissão deste parecer.

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
 Bairro: Campus Universitário CEP: 36.570-977
 UF: MG Município: VIÇOSA
 Telefona: (31)3612-2316 E-mail: cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 6.574.779

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2248390.pdf	20/11/2023 17:56:20		Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_Assinada.pdf	20/11/2023 17:53:08	PRISCILA FONSECA VALENTE	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2248390.pdf	18/11/2023 09:17:41		Aceito
Outros	ROTEIRO_DE_ENTREVISTA.pdf	18/11/2023 09:16:51	PRISCILA FONSECA VALENTE	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	AUTORIZACAO.pdf	18/11/2023 09:15:50	PRISCILA FONSECA VALENTE	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_CEPUFV_PRISCILA.pdf	18/11/2023 09:12:54	PRISCILA FONSECA VALENTE	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	18/11/2023 09:12:07	PRISCILA FONSECA VALENTE	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	18/11/2023 09:08:30	PRISCILA FONSECA VALENTE	Aceito
Folha de Rosto	Ff_rosto_2_assin_assinado_231117_200139.pdf	18/11/2023 09:08:00	PRISCILA FONSECA VALENTE	Recusado

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VICOSA, 13 de Dezembro de 2023

Assinado por:
Guilherme de Azambuja Pussieldi
(Coordenador(a))

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário CEP: 36.570-977
UF: MG Município: VICOSA
Telefona: (31)3612-2316 E-mail: cep@ufv.br