

Mães em *home office*: O desafio do trabalho e o cuidado dos filhos durante a pandemia da Covid-19

Cristiane Aparecida da Silva (UFLA/UFSJ) - cristiane@ufs.br

Gisleine do Carmo (UFLA) - gisleinecarmo95@gmail.com

Mônica Carvalho Alves Cappelle (UFLA) - edmo@ufla.br

Resumo:

Este estudo investigou os impactos da nova rotina de cuidado com os filhos sobre as atividades profissionais, vivenciada por mães em *home office*, com filhos de até 12 anos de idade, em meio ao contexto da crise de Covid-19. Realizou-se uma pesquisa qualitativa por meio de entrevistas semiestruturadas com 12 sujeitas de pesquisa e, após, aplicou-se o método de análise de conteúdo temática. A pesquisa revelou a intensificação da sobrecarga de trabalhos domésticos e de cuidado com os filhos quando acumulados com atividades profissionais remuneradas. Observou-se que sentimentos de medo e angústia, que marcaram o início da pandemia, se transformaram em sensações de cansaço mental e estresse, provocados, sobretudo, pela impossibilidade de estabelecimento de uma rotina e pelo compartilhamento de um único espaço para as várias esferas da vida. Este trabalho destacou como um contexto de pandemia evidencia ainda mais a situação de desigualdade já existente entre homens e mulheres. As mulheres, mesmo inseridas em espaços públicos de trabalho profissional remunerado, anteriormente dominados pelo sexo masculino, precisam se desdobrar em inúmeras obrigações domésticas e cuidado com os filhos, tradicionalmente associadas a elas. Nesse sentido, o artigo pode contribuir para ampliar o debate acerca das vantagens e desafios de mães que trabalham em *home office*. Essa modalidade de trabalho remoto, apesar de trazer a vantagem de as mães poderem acompanhar os filhos e estarem mais presentes, deve ser avaliada de forma mais ampla, uma vez que a sobrecarga mental e o estresse podem acarretar perdas de qualidade daqueles momentos aparentemente prazerosos.

Palavras-chave: Covid-19; Trabalho remoto; *Home office*; Maternidade.

Mothers in home office: The challenge of work and childcare during the Covid-19 pandemic

Abstract:

This study investigated the impacts of the new routine of childcare on professional activities, experienced by mothers in the home office, with children up to 12 years old, in the context of the Covid-19 crisis. This is qualitative research conducted through semi-structured interviews with 12 research subjects, in which the thematic content analysis method was applied. The research revealed the intensification of the overload of housework and childcare when accumulated with paid professional activities. It was observed that feelings of fear and anguish that marked the beginning of the pandemic were transformed into sensations of mental fatigue and stress, provoked, above all, by the impossibility of establishing a routine and the sharing of a single space for the various spheres of life. This article has highlighted how a pandemic context further highlights the already existing situation of inequality between men and women. Despite being inserted in public spaces of paid professional work, previously dominated by men, women need to unfold in numerous domestic obligations and childcare traditionally associated with them. In this sense, the article may contribute to broadening the debate about the advantages and challenges of mothers who work at the home office. Despite bringing the advantage that mothers can accompany their children and be more present, this work configuration must be evaluated more broadly, since mental overload and stress can lead to losses in the quality of those pleasurable moments.

Keywords: Covid-19; Remote work; Home office; Maternity.

Mães em *home office*: O desafio do trabalho e o cuidado dos filhos durante a pandemia da Covid-19

1. Introdução

A doença Covid-19, causada pelo novo coronavírus (SARS-coV-2), foi classificada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020. Desde então, foram adotadas ações de prevenção em relação ao contágio pelo novo coronavírus. Entre as medidas protetivas sugeridas pelas autoridades de saúde e governantes, situam-se o isolamento/distanciamento social. O isolamento/distanciamento social, neste contexto, é uma prática que busca diminuir as interações das pessoas a partir do fechamento temporário de organizações como escolas e escritórios (Garrido & Garrido, 2020) e/ou restrições de acesso. O fato é que a restrição na movimentação e interação das pessoas nos últimos meses se configurou como uma novidade para muitas pessoas com diversos impactos tanto em aspectos econômicos quanto em questões sociais, cujos efeitos ainda merecem maiores investigações (Kraemer et al., 2020).

Com a adoção de estratégias para evitar o contágio e havendo a necessidade da não interrupção dos serviços prestados por empresas privadas e instituições públicas, muitas organizações optaram por alterar a forma de organização do trabalho, transferindo o local de realização das funções profissionais para a residência dos trabalhadores. Assim, as tarefas que eram executadas presencialmente, na estrutura física das organizações, começaram a ser realizadas à distância no formato *home office*.

Em quase dois anos de pandemia, várias organizações continuavam com a execução de suas atividades em *home office*. Sobre essa forma de trabalho, há de se considerar que a transição do “presencial” foi inesperada e sem planejamento, o que fez com que muitos trabalhadores sentissem o impacto da mudança e adotassem uma nova forma de vida, uma nova rotina.

Um público em especial foi de interesse para a pesquisa, as mães, que habitualmente executam jornada tripla (atividade profissional, cuidado de casa e cuidado dos filhos e família). Uma situação de pandemia revela de forma mais intensa os desafios encarados por essas mães em posição desigual no que tange à divisão sexual do trabalho. Mulheres que, apesar de serem ao longo do tempo inseridas em espaços tradicionalmente dominados pelo sexo masculino, ainda precisam se desdobrar em inúmeras obrigações socialmente atribuídas ao gênero feminino. Essas mães, reconhecidas como principais na economia do cuidado (Lima, 2021), se tornam ainda mais vulneráveis no contexto pandêmico. Dessa maneira, a carga emocional associada a essa nova configuração torna-se mais evidente quando as mães possuem crianças pequenas e adolescentes.

Diante da relevância desse grupo e da situação extremamente nova, de incertezas, em que toda a família está presente em casa dividindo atenção e espaços, mas ainda com metas profissionais a serem cumpridas, delineou-se o seguinte problema: Como são vivenciados os desafios e as dificuldades por mães em *home office*, com filhos de até 12 anos de idade, na execução de atividades profissionais no contexto da crise de Covid-19?

Para responder à questão, este estudo teve como objetivo principal investigar os impactos da nova rotina de cuidado com os filhos sobre as atividades profissionais, vivenciada por mães em *home office*, com filhos de até 12 anos de idade, em meio ao contexto da crise de Covid-19. De forma particular, este artigo buscou: analisar as dificuldades e desafios vivenciados por essas mães na execução de atividades profissionais, descobrir como elas

conciliam as atividades profissionais com o cuidado dos filhos e verificar como se dá a gestão do tempo dedicado por elas em atividades profissionais e na orientação dos filhos nas atividades escolares.

Nas próximas seções deste artigo, serão feitas algumas considerações sobre o papel de cuidado atribuído às mulheres, relacionando-o ao cenário atual, bem como apresentar-se-ão os procedimentos metodológicos para este estudo, discussão e considerações finais sobre os resultados alcançados.

2. Fundamentação teórica

A pandemia de Covid-19, além de trágicas consequências em termos de saúde, também por força de suas medidas de isolamento e distanciamento, aflorou outras questões que impactam a economia no geral, geram crises financeiras e agravam ou ascendem problemas psicossociais, os quais envolvem a mudança drástica e repentina da rotina das pessoas, o despertar de sentimentos de medo e desconfiança, o agravamento da saúde mental das pessoas, depressão e violência doméstica (Schuchmann, Schnorrenberger, Chiquetti, Gaiki, Raimann, & Maeyama, 2020), dentre outros. Para Xiang et al. (2020), impactos psicológicos decorrentes de uma pandemia se desdobram em sentimentos como o medo de adoecer ou morrer, desamparo, estigma, aliados à sentimentos de incerteza.

Essas possíveis consequências de caráter individual e na vida social das pessoas podem ainda ser potencializadas se pensadas em um contexto de mulheres, mães de crianças, que passaram a executar suas tarefas profissionais nos limites de sua casa e continuaram com suas responsabilidades diárias. A maternidade, exclusiva das mulheres na sociedade contemporânea, é repleta de desafios e ocasiona inúmeras experiências, implicações e conflitos para elas (Martinez & Barbieri, 2011). 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). Esse quadro de desigualdade tende a se agravar em contextos de crise. Barroso e Gama (2020) expõem como condições anteriores de vulnerabilidade e precarização, decorrentes de marcadores de raça, gênero e território, têm a capacidade de intensificar a vulnerabilidade de mulheres em meio a uma crise.

Nesse sentido, Siqueira, Silva, Pereira, Guimarães Filho e Silva (2020) alertam que, dados o impulso e a desigualdade de gênero no contexto de pandemia, é preciso resgatar o princípio de isonomia, considerando uma melhor distribuição de ônus e recompensas, de modo que as mulheres consigam acesso a deliberações de poder que impactam as estruturas sociais, lembrando que gênero consiste em uma construção sócio-histórica que cria e aponta justificativas para a legitimação da desigualdade (Barros & Mourão, 2018). Essa desigualdade está representada pela jornada dupla de trabalho das mulheres que se dá no mercado de trabalho e no cuidado da casa e da família (Lima, Silva, & Bezerra, 2020).

A divisão sexual do trabalho, tradicionalmente estabelecida a partir do princípio de que aos homens cabem o papel de provedor e o trabalho produtivo e às mulheres o papel reprodutivo e relativo aos cuidados da casa e dos filhos (Hirata & Kergoat, 2007), mesmo com a intensificação dos movimentos feministas e mudanças de padrões, ainda tem interferência no cotidiano de diversas famílias. Segundo Dorna (2021), em pesquisa de 2019 realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 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-2019.

Além disso, com o cenário pandêmico, a rede de apoio para o cuidado dos filhos de mulheres mães trabalhadoras (Silva, Cardoso, Abreu, & Silva, 2020) pode ter sido afetada pelas medidas protetivas ao contágio do novo coronavírus. As mães se veem envoltas em uma situação nova, tendo que se redescobrir para assumir suas duplas ou triplas jornadas. Conforme dito por Silva et al. (2020), há uma grande probabilidade de sobrecarga a essas mulheres que assumem o cuidado da casa, das atividades profissionais (trabalho formal remunerado), dos filhos (e seus estudos) e de idosos.

Merecem ainda destaque, no âmbito das situações em que as mulheres mães trabalhadoras estão inseridas, duas consideráveis mudanças em suas vidas com o distanciamento social as quais são potenciais fontes de pressão e sobrecarga. A primeira refere-se ao desenvolvimento de sua atividade formal de trabalho em *home office*, entendida como uma modalidade de trabalho remoto (Leite, Silveira, & Lemos, 2020). Essa é uma configuração alternativa de se realizar o trabalho, quando as atividades desempenhadas ocorrem em locais diferentes daqueles onde os resultados são apreendidos (Guerra, Silva Neto, Ranieri, & Gomes, 2020), sempre mediado e viabilizado pela tecnologia da informação e da comunicação (Abbad, Legentil, Damascena, Miranda, Feital, & Neiva, 2019). Os trabalhadores devem entregar o que deles é esperado, uma vez que o teletrabalho ocorre quando as tecnologias de informação são aplicadas para possibilitar a realização à distância de onde os resultados são necessários ou de onde o trabalho seria convencionalmente realizado (Eto, 1998 citado por Steil & Barcia, 2001). O *home office* se configura quando as atividades são realizadas na casa do trabalhador (Hill, Ferris, & Märttinson, 2003). A segunda é com relação à vida escolar de seus filhos, que deixaram de ir para a escola e passaram a ter a educação realizada em casa. Com isso, às sensações e pressões impostas às mulheres são somados o peso de ter que assumir o papel de professores e o reconhecimento de que as crianças estão passando por um momento importante de desenvolvimento único em sua educação (Medeiros, Pereira, & Silva, 2020).

3. Método de pesquisa

No processo de pesquisa, fez-se um estudo qualitativo com a participação de 12 sujeitas de pesquisa, cujos nomes foram alterados para preservar suas identidades, que foram escolhidas na rede de contatos das pesquisadoras conforme o enquadramento definido (mães de crianças com até 12 anos de idade e que estavam, no momento da entrevista, trabalhando em *home office*). A coleta de dados foi realizada em junho de 2021, por meio de entrevista, via plataforma *Google Meet*. As entrevistas duraram, em média, 30 minutos, as quais foram gravadas com o consentimento das participantes e fielmente transcritas.

Das transcrições, foram geradas 82 páginas, as quais foram submetidas ao processo de análise temática de conteúdo, que, ao analisar “qualitativamente a presença de determinados temas, denota os valores de referência e os modelos de comportamento presentes no discurso” (Minayo, 2014, p. 209). Por meio da análise de conteúdo, identificou-se o que estava sendo dito sobre um tema específico. Sua escolha se justificou por ser uma metodologia de análise de dados rica, relevante e com considerável potencial teórico para pesquisas no campo da administração, sobretudo aquelas com abordagem qualitativa (Mozzato & Grzybovski, 2011).

Definiram-se 13 categorias temáticas para a análise *a priori*, ou seja, a partir dos objetivos específicos do estudo. As mães participantes da pesquisa se enquadraram na faixa etária de 27 a 44 anos, sendo a média 38 anos. Todas eram casadas. O perfil dos filhos das mães entrevistadas é mostrado no Quadro 1. Considerando o número de filhos, 58,33% (sete) possuíam um filho; 33,33% (quatro) possuíam dois filhos; e 8,33% (uma), três filhos. Considerando as crianças (até 12 anos), as idades variaram de um (a idade de 10 meses foi aqui

considerada como um ano) a 10 anos, sendo que 75% das mães possuíam filhos com até cinco anos de idade. Em relação ao sexo, 50% das mães possuíam filhos do sexo masculino e 50% do sexo feminino. No que tange ao aspecto escolar, 58,33% das mães possuíam filhos matriculados em escola; destes, 71,43% estavam em escola particular e 28,57% em escola pública. Apenas uma das mães possuía filho matriculado em creche.

Quadro 1. Perfil dos filhos das mães entrevistadas.

Nome fictício	Nº de filhos	Sexo	Idade	Escola (criança)
Maria	2	masculino, feminino	20 anos, 7 anos	particular
Júlia	1	feminino	4 anos	particular
Alice	2	feminino, feminino	5 anos, 10 meses	particular
Amanda	1	masculino	4 anos	-
Sofia	1	feminino	10 meses	-
Carolina	1	feminino	3 anos	-
Ana	2	masculino, masculino	13 anos, 9 anos	particular
Clara	2	masculino, masculino	10 anos, 8 anos	particular
Cecília	1	masculino	2 anos	creche
Mariana	3	feminino, feminino, feminino	15 anos, 13anos, 5 anos	pública
Catarina	1	masculino	4 anos	pública
Bruna	1	masculino	1 ano e 3 meses	-

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Quanto ao perfil profissional das participantes, a maioria (91,67%) afirmou trabalhar em instituições educacionais e apenas 8,33%, o que corresponde a uma respondente, disse trabalhar em uma instituição bancária. Considerando as profissões, 58,33% (sete) disseram trabalhar com funções administrativas, 16,67% (duas) eram recepcionistas; 8,33% (uma), bancária; 8,33% (uma), coordenadora de franquias; e 8,33% (uma), pedagoga.

A renda familiar mensal informada pelas mães, de acordo com a classificação proposta pelo IBGE (2020), se comportava da seguinte forma: 16,67% (duas) possuíam a renda familiar mensal entre dois e quatro salários mínimos (valor do salário mínimo: R\$1.045,00 em 2020); 58,33% (sete), de quatro a 10 salários mínimos; e 25% (três) de 10 a 20 salários mínimos.

Considerando o número de pessoas que moram na casa, todas eram compostas pela mãe, esposo e respectivo(s) filho(s). Quando as mães foram questionadas sobre a existência de ajuda em casa no momento “atual” (familiares ou pessoas externas), 33,33% afirmaram possuir ajuda e 66,67% não possuíam. Dentre as que não possuíam ajuda, algumas dispunham desse auxílio antes da pandemia e outras no início. Dentre as que possuíam ajuda, 50% eram de familiares e 50% de pessoas externas contratadas.

Analisando o regime de trabalho dos esposos no momento da pandemia, constatou-se que 16,67% (dois) estavam em regime de trabalho remoto; 75% (nove) presencial; e 8,33% (um), misto.

4. Resultados e discussão

Esta seção está dividida em três subseções com os resultados e análise das entrevistas a partir do direcionamento de cada objetivo específico.

4.1. Mães em *home office* na pandemia: dificuldades e desafios

Para compreender as percepções das mães quanto aos efeitos da pandemia sobre suas vidas, as participantes foram, primeiramente, estimuladas a discorrer sobre as sensações iniciais, dando destaque para a questão da rotina e mostrando quais sentimentos representavam seu “novo normal”. Considerando suas percepções, principalmente pelo acompanhamento dos noticiários, elas comumente mencionaram sobre medo, adoecimento, ansiedade e insegurança, corroborando o posicionamento de Schuchmann et al. (2020) e Xiang et al. (2020). Em particular, no início, as mães sentiam-se angustiadas pelas incertezas originadas do novo cenário: “No início foi, acho que o maior desafio foi a insegurança, né, porque, né, medo do que tava acontecendo lá fora, né, e você com um bebê muito pequeno” (Bruna, teve o primeiro filho no início da pandemia) e “No começo, tinha muito medo de sair para rua, até para fazer coisa essencial, como ir no mercado, eu morria de medo” (Amanda).

Um dos desafios apontados pelas mães foi a ocorrência de uma rotina exaustiva. Foram comuns falas como: “A palavra é cansativa e exaustiva mesmo, né” (Amanda) e “Eu tô achando que tá muito pesado, tá?” (Sofia). O fato de ser mãe, cuidadora de filhos (incluindo o “suporte às tarefas escolares”), responsável por trabalhos domésticos e profissional, certamente, contribuiu para a intensificação da percepção de uma rotina mais intensa, o que demarca a vulnerabilidade feminina, como previsto por Barroso e Gama (2020). Mariana expôs que “o trabalho remoto pra mulher é muito mais pesado, porque filho é muito mais da mãe”. Ana mencionou: “Tem dia que eu não sei se eu trabalho, se eu arrumo casa, se eu faço almoço, se eu lavo roupa”. Para Cecília, a principal desvantagem do seu novo cenário se referiu à falta de rotina: “A desvantagem pra mim é essa: não ter uma rotina”.

Uma das dificuldades enfrentadas pelas mães, que contribuiu para a percepção de rotina mais pesada, foi a sobreposição de tarefas. Elas demonstraram ficar, em alguns momentos, perdidas em meio ao cotidiano, precisando decidir constantemente qual tarefa priorizar. Havia sempre a dedicação em algum tipo de atividade:

(...) porque eu ficava conciliando o serviço doméstico, olhar ela [a filha] e ainda fazer o serviço da faculdade, entendeu? Mas, agora tá ficando praticamente impossível, porque ela tá na fase que ela tá se movimentando, então não pode tirar mais o olho dela (Sofia, mãe de uma menina de quase um ano).

Ainda nesse contexto, algumas mães observaram sobrecarga no trabalho: “Ele [o esposo] chegou, eu estava no computador, ele tomou banho, dormiu e eu fiquei no computador ainda. E eu fiquei o dia inteiro” (Ana). Havia queixa também de outras mães a respeito de demandas fora do horário normal de trabalho. Para Maria, a carga de trabalho ficou mais pesada: “Acho que ficou mais pesada. Mais pesada, porque a gente não tem aquele limite”.

O novo cenário de aulas remotas para as crianças foi, na visão das mães, bem desafiador. Mesmo ocorrendo ajustes que o tornaram mais adaptável com o tempo, a maioria das mães acredita que essa modalidade de ensino não é a mais adequada aos filhos, com a sensação de perdas com a nova configuração: “Então... assim, é... essa perda aí com certeza vai ser uma geração que vai enfrentar essa perda que tá acontecendo na educação” (Maria).

Outra questão de impacto para as mães foi a necessidade súbita de conciliar o *home office* e o cuidado dos afazeres domésticos e dos filhos, contribuindo para a existência de sobrecarga em suas atividades (Lemos, Barbosa, & Monzato, 2020). Havia certa aceitação e costume entre as mães ao mesmo tempo em que a maioria se mostrava esgotada. Ana relatou que havia “muita coisa emocional negativa que esse estar dentro de casa vem provocando, né?”

Então, eu acho assim, né, eu acho que eu tô com um cansaço mental”. Cecília disse não estar gostando do trabalho remoto em uma fala de esgotamento: “Eu não tô aguentando o meu trabalho remoto”.

O *home office* estabeleceu-se como desafio para o desempenho profissional, convívio social, trabalho em equipe e comunicação. 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 mencionam Garcia e Viecili (2018). Alice afirmou: “Meu rendimento é muito menor pelo fato de eu estar dentro de casa. Como eu percebo que eu tô com a cabeça cansada, às vezes eu tenho que ler mais de uma vez para eu entender alguma coisa de algum documento”.

Para Sofia, há também essa percepção: “E as coisas parece que não rendem como rendiam. E essa questão de... de... dessa bagunça de não ter muito definido, sabe, o que eu vou fazer e qual hora eu vou fazer”. Algumas mães mencionaram manter o desempenho no trabalho. No entanto, houve falas relativas a uma falta de avanço: “O desempenho, é... eu sinto que, às vezes, tem dia que eu só consigo fazer o básico mesmo, o essencial, sabe” (Amanda) e “Eu não faço mais propostas para minha chefe. Hoje, eu só tô cumprindo o que ela me manda” (Alice). Há de se ressaltar que atividades, antes desenvolvidas presencialmente, ao serem desempenhadas de forma remota, demandam maior esforço e atenção. É preciso ainda que as mães convivam com o ideal de mãe perfeita que a sociedade impõe – dedicada, heroína, sem angústias e conflitos, sempre atenta e disponível (Lemos & Kind, 2017).

Problemas na comunicação, trabalho em equipe, falta de convívio e socialização com os colegas de trabalho foram percebidos, confirmando que o “isolamento”, no que se refere à equipe de trabalho, traz efeitos negativos para a modalidade de trabalho remoto (Mann, Varey, & Button, 2000). Algumas das falas revelaram este quadro sobre: socialização – “Como uma desvantagem em relação ao trabalho em *home office* é..., essa, a mobilidade mesmo, a socialização” (Bruna); comunicação – “E eu vejo que a gente estando cada um em sua casa, com a comunicação *online*, eu vejo que tem uma demora na comunicação às vezes, sabe” (Sofia); e prejuízos no trabalho em equipe – “O trabalho em equipe, ele fica prejudicado” (Júlia). Em relação ao trabalho em equipe apontado por Júlia, é possível destacar que certas contribuições que um colega poderia dar prontamente no trabalho presencial são muitas vezes dispensadas devido ao tempo de resposta, nem sempre tão imediato, que o *home office* ocasiona.

Com a mudança repentina do trabalho para *home office*, houve a necessidade de adequações físicas e/ou de equipamentos. Alguns exemplos de falas das participantes mostraram essa questão: “Então, pra começar, eu não tinha equipamentos, nada disso. Então, tive que pegar no trabalho pra conseguir conciliar, porque, ou faziam [os filhos] aula, ou eu trabalhava” (Clara) e “O meu marido fez, acabou um escritório em cima da casa, né” (Mariana).

Quanto à existência de espaço separado na casa, sete mães afirmaram possuir, enquanto cinco não possuíam. Essas últimas, de forma geral, montaram estações de trabalho e estudo para os filhos em um mesmo espaço. Essa estratégia foi, em alguns casos, necessária para conciliar o *home office* com o cuidado dos filhos. Dentre as mães que tinham um local, algumas pensaram essa função para o cômodo após a pandemia: “Então, eu tenho, mas não foi pensado, eu fico dentro desse quarto, que é um lugar mais isolado assim, como se fosse um escritório, mas não com muita cara de escritório [risos], meio adaptado mesmo” (Cecília).

Além de uma nova configuração de trabalho (Abbad et al., 2019) exigindo adaptação das mães, o *home office* evidenciou a dificuldade de se imporem limites entre trabalho e vida privada, já que, por meio das tecnologias, o trabalho e a vida privada passaram a fazer parte de

um único espetáculo (Castro, Bottega, Detoni, & Tittoni, 2020): “Eu estou no meu local de trabalho, aqui estou na minha residência. Hoje, as coisas se misturam...” (Maria) e “Porque o ambiente de trabalho virou o ambiente de descanso, né” (Cecília).

Parecia não existirem momentos satisfatórios de descanso que pudessem amenizar as dificuldades e desafios vivenciados pelas mães, uma vez que o ambiente destinado à “fuga” do trabalho e o convívio familiar passou a ser convertido no mesmo espaço de trabalho. Bruna, por exemplo, usava a ida até o ponto de ônibus como uma estratégia para simular esta transição entre trabalho e vida privada: “O horário que ela [babá] sai é a hora que eu saio do meu serviço também, né. Então não tem folga [risos]. É...Eu até levo ela no ponto de ônibus pra fazer essa transição e eu dar uma respirada, ‘falar, assim, opa, perai’ (risos)”.

Essa não delimitação dos limites estabelecidos entre espaço de trabalho e “não trabalho” pode se tornar causa do conflito instaurado pelo *home office* (Peters & Blomme, 2019), prejudicando, por exemplo, os momentos de descanso e lazer.

4.2. Mães e a compatibilização do trabalho remunerado com o cuidado dos filhos

A possibilidade de estar em *home office*, mesmo sem um planejamento prévio e adequado, pôde ser vista pelas participantes como um ponto positivo em relação à presença e acompanhamento dos filhos, os quais também estavam em distanciamento social, já que, no caso de todas as entrevistadas, os filhos continuavam em casa sem acesso presencial à escola ou creche. Na percepção das participantes, o estar perto dos filhos levava a duas sensações. A primeira é a de “presença”, em que a criança tem a tranquilidade de saber que, se precisar de algo, de atenção, de ajuda, a mãe estará por perto e, certamente, pronta para ajudá-la. Isso ficou perceptível no relato de Catarina, que valoriza a possibilidade de almoçar diariamente com o filho: “Então, eu nunca almocei com meu menino antes. Era só final de semana. Então, eu tenho essa vantagem, sim, sem dúvida”. Trata-se também do fato de estar à disposição em eventualidades, como dito por Bruna e Mariana, respectivamente: “(...) nas demandas que ele precisa de mim, né, como eu estou dentro de casa...” e “(...) às vezes, algum filho está doente também, você está em casa, tá perto...”.

A segunda situação refere-se ao desenvolvimento em si, em poder não apenas estar presente, mas participar, acompanhar de perto os momentos de desenvolvimento dos filhos, situação ainda mais perceptível para as mães com filhos de até quatro anos. Essa é uma vantagem que, inclusive, algumas mães classificaram como privilégio: “(...) privilégio de poder acompanhar cada uma das etapas do desenvolvimento. Eu posso afirmar que eu vi tudo que aconteceu com meu filho” (Bruna). Em situação “normal” não estariam ao lado dos filhos, compartilhando com eles seu desenvolvimento, o que foi observado nas falas: “Então, eu participo mais do desenvolvimento dele [filho] também. Porque, né, eu passava muito tempo fora. Então, eu não via...assim” (Amanda) e “(...) de eu poder tá em casa, perto da minha filha, acompanhando esse primeiro ano dela aí, de desenvolvimentos” (Sofia).

Por outro lado, percebeu-se que, em algumas mães, foi despertado um sentimento de culpa, pois, ao mesmo tempo em que disseram ser um ponto positivo estarem em casa junto com os filhos, de estarem presente fisicamente, deixaram claro também que não significava que haveria disponibilidade para atuar no acompanhamento e desenvolvimento do filho, gerando conflitos pessoais: “(...) é assim, uma culpa constante, né, porque a gente sempre acha que pode dar mais atenção” (Cecília). Maria relata: “(...) mesmo eu estando em casa, ela é mais acompanhada pela televisão, pelos jogos, do que pela mãe”. Observou-se que as mães gostariam de poder fazer mais, estarem mais disponíveis, já que estão em casa: “Olha, eu acho que eu poderia estar ajudando mais, olhando mais de perto” (Ana). A possível “culpa” sentida pelas

mães pode estar relacionada com as responsabilidades que elas assumem (Vieira & Amaral, 2013), ou que entendem que deveriam assumir, ou pode ser pelo que elas imaginam que os filhos estão sentindo, como destacado por Amanda:

E aí eu estou me desdobrando assim para não deixar de dar atenção para ele. Porque ele está em uma fase que não entende que eu estou em casa, mas que eu não estou disponível para ele o tempo todo, né. A minha preocupação é...ele entender que não está sendo abandonado, né.

Muitas mães ainda carregam o estigma de serem as responsáveis exclusivas pelos cuidados dos filhos e da casa em seu papel dito “reprodutivo” (Hirata & Kergoat, 2007). Tal situação também foi detectada entre as participantes desta pesquisa, evidenciando as dificuldades em relação à divisão de tarefas. Embora tenha ficado claro que em grande parte das famílias os companheiros “ajudam”, a responsabilidade no cuidado dos filhos e da casa ainda é, na maior parte, atribuída às mães, o que pode contribuir com a sobrecarga das tarefas e o desgaste emocional (Lima, 2021), que são intensificados pelos momentos de incertezas e desesperanças causados pela pandemia. A participação dos companheiros no cuidado dos filhos ficou mais evidente do que no compartilhamento/divisão de tarefas domésticas. Mas, mesmo assim, o acompanhamento das atividades escolares dos filhos, no caso de praticamente todas as participantes, era realizado pelas mães. Observaram-se falas como: “Ah! Não, é eu que assumo. Eu que assumo!” (Ana), “É, ele fica responsável... ainda pesa muito para mim” (Bruna) e “Às vezes, ele consegue me auxiliar sim, mas...eu acho que eu chamo a responsabilidade mais para mim, sabe” (Júlia).

Ainda acerca da participação dos companheiros, dois relatos chamaram atenção. O primeiro: “Nós temos um acordo de divisão de tarefas estipuladas” (Maria). Nesse relato, foi possível observar que esse acordo foi proposto e é gerenciado pela mãe, o que, mais uma vez, remete à argumentação das responsabilidades assumidas ou reivindicadas pelas mães. No contraponto, tem-se o relato de Catarina: “(...) não acho que ele me ajuda, porque não entendo que essa responsabilidade é minha. A gente divide na medida do possível...” Essa é uma afirmação que contrapõe o papel da mulher tido como reprodutivo e responsável pela família. É um posicionamento diferente das demais participantes, em que se tem um entendimento de compartilhamento de responsabilidades entre o homem e a mulher, exemplificando ser possível o resgate do princípio de isonomia entre gêneros (Siqueira et al., 2020).

Um dos grandes desafios de mães e familiares no cuidado de crianças é deixá-las entretidas a maior parte do tempo, seja na escola, com atividades extraescolares ou ações de lazer, para que a criança possa aprender, se divertir e gastar a energia que possui. Se para um adulto é difícil assimilar esse contexto de “enclausuramento”, imagine o quão mais difícil seria para uma criança. Sobre esse aspecto, Alice relata: “Porque ela [filha] tinha uma rotina muito agitada, ela não ficava em casa... final da semana, ia para casa das amiguinhas, para poder brincar e tal... então, ela [filha] começou a me dar muito trabalho nesse sentido de... sentir falta das amigas”.

Com a mudança da rotina, de acordo com as mães, para que os filhos ficassem ocupados nos momentos de lazer, sobretudo quando não existia uma rede de apoio para ajudar a entretê-los – esse auxílio também esteve afetado pela pandemia (Silva et al., 2020) –, foi preciso o uso das tecnologias de informação e comunicação (televisão, computadores e celulares). Barnes (2012) indica que essas tecnologias são fundamentais para a execução do teletrabalho e, portanto, possibilitam a execução de trabalho *home office* pelas mães. Todavia, percebe-se que, sob outra perspectiva, as tecnologias também foram favoráveis ao entretenimento dos filhos

durante o período em que as mães estavam em horário de trabalho e não haviam pessoas que pudessem lhes dar atenção: “(...) infelizmente, a gente tem que entrar com coisas que a gente não gostaria, que é celular, televisão, essas coisas, pra tentar deixar ele um pouquinho quietinho, pra gente conseguir produzir mesmo, senão, não tem como...” (Cecília).

Outra estratégia utilizada pelas mães para poder trabalhar era deixar os filhos perto do local de trabalho. Por exemplo, na situação da Sofia: “Na verdade, o horário que estou sozinha com ela, no mesmo espaço... ela fica atrás de mim, eu fico trabalhando”. Já Amanda fica no mesmo ambiente que o filho de quatro anos, enquanto ele se distrai com outros brinquedos ou com a televisão: “E agora que a minha irmã não está mais comigo, eu trabalho na sala com ele, porque ele está assistindo televisão. Eu coloquei a mesa do lado e aí ele vai conversando, vai brincando, eu trabalhando...”

Ainda dentro da questão sobre conciliar as atividades profissionais e o cuidado dos filhos, as mães das crianças em idade escolar (sete do total de catorze crianças) se viram também com o desafio de realizar o acompanhamento das atividades escolares dentro de casa: “(...) a escola, né, veio para dentro de casa...” (Maria). Foram detectados dois grupos para o acompanhamento das atividades escolares. Um deles era composto por crianças menores com pouco domínio do computador e/ou das instruções escolares, exigindo maior dedicação das mães. Mariana, mãe de uma menina de cinco anos, relatou: “A gente tem que sentar e tentar alfabetizar, né, porque uma criança de cinco anos... não concentra sozinha. Até com a gente já não concentra, né, nessa idade, sozinho, então, não fica”.

Na mesma situação, Alice disse: “Então, a gente sempre coloca o *notebook*, mas a gente sempre tem que ficar acompanhando, porque, na idade, ela não sabe... embora ela consiga manusear, ligar, desligar microfone, tem que fazer isso durante aula”.

O segundo grupo é formado por crianças mais independentes, mas que, ao mesmo tempo, necessitam de auxílio. Por exemplo, Clara, mãe de dois filhos de dez e oito anos, disse sobre a necessidade de atenção dos filhos durante o período da aula remota: “(...) as crianças demandam uma certa atenção, é, elas agora demandam mais atenção. Então, elas perguntam muito. Eu não sei se antes perguntavam muito pra professora e a gente que não via, né?”

Da mesma forma, Ana, mãe de um menino de nove anos, relatou: “Eu tenho que sempre fazer junto com ele, porque, se eu puder não ajudar em nada, eu... mas ele ainda não consegue fazer sozinho e se deixar ele é do tipo que enrola, sabe?”

Observou-se que, na maioria das vezes, as atividades escolares eram realizadas no mesmo horário de trabalho das mães, como relatado por Catarina, que tem um filho de quatro anos, o qual necessita de ajuda para realizar a atividade escolar: “(...) o horário da aula seria das 13 às 17h. Então, para a gente devolver ainda dentro do horário de aula, eu tenho que fazer com ele dentro do meu horário de serviço”. Era, então, sempre necessário compatibilizar o exercício do trabalho remunerado com o cuidado dos filhos, prejudicando a atenção plena em uma só tarefa.

4.3. A gestão do tempo em meio às rotinas de trabalho, cuidado dos filhos e da casa

Quando foram abordados aspectos relativos às horas trabalhadas diariamente, percebeu-se que as mães possuíam dificuldade em fornecer respostas precisas. Maria, ao comparar seu atual trabalho com o presencial de antes, respondeu que trabalha “Bem mais. Bem mais”. Clara discorreu também sobre a expansão das horas de trabalho: “Eu tenho extrapolado bastante, é..., toda semana, toda semana extrapola”. Essa situação se insere dentre as críticas relativas ao *home office*, no qual têm-se o aumento das horas trabalhadas como também a transferência de custos, solidão e aspectos relacionados à apropriação do espaço familiar pelo trabalho (Haubrich & Froehlich, 2020).

Diversas falas expressaram que as mães não conseguiam determinar horários para a atividade profissional mesmo que relativamente fixos: “Não, nem sempre dá pra poder pegar o horário ali certinho, não. Tem hora que é à noite que a gente tá olhando, é um pouco mais cedo” (Mariana), “Então, a gente, agora, não tem como medir as horas, né” (Cecília) e “Ontem, feriado, eu estava de dez e meia à meia noite editando vídeos que eu não consegui cumprir” (Bruna). Como menciona Tietze (2005), nesse contexto de trabalho remoto são comuns as jornadas mais extensivas do que se pratica habitualmente no regime presencial. Isso torna-se consequência da falta de rotina e perda da percepção e controle da realidade tempo-espaço que a nova configuração de trabalho exige. Para Amanda, a rotina foi se perdendo com o tempo e por isso não era possível definir horários: “A rotina foi se perdendo, sabe. Eu... percebi que foi se perdendo. O começo tava o horário certinho e parava. E agora eu tenho que começar mais tarde por causa dele [filho]. Tem que parar um pouquinho mais tarde”.

Maria percebeu essas indefinições em seu intervalo de almoço: “A outra questão é essa de não ter o limite do intervalo, né. Elas [colegas de trabalho] me mandam mensagem no *WhatsApp*. Então, mesmo que eu esteja em meu horário de almoço, eu vou responder”.

A maioria das mães apontou a necessidade de ter que fazer interrupções para dar atenção aos filhos, o que fez com que, em algumas situações, fosse preciso compensar esses momentos. Foram recorrentes falas nesse aspecto: “Por exemplo, o que estuda de manhã, no meio da tarde, eu tenho que parar o meu trabalho pra poder ir atender ele. Isso acontece muitas interrupções aí, nesse sentido” (Clara), “Tem hora que eu tenho que parar pra brincar” (Mariana) e “Mas, ela chama, quer atenção toda hora. Quando dá, eu paro. Quando não dá, eu falo para ela esperar. Aí, ela fica no meu colo. Eu vou fazendo as coisas com ela no colo” (Carolina). Essas pausas podem afetar a concentração das mães: “E eu estando dentro de casa, se eu escuto alguma coisa ou se qualquer coisa que meu filho faça me chama atenção e me desconcentra, né” (Bruna) e “Porque eu tento me concentrar e ela fica ali gritando, resmungando, entendeu... E aí eu tenho que parar e pegar ela” (Sofia).

Foi possível perceber também que há um tipo de “compensação” de horas de trabalho, não muito delimitada, pois, muitas vezes, elas interrompem suas atividades profissionais, principalmente para dar atenção ou suporte aos filhos, como Alice, que tem percepção de que trabalha menos; no entanto, é comum que ela trabalhe de madrugada: “Eu não vou me iludir, que eu não consigo fazer as oito horas, que eu tenho que fazer por dia, na plataforma. É... como eu trabalho muito, é... às vezes, ela [filha], é... ainda deixa eu, é... trabalhar mais de madrugada”.

Júlia, que apontou estar gostando do trabalho remoto, tem a mesma percepção de compensação, amparada pelo discurso de sua gestora:

É... aí... tem alguns momentos assim que eu acabo uma parte. Não, agora, vou dar uma levantada, uma relaxada, vou ali brincar com ela [a filha] uns cinco minutos e depois eu volto. (...) Então... assim... nossa... eu, às vezes, é... eu vou além do meu horário de trabalho... então, eu tenho que me permitir a fazer isso, alguns momentos. Eu até escutei da minha gestora um dia: ‘Gente, vocês podem ter essa flexibilidade de levantar, tomar uma água, brincar um pouquinho com os filhos, porque a gente sabe que vocês trabalham até mais, além do horário de trabalho de vocês, vocês compensam isso, né, de uma certa forma.

Catarina mencionou que trabalhava muito no início, mas que hoje conseguiu se adaptar mais:

Trabalhamos muito fora do horário, (...) eu achei que eu trabalhei todos os sábados

desse período, nesse início, enquanto foi assim, todos os sábados. Eu ainda estava me lembrando ontem que eu trabalhei no feriado de *Corpus Christi* no ano passado. Nesse ano, não precisei trabalhar, não.

A vantagem reconhecida pelas mães em relação ao elemento “tempo” se refere ao deslocamento necessário, especialmente para algumas mães que trabalham em outra cidade. As participantes Maria, Júlia e Bruna apontaram essa vantagem: “Essa é a primeira vantagem que eu via: não ter que me deslocar” (Maria), “As vantagens é que você fica mais próximo de sua família, você... acaba que reduz esse tempo de deslocamento” (Júlia) e “Não preciso acordar tão cedo. Eu acordo na demanda do meu filho, né. Não tenho trânsito pra poder pegar, nem pra voltar” (Bruna). Esse foi, essencialmente, o único benefício aparente relacionado à gestão do tempo.

5. Considerações Finais

Este trabalho teve como objetivo observar como a nova rotina de cuidado com os filhos impactou as atividades profissionais das 12 mães em *home office* no contexto da crise de Covid-19. E de forma específica, o artigo buscou identificar os desafios e dificuldades vivenciados nesse novo período, como as mães conciliavam suas diversas atividades e como (não) gerenciavam seu tempo dedicado às atividades profissionais e à orientação dos filhos nas atividades escolares. A partir dos resultados encontrados com a análise de conteúdo e suas conexões com as categorias estabelecidas, foi possível atingir os objetivos propostos pelo presente artigo

Em geral, a vida das entrevistadas trouxe à tona a intensificação da sobrecarga de trabalhos domésticos e de cuidado com os filhos, sobretudo quando em conjunto com o desenvolvimento de atividades profissionais tradicionalmente remuneradas. Sentimentos de medo e angústia, que marcaram o início da pandemia, foram se transformando com o passar do tempo em sensações de cansaço mental e estresse, provocados, principalmente, pela impossibilidade de estabelecimento de uma rotina e pelo compartilhamento de um único espaço para as várias esferas da vida.

A necessidade de constante atenção aos filhos, particularmente com aqueles de até cinco anos, exigia da maioria das mães o uso de um mesmo local para a execução das atividades profissionais e o monitoramento das crianças. Ainda que as tarefas domésticas, essencialmente, fossem compartilhadas com os maridos, o peso de uma possível responsabilidade superior recaía sobre as mães, como foi possível constatar que, em muitos casos, eram elas que delegavam as funções mesmo quando não as executavam.

A gestão do tempo quanto às tarefas a serem desempenhadas pelas mães demonstrou ser um desafio constante. Foi identificada a dificuldade de elas estabelecerem um horário específico para cada tipo de função (profissional e cuidado da casa e dos filhos), principalmente no caso de mães que não possuíam uma rede de apoio durante o horário habitual de expediente. A execução das tarefas, nesses casos, se sobrepunha, acarretando ainda a sensação de cansaço e exaustão.

O presente estudo destacou que um contexto de pandemia evidencia ainda mais a situação de desigualdade já existente entre os sexos. Além disso, ressaltou que o trabalho remoto, na modalidade *home office*, apesar de trazer a vantagem de as mães poderem acompanhar o crescimento dos filhos e estar mais perto da família, deve ser avaliado de forma mais ampla, uma vez que a sobrecarga mental e o estresse poderiam trazer perdas de qualidade daqueles momentos aparentemente prazerosos.

Identifica-se como limitação deste trabalho o número de 12 entrevistadas, cujo grupo

possuía certa homogeneidade como a maioria das participantes trabalhar no setor educacional e serem mães casadas. É fundamental que a análise desse contexto de pandemia seja ainda expandida para outras configurações familiares, como mães solteiras, com o objetivo de avaliar também seu impacto.

Agradecimentos

À CAPES pelo apoio financeiro na realização desta pesquisa no âmbito do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (UFLA).

Referências

Abbad, G. S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, R. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia, Organização e Trabalho*, 19(4), 772-780.

Barnes, S. (2012). The differential impact of ICT on employees: narratives from a hitech organization. *New Technology, Work and Employment*, 27(2), 120-132.

Barros, S. C., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30, 1-11.

Barroso, H. C., & Gama, M. S. B. (2020). A crise tem rosto de mulher: Como as desigualdades de gênero particularizam os efeitos da pandemia da COVID-19 para as mulheres no Brasil. *Revista do CEAM*, 6(1), 84-94.

Castro, T. C. M., Bottega, C. G., Detoni, P. P., & Tittoni, J. (2020). Em tempos de coronavírus: home office e o trabalho feminino. *Revista Novos Rumos Sociológicos*, 8(14), 40-64.

Dias, F. M., Berger, S. M. D., & Lovisi, G. M. (2020). 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.

Dorna, L. B. H. (2021). O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da Covid-19: mudanças e permanências. *Laboreal*, 17(1), 1-30.

Garcia, C. F., & Viecili, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal - Revista de Psicologia*, 30(2), 271-280.

Garrido, R. G., & Garrido, F. S. R. G. (2020). Covid-19: Um panorama com ênfase em medidas restritivas de contato interpessoal. *Interfaces Científicas*, 8(2), 127-141.

Guerra, M. H. T. S., Silva Neto, R. R., Ranieri, T. R., & Gomes, U. C. (2020). Teletrabalho Estruturado na Administração Pública: A Experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. *Revista de Administração, Sociedade e Inovação*, 6(3), 98-116.

Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e Desafios do “Home office” em Empresas de Tecnologia da Informação. *Gestão & Conexões*, 9(1), 167-184.

Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (2), 220-241.

Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Divisão urbanoregional: bancodedados*. Recuperado de http://geoftp.ibge.gov.br/divisao_urbano_regional/base_de_dados/.

Kraemer, M. U. G., et al. (2020). The effect of human mobility and control measures on the Covid-19 epidemic in China. *Science*, 368, 493-497.

Leite, A. L., Silveira, T. B. J., & Lemos, D. C. (2020). Implicações do trabalho remoto em uma empresa de base tecnológica. *Navus – Revista de Gestão e Tecnologia*, 10, 1-15.

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

Lemos, R. F. S., & Kind, L. (2017). Mulheres e maternidade: faces possíveis. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 17 (3), 840-859.

Lima, C. A. P. C., Silva, B. C. O., & Bezerra, J. C. V. (2020). Mulher Macho, Não Senhor! – Um Estudo de Caso sobre a Percepção de Gestoras e seus Pares a Respeito do Modelo de Gestão Feminina. *Revista de Administração, Sociedade e Inovação*, 6(3), 7-21.

Lima, E. (2021). Covid-19: Participe da pesquisa do IFF/Fiocruz sobre os impactos psíquicos da pandemia em mulheres mães de crianças ou adolescentes e em seus filhos. *Rio de Janeiro: Instituto Nacional de Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente Fernandes Figueira (IFF/Fiocruz)*. Recuperado de: <http://www.iff.fiocruz.br/index.php/8-noticias/742-covide19pesquisa>

Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of tele-working via computer-mediated communication. *Journal of Managerial Psychology*, 15(7), 668-686.

Martinez, A. L., & Barbieri, V. (2011). A experiência da maternidade em uma família homoafetiva feminina. *Estudos de Psicologia*, 28(2), 175-185.

Medeiros, A. Y. B. B. V., Pereira, E. R., & Silva, R. M. C. R. (2020). A. Desafios das Famílias na Adaptação da Educação Infantil a Distância durante a Pandemia de Covid-19: Relato de Experiência. *EaD em Foco*, 10(3).

Minayo, M. (2014). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (14. ed.). São Paulo: Hucitec Editora.

Mozzato, A. R., & Grzybovski, D. (2011). Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 731-747.

Peters, P., & Blomme, R. J. (2019). Forget about “the ideal worker”: A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality. *Business Horizons*, 62, 603-613.

Schuchmann, A. Z., Schnorrenberger, B. L., Chiquetti, M. E., Gaiki, R. S., Raimann, B. W., & Maeyama, M. A. (2020). Isolamento social vertical x Isolamento social horizontal: Os

dilemas sanitários e sociais no enfrentamento da pandemia de Covid-19. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(2), 3556-3576.

Silva, J. M. S., Cardoso, V. C., Abreu, K. E., & Silva, L. S. (2020). A feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. *Revista Feminismos*, 8(3), 149-161.

Siqueira, H. C. B., Silva, V. O. B., Pereira, A. L. S., Guimarães Filho, J. D., & Silva, W. R. (2020). Pandemia de COVID-19 e gênero: Uma análise sob a perspectiva do princípio constitucional da isonomia. *Revista Psicologia & Saberes*, 9(18), 216-226.

Steil, A. V., & Barcia, R. M. (2001). Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 36 (1), 74-84.

Tietze, S. (2005). Discourse as strategic coping resource: Managing the interface between “home” and “work”. *Journal of organization change management*, 18(1), 48-62.

Vieira, A., & Amaral, G. A. (2013). A arte de ser Beija Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. *Saúde e Sociedade*, 22(2), 403-414.

Xiang, Y. T., et al. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *Lancet Psychiatry*, 7, 228-229.