

**TRABALHO FEMININO, EXAUSTÃO E VIDA PESSOAL:  
IMPACTOS DO *HOME OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

Área temática: 7 GPESS Gestão de pessoas  
Descritores específicos: “a gestão de pessoas em tempos de pandemia, tele trabalho, home office.”

## RESUMO

Devido à crise sanitária, muitas empresas precisaram paralisar total ou parcialmente suas atividades, enquanto outras passaram a adotar a modalidade *home office*. As mulheres, cumpriam a tripla jornada, acumulando a função profissional e a doméstica, com os cuidados com a família. A pandemia trouxe visibilidade à subalternidade feminina na sociedade, demonstrando a conjuntura de desigualdade entre homens e mulheres. Nesse contexto, as mulheres ficaram mais sujeitas à demissão, já que a sobrecarga de tarefas, doméstica e profissionais, tendia a afetar sua produtividade profissional. O objetivo deste trabalho foi compreender os impactos da pandemia sobre o trabalho das mulheres que estão em *home office*. Para tanto, foram realizadas entrevistas com 16 mulheres, que exerceram atividades laborais, na modalidade *home office*, todas residentes no Estado do Rio de Janeiro. A Análise de Conteúdo, com o uso do Atlas TI, permitiu demonstrar como as mulheres foram impactadas pelas mudanças na rotina. O estudo concluiu que a sobrecarga das mulheres acrescida a outros fatores, como excesso de carga mental, medo de não conseguir atender as expectativas, sensação de sufocamento, irritação, cansaço e desconforto, além de doenças mentais e de saúde, são alguns dos fatores que geram a exaustão feminina.

**Palavras-chave:** Trabalho feminino; *home office*; exaustão, COVID-19, tripla jornada.

## ABSTRACT

Due to the health crisis, many companies had to paralyze their activities completely or partially, while others started to adopt the *home office* modality. The women fulfilled the triple journey, accumulating the professional and domestic functions, with the care of the family. The pandemic brought visibility to female subalternity in society, demonstrating the situation of inequality between men and women. In this context, women were more subject to dismissal, as the overload of domestic and professional tasks tended to affect their professional productivity. The objective of this work was to understand the impacts of the pandemic on the work of women who are at *home office*. For that, interviews were carried out with 16 women, who performed work activities, in the *home office* modality, all residing in the State of Rio de Janeiro. Content Analysis, using Atlas TI, allowed demonstrating how women were impacted by changes in routine. The study concluded that the burden of women added to other factors, such as excessive mental load, fear of not being able to meet expectations, feeling of suffocation, irritation, tiredness and discomfort, in addition to mental and health diseases, are some of the factors that generate female exhaustion.

**Keywords:** Female work; *home office*; exhaustion, COVID-19, triple journey.

## 1 INTRODUÇÃO

O ambiente laboral está sendo profundamente afetado pela pandemia da COVID-19, com a ampliação da adoção do *home office* para organizações que nem sequer imaginavam implantar essa modalidade. Trabalhar em casa pode intensificar o tempo total de trabalho laboral (remunerado) e doméstico (não-remunerado) das mulheres, e na maioria das vezes esse tempo é indissociável. O *home office* foi a principal estratégia adotada para as organizações no momento do distanciamento social, condição que, com a acumulação ao trabalho não remunerado, tornou a desigualdade de gênero mais notória. Neste sentido, esta pesquisa tem como foco abordar os impactos da COVID-19 no trabalho feminino em *home office* e seus desdobramentos na esfera familiar.

Destaca-se que a questão da desigualdade de gênero é um obstáculo de ordem mundial, enfrentado não só por mulheres brasileiras, mas também por outras em diferentes partes do mundo. Inclusive, a questão da desigualdade de gênero se tornou pauta da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio do relatório: “Mulheres no Trabalho: Tendências 2016”. Segundo Guy Ryder, Diretor Geral da OIT, a função do relatório é trazer à tona os desafios enfrentados pelas mulheres no âmbito trabalhista, que, mesmo com o passar do tempo, ainda se fazem presentes na busca das mulheres pelo trabalho decente (OIT, 2016).

Com a pandemia, agravou-se a questão da desigualdade entre gêneros, sobretudo quanto à disparidade da empregabilidade das mulheres. O que pode ser explicado em parte em função do tempo livre dos homens em comparação com o das mulheres ser maior, justamente por existir uma sobrecarga de jornada de trabalho feminino, nos âmbitos profissional e familiar. Nesse contexto, constata-se a sobrecarga para as mulheres, que conciliam o *home office* e os cuidados com os afazeres domésticos, como também com familiares. Posto isso, o estudo tomou este assunto como incentivo para a construção da pesquisa, guiando-se assim por meio da questão problema: Quais os impactos que a pandemia ocasionou às mulheres que trabalharam em *home office* e seu desdobramento familiar?

A delimitação da pesquisa concentrou-se no Estado do Rio de Janeiro, Brasil. As entrevistas foram realizadas entre agosto e setembro de 2021, com mulheres brasileiras que atuaram no mercado de trabalho em *home office*, durante o período da pandemia da COVID-19, não havendo restrição do ramo de atuação e nem tipo de organização. A pesquisa pretende oferecer aporte para gestores de Recursos Humanos. Além de fomentar a discussão para formulação de políticas públicas voltadas às organizações, com vistas à conscientização e fortalecimento da busca pela equidade de gênero no mercado de trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A desigualdade de gênero mercado de trabalho se coloca de várias formas, uma delas é a divisão sexual do trabalho que é compreendida como a atuação dos homens no âmbito produtivo e as mulheres no âmbito reprodutivo, além de preceder os homens em setores com maior relevância para sociedade como políticos, religiosos e militares (HIRATA e KERGOAT, 2007). As oportunidades e condições de trabalho das mulheres são evidenciadas pelo patriarcalismo que gera a divisão

sexual do trabalho, e que instituem as diferenças biológicas entre os sexos e afirmam a responsabilidade a ser ocupada por homens e mulheres dentro da sociedade (NASCIMENTO, 2021). Nesse contexto, Hirata e Kergoat (2007, p. 599) abordam os dois princípios organizadores da divisão social do trabalho: “o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher)”.

Segundo estudo do IBGE (2021), somente 37,4% dos cargos gerenciais no país eram ocupados por mulheres. Fato que traduz a tendência de que os cargos de gestão são social e historicamente associados como função de homens. Dessa maneira, prevalecendo a ideia de que as mulheres gestoras (ou executivas) se colocam como trabalhadoras fora do seu lugar. Portanto, há uma dominação masculina na ocupação de cargos de relevância. Situação que compactua com o entendimento de que a hegemonia masculina no ocidente é evidente, “[...] sendo a posição masculina politicamente mais forte, especialmente em relação às mulheres, ainda que um homem seja identificado com um grupo “não hegemônico”, seja por raça, etnia ou sexualidade” (DINIZ, 2016, p. 39-40).

## 2.1 O trabalho feminino: Dificuldades do *home-office* na pandemia

A situação habitual de jornada tripla de trabalho para as mulheres foi agravada no contexto pandêmico. Isso porque, muitas mulheres desempenham suas atividades laborais na modalidade *home office*, o que gerou um grande impacto em suas vidas. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), entre o período entre maio e novembro de 2020, identificou-se mais de oito milhões de pessoas que trabalharam em *home office* no Brasil, representando 11% dos 74 milhões de profissionais em atividade, sendo a maioria de nível superior. Dentre o montante de trabalhadores em *home office*, em setembro de 2020, 57% eram mulheres (IPEA, 2021).

Por sua vez, a pesquisa do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), denominada “Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil”, evidenciou que as mulheres ficaram mais em casa que os homens, local em que se concentraram as mudanças de rotina, já as crianças passaram a assistir aulas *on-line* em casa e passou-se a se trabalhar na modalidade *home office* (tanto os homens quanto as mulheres), ao passo em que o mercado de trabalho estava ainda mais desvantajoso ao trabalhador, devido ao aumento do desemprego. Situações que deixaram famílias inteiras concentradas o tempo todo em suas casas, trazendo novas cargas emocionais e conflitos a este ambiente doméstico (FBSP, 2021).

Posto isso, compreende-se que o isolamento social e o excesso de convivência familiar, sobretudo em atividades em *home office*, aumentaram a possibilidade de conflitos, tanto no ambiente privado (familiar) quanto no ambiente público (trabalho) (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021).

A tentativa de equilibrar trabalho e família teve um novo agravante, pois, no caso do *home office*, modalidade difundida nesse período, o trabalho migrou para o espaço da família. Sendo que, tal modalidade de trabalho possui a vantagem de acomodar melhor o horário dedicado ao trabalho com o das atividades domésticas e de cuidados com a família. O que deveria ser um fator positivo, no entanto, não é uma unanimidade, posto que nem todas as mulheres se adaptaram ao *home office*,

situação que exige um perfil caracterizado por autodisciplina e organização, o além de prazer em se trabalhar de maneira solitária. Além disso, quando existem filhos pequenos, que demandam mais atenção, pode haver maior dificuldade em se trabalhar em *home office* (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021).

Sobretudo quando os colégios e creches ficaram funcionando *on-line*, a mulher adquiriu nova tarefa em casa, o de supervisionar o desempenho e a presença dos filhos nas aulas. Assim, a terceirização de tarefas do ambiente doméstico e familiar foi por terra, já que o distanciamento social impediu a obtenção de ajuda com familiares e/ou profissionais. Uma conjuntura em que o aumento nas tarefas domésticas e familiares ainda vieram acompanhados por situações como: aumento na quantidade de horas trabalhadas em *home office* e maior individualização do trabalho (falta de interação social). Atentando-se que tais situações podem ocasionar isolamento social, profissional e político (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021). Nesse sentido, é especialmente desafiador organizar o tempo do trabalho executado em casa, uma vez que: “as pessoas que estão trabalhando em casa muitas vezes tiveram horários de trabalho modificados e possuem grandes chances de interrupções e distrações com a presença da família que também se encontra em casa devido à pandemia” (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021, p. 390-391).

Portanto, é hora de ressignificar a relação entre o trabalho e a família, rompendo este estereótipo das tarefas domésticas e cuidado com a família como sendo um trabalho feminino. A visibilidade do ambiente doméstico em meio a pandemia, deu a largada para mudanças de hábitos socioculturais enraizados pelo patriarcado, até mesmo, porque também lançou luz sobre o quanto a mulher é sobrecarregada por suas três jornadas de trabalho. Uma organização familiar coletiva é o melhor caminho, sendo a pandemia a mestra que aponta para a necessidade deste novo caminhar, buscando-se, desta maneira, a qualidade de vida para todos num ambiente de trabalho que está imerso no ambiente familiar. Podendo-se até almejar o tão desejado equilíbrio entre o trabalho e a família, mesmo em situação de *home office* (RODRIGUES, 2021).

## 2.2 A Sobrecarga: Trabalho e Família

Barham e Vanalli (2012) abordam que as atuações e os impactos vividos pelos indivíduos em diferentes esferas (trabalho, família e/ou no lazer) eram estudadas em dimensões separadas e de forma independentes. No entanto, os pesquisadores apontam que, nos últimos tempos, o âmbito profissional está interligado com o âmbito familiar, sendo um influenciado pelo outro seja direta ou indiretamente (BARHAM e VANALLI, 2012).

De certo, se estabelece uma tensão para a mulher que busca o equilíbrio entre trabalho e família, o que pode resultar na geração de sentimentos como culpa e tristeza, especialmente quando há maior dedicação de tempo para um dos lados ou quando o terceirizar o cuidado com os filhos é um problema de ordem pessoal. Nesse sentido, à guisa de exemplo, há mulheres que acham que são mães ruins por não estarem cuidando dos filhos o tempo todo, sendo para elas uma fraqueza contratar terceiros para tanto. Existe, assim, uma balança em que os dois lados são importantes para a mulher, a família e o trabalho (PICANÇO, 2005).

## 2.3 Sequelas vividas

Conciliar as demandas profissionais com algumas fases da vida familiar é extremamente difícil para muitos trabalhadores e/ou membros de família, principalmente quando se trata de pais de crianças ou cuidadores de algum parente. A ausência de rotinas das empresas e de ações facilitadoras para situações de conciliação entre trabalho e família ocasionam um desequilíbrio emocional, podendo gerar um estresse entre os funcionários, queda no desempenho profissional, desgaste entre relacionamentos profissionais e familiares, desmotivação e, além do aparecimento de problemas de saúde (BARHAM e VANALLI, 2012; GRAVENA, 2006).

A realidade é que as mulheres evoluíram no espaço público, mas grande parte delas continuam exercendo as atividades do espaço privado o que as impõe em uma dupla e até mesmo tripla jornada afetando suas vidas e aumentando seus impasses, estresse e sobrecargas. Sendo que o estresse devido à sobrecarga de trabalho, pode ocasionar o adoecimento emocional e físico na mulher. Ou seja, a sobrecarga em jornadas de trabalho, remunerada e não remunerada, gera um peso emocional e físico na vida da mulher (SANTOS, AZEVÊDO e SOUZA, 2021). A sobrecarga de trabalho para as mulheres significa menos tempo para se dedicar ao lazer. Logo, trata-se de uma situação que camufla uma realidade, que é: as mulheres possuem menos tempo livre para o lazer que os homens (BARBOSA, 2018).

## 3. METODOLOGIA

Para a presente pesquisa, optou-se por utilizar método qualitativo, a fim de se aprofundar o conhecimento da realidade enfrentada por mulheres que trabalharam na modalidade *home office*, no período da pandemia da COVID-19, explorando assim a questão da desigualdade de gênero.

Portanto, elegeu-se, como os sujeitos do estudo, 16 mulheres que trabalhavam, em *home office*, no contexto pandêmico. Sendo a seleção desse grupo de sujeitos de pesquisa feita por meio de rede pessoal dos envolvidos, utilizando uma cadeia de referência, numa espécie de rede. Essa via de execução para cadeia de referência foi estabelecida através da técnica conhecida como *snowball*, também divulgada como *snowball sampling* (bola de neve). Sobre a pesquisa em cadeia de referência, o formato *snowball* assegura heterogeneidade entre a cadeia investigada, visto que alcança diversas pessoas, o que forma uma população oculta na investigação, sendo “[...] mais fácil um membro da população conhecer outro membro do que os pesquisadores identificarem os mesmos, o que se constitui em fator de relevância para as pesquisas que pretendem se aproximar de situações sociais específicas” (BALDIN e MUNHOZ, 2011, p. 333).”

A seguir apresenta-se o Quadro 1, que faz uma descrição do perfil das entrevistadas utilizando nomes fictícios, feito com base nas indagações iniciais das entrevistas, estabelecendo um panorama sociodemográfico.

Quadro 1: Perfil do grupo de mulheres entrevistadas

<b>Nom e</b>	<b>Idad e</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Escolarida de</b>	<b>Setor de atuação</b>	<b>Filhos</b>	<b>Tempo de atuação</b>	<b>Cargo</b>
Lily	50-60	Casada	Ensino médio	Público	1	28 anos	Técnico de Contabilidade
Mary	30-39	Casada	Graduação	Privado	0	5 anos	Analista Financeiro
Anne	>60	Divorciada	Doutorado	Público	5	31 anos	Professora Titular e Pesquisadora
Shar on	30-39	Casada	Mestrado	Público	1	11 anos	Engenheira de Meio Ambiente
Emm a	40-49	Casada	Doutorado	Público	2	4 anos	Pesquisadora
Helen	40-49	Casada	Doutorado	Público	1	8 anos	Professora adjunta de físico-química
Jenni fer	50-60	Divorciada	Especializaç ão	Privado	1	5 anos	Analista de gestão de pessoas
Emily	30-39	Casada	Especializaç ão	Privado	2	3 anos	Analista Financeiro
Josie	30-39	Casada	Especializaç ão	Privado	0	13 anos	Assistente administrativo
Susa n	40-49	Casada	Especializaç ão	Privado	1	14 anos	Analista sênior
Mega n	30-39	Casada	Doutorado	Público	2	4 anos	Pesquisadora
Laure n	30-39	Casada	Especializaç ão	Privado	0	3 anos	Analista de RH
Joan ne	40-49	Divorciou na pandemia	Especializaç ão	Privado	0	9 anos	Gestora de Contas Corporativas
Linda	30-39	Casada	Graduação	Privado	1	5 anos	Especialista de Qualidade
Mia	30-39	Casada	Doutorado	Público	1	4 anos	Pesquisador em

							propriedade industrial
Tracy	30-39	Casada	Graduação	Público	2	12 anos	Técnica de Operação

Fonte: As autoras.

Todas as entrevistadas firmaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), cumprindo a pesquisadora com o respeito a integridade e a voluntariedade de cada mulher entrevistada. Feito isso conforme as especificações da Resolução nº 466 de 2012, que, além da captação da autorização para a realização das entrevistas, também serviu como objeto para informar as entrevistadas sobre a intenção do estudo empreendido (BRASIL, 2013).

As entrevistas foram realizadas na modalidade remota, por meio da plataforma Google Meet, com base em um roteiro semiestruturado, sendo todas gravadas e transcritas posteriormente para a devida análise. O período de realização das entrevistas foi entre 3 de agosto e 22 de setembro de 2021. Para análise de dados, a técnica de análise de conteúdo foi adotada conforme Bardin (2011), tomando como parâmetro o Referencial Teórico. Esta análise foi desenvolvida por meio de três etapas: a) pré-análise; b) Codificação e categorização e por fim c) tratamentos dos resultados obtidos.

Então seguindo o que propõe Bardin (2011), os resultados foram categorizados, *a priori*, de acordo com as falas das entrevistadas e baseadas no referencial teórico abordado nesse estudo. É importante destacar que, embora as categorias sejam diferentes entre si, elas podem estar presentes de forma simultânea em alguns trechos. Por isso, algumas pesquisas constam em mais de uma das categorias. Dessa maneira, observou-se que os impactos do trabalho feminino durante a pandemia apresentam-se sob diferentes perspectivas, no entanto, possuem certa complementaridade entre si.

<b>Categoria</b>	<b>Definição Operacional</b>
<i>Home-office x dificuldades</i>	Adaptação, falta de equipamentos, local apropriado, desconhecimentos do uso da tecnologia
Trabalho e Família	Conciliação trabalho e família, mudança da rotina familiar
Exaustão e consequências vividas	Frustração, irritação, ansiedade, emocional, chateação, pânico, medo, carga mental, cansaço, multiuso, pressionada, insônia e sobrecarga

#### 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste item são apresentados trechos de depoimentos obtidos com as entrevistas, que tiveram uma importância significativa no que se refere as categorias organizadas anteriormente, presentes no item Metodologia.

#### 4.1 – *Home-office* e dificuldades

Com a crise sem precedentes causada pela pandemia, as organizações precisaram acender um alerta para um cenário imprevisível, necessitando se adaptar de forma rápida aos novos modelos de trabalho, até mesmo, remodelando novos processos internos e criando estratégias. No caso, o papel do RH é importantíssimo nesses momentos, podendo indicar as melhores atitudes a serem tomadas dentro das organizações, afinal as pessoas esperam que as lideranças indiquem o que fazer. Também, devido a necessidade de distanciamento social para controlar a propagação do COVID-19, o *home office* foi a primeira medida a ser tomada.

Segundo Antunes (2020), o teletrabalho e o *home office* oferecem várias vantagens para classe trabalhadora, como não precisar se deslocar, se alimentar melhor, ter mais flexibilidade nos horários, para citar apenas alguns. Porém, é sempre bom frisar que é uma “relação profundamente desigual entre o trabalho e capital, em que o se perde é sempre muito maior do que aquilo que se ganha” (ANTUNES, 2020, p. 26).

A preocupação do RH, portanto, teve que se movimentar em torno do bem-estar dos colaboradores, pois com eles em casa as organizações precisaram reinventar e incentivar a interação e comunicação remota, por meio de reuniões e vídeo chamadas. Desta maneira, os gestores de RH precisaram ficar atentos às condições de trabalho no *home office* / teletrabalho, verificando os equipamentos necessários, condições do ambiente e até mesmo as condições psicológicas e mentais dos colaboradores. Sendo que nos fragmentos a seguir, apresentados nas falas das entrevistadas, percebe-se as possíveis primeiras providências do RH, para atender e dar suporte aos colaboradores em *home office* / teletrabalho:

[...] Apoio de equipamentos sim, mas apoio financeiro não. Ela enviou monitores, cadeiras, *mousepad* ergonômico, teclado tudo isso. Mas apoio financeiro não. O RH fez uma campanha bem legal, de saúde mental durante a pandemia. (entrevistada Mary).

[...] Eles deram esse notebook, ele já tem a parte da câmera, porque meu notebook era bastante precário e não tinha câmera para fazer essas reuniões de vídeo. Eles deram esse auxílio para adaptação de mobiliário de cadeira, mesa para a gente tentar se adaptar. (entrevistada Sharon).

[...] Depois de alguns meses se eu não me engano eles autorizaram a pegar o computador (entrevistada Emma).

[...] Ajuda de custo, a organização manteve os vales alimentação, refeição, até aumentou, passou a dar uma ajuda de custo, disponibilizou os melhores equipamentos para que eu fizesse o trabalho de casa, cadeira, tudo (entrevistada Emily).

[...] Eu já tinha notebook, então eu não tive problemas, mas lá para o meio do ano passado, pode pegar cadeira se a gente quisesse. Só isso que deu de ajuda, mais nada (entrevistada Susan).

[...] Só disponibilizaram o VPN porque não tinha como trabalhar sem ele, sem isso não dava (entrevistada Megan).

[...] Deu ajuda de custo, deu notebook para as pessoas, quem precisou de monitor também (entrevistada Lauren).

[...] Ela já pagava a minha internet, a empresa me reembolsa a minha internet até valor "X", e esse valor cobre o custo de internet que eu tenho em casa. Eles liberaram um dinheiro para gente montar uma estrutura de trabalho (entrevistada Joanne).

[...] Cadeira, só cadeira. A ajuda de custo está em aprovação ainda. O notebook é da empresa, eu sempre tive. Sempre teve treinamento, o teams quando entrou, sempre entra novidades, eles sempre mandam vídeos de treinamento, com dicas (entrevistada Linda).

[...] Sim, num segundo momento sim. Foi possível retirar somente o computador. (...) Nós tivemos somente acesso ao computador, mais nada. Zero ajuda na conta de luz, porque você precisa de um ar-condicionado, nada (entrevistada Mia).

[...] Logo assim que começou, não tinha notebook para todo mundo, as pessoas, muitas vezes, tinham que usar o seu, que eu acabei usando o meu que eu já tinha, mas tive um subsídio de R\$ 1.000,00, a empresa deu para ajudar, não é muita coisa, pelo que as pessoas pagam de luz, internet, ou se precisar de mobiliário, mas se precisar deu esse incentivo, e agora notebook para todo mundo (entrevistada Tracy).

Apesar de todo esforço das organizações em se adaptarem a modalidade emergencial, o *home-office*, durante a pandemia muitas dificuldades ainda foram enfrentadas, principalmente no primeiro momento o que impactou consideravelmente as mulheres. A ausência de equipamento adequado foi um fator estressante para as trabalhadoras, causando sensação de inadequação e desgaste, que junto com a sobrecarga em função da tripla jornada causa sofrimento a essas mulheres. No trecho a seguir, a entrevistada detalha como se sente diante dessas circunstâncias, com destaque para a frustração e a culpa e ainda aponta para uma característica das mulheres, que seria a da resiliência:

[...] o meu computador, que eu tinha, era meu pessoal, ele não gravava vídeo. Eu fiquei muito frustrada porque eu não sabia que era isso, e a ignorância ela é terrível, então eu achei que eu não estava conseguindo fazer, eu achava que era eu que não sabia, então a frustração foi assim imensa, enorme, muito sofrimento. (entrevistada Helen).

As organizações não estavam preparadas para administrar o *home-office* assim como as pessoas. Nem sempre todas estavam disponíveis, e inicialmente era inviável para as organizações ter esse controle, pois não havia ferramentas para administrar esse controle do tempo. No relato a seguir a entrevistada menciona sua dificuldade em realizar sua atividade pois dependia de outras pessoas que não estavam disponíveis.

[...] Eu fiquei frustrada porque nem todas as pessoas estavam disponíveis como se estivessem presenciais [no *home office*].(entrevistada Susan).

No caso a seguir, demonstra a dificuldade das entrevistadas em não ter um local apropriado para realização das tarefas laborais e domésticas causando graves conflitos ocasionando a separação de uma das entrevistadas:

[...] Eu me senti muito estressada pela situação que eu te falei, por não ter lugar para trabalhar. Eu fiquei mais dentro de casa, algumas tensões aumentaram dentro de casa, acelerou em um desgaste no relacionamento que eu acabei me separando (entrevistada Joanne).

[...] No início da pandemia eu ficava trabalhando na sala, ela estava ali, toda hora me pedia alguma coisa, eu ficava mais perto.(entrevistada Tracy)

Durante o *home-office* é preciso muita administração do tempo para conciliação das atividades, e de forma abrupta as famílias precisaram e ainda precisam organizar essa nova forma de trabalho e de rotina de vida, que veremos no tópico a seguir.

#### 4.2 – Trabalho x Família

A conciliação na coordenação do trabalho e da família ocorrem sempre na vida das mulheres, o que causam impactos nas atividades laborais como pessoais, e trabalhar em *home office* requer muita autodisciplina, organização, autonomia entre outras condições. Um assunto aventado por Lemos, Barbosa e Monzato (2020).

[...] Compatibilizar, porque antes eu tinha um compartimento e quando eu chegava no trabalho eu só estava trabalhando, aqui eu continuo sendo mãe, sendo esposa, sendo mãe de cachorrinha e as demandas estão em paralelo aqui. [...]. A gente acabou tendo esse conflito aqui, passa a ser tudo ao mesmo tempo. (entrevistada Sharon)

A entrevistada, a seguir, ressalta a sobrecarga e a frustração com o acúmulo das atividades laborais e domésticas em um mesmo ambiente, além do impacto na saúde mental dela e do marido devido o isolamento social, a saber:

[...] muitas vezes já me peguei louca porque misturei tarefa de casa com tarefa de trabalho. [...]. (entrevistada Mary)

No fragmento a seguir a entrevistada desabafa situação vivenciada pela dificuldade em conciliar a atenção com o trabalho laboral e a atenção com a filha:

Se eu me levantasse para beber água, ela falava assim 'Acabou mamãe?' [...], mas depois de um tempo estava me fazendo mal (entrevistada Tracy).

No item a seguir abordaremos algumas consequências / sequelas sentidas pelas mulheres em função da pandemia, do trabalho em home-office da compilação do trabalho e do trabalho vivenciada por elas, entre outras.

#### 4.3 – Exaustão e consequências vividas

Nessa categoria são apresentados trechos de depoimentos obtidos com as entrevistas, que tiveram uma importância significativa no que se refere à exaustão. O não coletivismo nas famílias para dividir as tarefas da casa e cuidados com os familiares, levam as mulheres à exaustão e a não buscar um trabalho remunerado, ou mesmo, sendo fadadas a um desempenho pífio no trabalho. Sendo que, a questão da exaustão está imersa na invisibilidade desse trabalho doméstico. Precisando uma pandemia mundial para trazer visibilidade ao trabalho doméstico, tal como explicado por Valle (2020) Rodrigues (2021).

Ademais, a exaustão corrobora com o adoecimento da mulher, físico e emocional, tal como descreveram a ONG Care (2020) e os autores Losekann e Mourão (2020), Griep (2021), Abbad e Legentil (2020), Tokarski e Alves (2020), Valle (2020), Barbosa (2018) e Santos, Azevêdo e Souza (2021). Sendo que, nos depoimentos das mulheres entrevistadas, foi possível perceber várias evidências de exaustão, expressadas de diversas formas, como segue:

[...] frustrada não, eu fiquei irada porque eu queria trabalhar e não conseguia. [Como lidou ao ser interrompido no trabalho laboral] Mal, fico irada [...] Fico com vontade de socar [risos]. Eu me senti assim mais sufocada porque eu sou a dona da casa (entrevistada Lily).

No relato anterior, a entrevistada demonstrou alto nível de estresse pela sobrecarga, evidenciadas pelas expressões “irada”, “vontade de socar” e “sufocada”, para

caracterizar um contexto de dificuldade de adaptação ao *home office*, especialmente em função das demandas de atenção com o filho.

[se sentiu sobrecarregada]: Sim. Eu acho que não tem nenhuma mulher que não tenha sentido. Porque a gente traz o trabalho para dentro da nossa casa e aí acumula tudo. [...]. Eu também tive crise de ansiedade, devido a isso, mas eu consegui me controlar. Senti-me sobrecarregada e frustrada também de não ter conseguido conciliar o tempo do trabalho e da casa e ter que parar o meu trabalho para ter que fazer isso [tarefas domésticas], enfim, é um sentimento ruim (entrevistada Mary).

A crise de ansiedade relatado anteriormente ganha contornos ainda mais fortes no próximo relato. A entrevistada embora não tenha problemas coronários, teve um episódio de arritmia, além de diversos sinais de piora da saúde física e mental, em decorrência direta da pandemia, com o falecimento do pai e toda angústia própria desse contexto, além da sobrecarga com as tantas jornadas, conforme descrição a seguir:

[...] tive um ataque de arritmia cardíaca no meio da pandemia. Eu não tinha problemas cardíacos, nem nada e eu tive esse episódio, [...] você se sente multiuso, você se sente meio pressionado, mas no final você consegue dar conta. O emocional da gente, passa a ficar até um pouco invasivo, a forma de trabalho mudou muito, a forma de eu lidar do trabalho. (entrevistada Sharon).

Invariavelmente, essa situação, em que há evidências de gestão inadequada das equipes ou falta de treinamento específico que apoie o trabalho remoto, impacta o sono e o estado geral da saúde da trabalhadora, conforme a seguinte fala:

[...] Meu sono ficou muito prejudicado. Eu não tenho insônia, não tenho problema para dormir, mas eu não tenho tempo para dormir tanto, o mínimo. Mas por outro lado, do trabalho, essa parte de ter que entregar meta e tudo mais e dormir muito tarde, isso para mim foi muito ruim, estou muito cansada mesmo, esgotada. [Como se sente quando é interrompida para afazeres domésticos ou de cuidado] desconfortável, um pouco (entrevistada Emma).

O próximo depoimento revela os meandros da carga mental que reside não só na execução das atividades, mas também decorre da mobilização desde o planejamento e providências que as precedem. Esse relato é agravado diante do menosprezo do marido acerca da sobrecarga relatada pela mulher:

[...] A tal carga mental, [...] a lista de compras, isso é uma carga mental. Então isso é algo que tá agregado a nossa sociedade, e parece um trabalho pequeno, mas não é, isso desgasta muito a gente. A gente fica o tempo inteiro, imagina, estou na cama deitada para dormir e estou pensando, tudo que eu tenho que organizar, isso afeta o sono, então afeta a nossa saúde. (entrevistada Helen).

O depoimento a seguir salienta o mal-estar causado pela própria situação pandêmica, o risco de adoecimento e da perda de parentes, que tem causado crises de ansiedade. Dessa maneira, evidenciando que esse contexto atípico de crise sanitária também deve ser considerado nas políticas de RH, afinal de contas, as pessoas estão tendo de lidar com um cenário novo e assustador:

[...] Medo, eu tive medo, eu tive pânico, eu tive crise de ansiedade. [...] eu tinha muito medo de estar em casa com as crianças, e ele [marido] poderia trazer algo para dentro de casa, né, porque ele estava na rua o tempo todo. Eu tive muito medo, e depois quando eu vi as pessoas morrendo, eu tive mais medo ainda. no início confesso a você que eu fiquei desequilibrada. Eu tive crise de ansiedade, então nossa eu me sentia muito mal (entrevistada Emily).

O próximo relato enfatiza o custo da característica multitarefa e resiliente atribuída às mulheres, causando muita frustração e sentimento de sobrecarga:

[...] Acho que a mulher, que a gente consegue fazer tudo ao mesmo tempo, a gente com certeza fica mais sobrecarregada. E na pandemia a gente ficou mais sobrecarregada, mas eu senti muito sobrecarregada sim (entrevistada Susan).

Muitas entrevistadas relataram crises de ansiedade, mas a seguinte revelou que buscou ajuda de um psicólogo para conseguir seguir adiante e trabalhar nesse contexto pandêmico:

[...] Eu precisei muito procurar ajuda com psicólogo, para eu conseguir me adaptar. [...]. Aceitar que eu não tinha mais a liberdade de viver, por conta da pandemia. Eu não podia sair, ir à praia, não podia ir ao shopping. Cara, isso mexeu comigo, mas a gente vai se adaptando, vamos beber em casa, mas foi bem difícil. [...] (entrevistada Linda).

Nesses últimos dois fragmentos, evidenciam-se o mal-estar com a sobrecarga e com a falta de separação dos ambientes laboral e doméstico:

[...] Não tem como se sentir bem, é uma sensação de desconforto de sobrecarga, sensação de que foge do seu controle totalmente (entrevistada Mia)

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo compreender os impactos da pandemia no que tange ao trabalho feminino em *home office* e seu desdobramento na esfera familiar. Para tanto, foram entrevistadas 16 mulheres, que trabalharam em *home office* durante a pandemia da COVID-19.

As mulheres entrevistadas relatam a dificuldade em conciliar o trabalho e a família e pode-se notar a necessidade da divisão sexual do trabalho, onde os homens precisam entender que os afazeres domésticos e os cuidados com os filhos são de responsabilidade do homem (pai) e da mulher (mãe). No entanto, as mulheres continuam assumindo esses afazeres mais que os homens. E, mesmo aquelas que entendem a origem dessa desigualdade, como sendo um resíduo de uma sociedade patriarcal que vivemos nos dias de hoje, muitas insistem em conviver com essa carga para evitar conflitos, sendo que outras ainda se entendem como “donas de casa”, “mulheres da casa” e responsáveis por esse trabalho não remunerado.

No cenário vivenciado pelas mulheres verificou-se uma sobrecarga sentida por elas, em ter que conciliar trabalho e família tudo no mesmo espaço, tudo no mesmo momento. Muitas delas vivem realizando múltiplas jornadas, várias atividades ao mesmo tempo, tais como: executar atividades laborais, fazer tarefas domésticas; cuidar dos filhos e ensinar os filhos. Conclui-se que a sobrecarga das mulheres acrescida a outros fatores, como excesso de carga mental, medo de não conseguir atender as expectativas, sensação de sufocamento, irritação, cansaço e desconforto, além de doenças mentais e de saúde, são alguns dos fatores que geram a exaustão feminina.

Os estudos revelaram que as organizações necessitam realizar políticas de RH para compactuar o trabalho feminino com as organizações, atendendo as necessidades das mulheres, sobretudo, no período da pandemia, justamente para se alcançar um bom trabalho em *home office*. É importante citar também a necessidade de políticas públicas para conscientização dos homens quando a importância de assumirem suas responsabilidades como pais, além de moradores da própria casa, possibilitando assim uma divisão sociossexual mais equilibrada, somente após essa divisão poderá se vislumbrar uma igualdade entre homens e mulheres.

## REFERENCIAL

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Tendências na alocação do tempo no

Brasil: trabalho e lazer. **Revista Brasileira Estudos de População**, v. 35, n. 1, p. 1-28, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARHAM, Elizabeth Joan; VANALLI, Ana Carolina Gravena. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 47-59, 2012.

BRASIL. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Trata de pesquisas em seres humanos e atualiza a resolução 196. **Diário Oficial da União**, 13/06/2013. Disponível em: <<https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2021.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Feminilidades e masculinidades no trabalho. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; TEIXEIRA, Juliana Cristina; NASCIMENTO, Marco César Ribeiro (Orgs). **Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais**. Bahia: EDUFBA, 2016. p. 131-158.

FBSP, FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: <[https://forumseguranca.org.br/publicacoes\\_posts/visivel-e-invisivel-a-vitimizacao-de-mulheres-no-brasil-3ed/](https://forumseguranca.org.br/publicacoes_posts/visivel-e-invisivel-a-vitimizacao-de-mulheres-no-brasil-3ed/)>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GRAVENA, Ana Carolina. **Retorno ao trabalho após o nascimento de um filho: percepções de professoras sobre sua experiência**. Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Federal de São Carlos (UFSC), curso Educação Especial. Orientadora Profa Dra Elizabeth Joan Barham. São Carlos: UFSC, 2006.

GRIEP, Rosane - **Estudo longitudinal da Saúde do Adulto (Elsa- Brasil) – Cenários da Covid-19** – 08/12/ 2021. Disponível em: <<https://www.unasus.gov.br/noticia/estudo-apresenta-dados-sobre-os-impactos-da-covid-19>>. Acesso em : 27 jan. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 38, 2021. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf)> Acesso em: 11 jun. 2021.

IPEA, INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato do trabalho remoto**. 15/06/2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/11/o-trabalho-remoto-e-a-massa-de-rendimentos-na-pandemia/>>. Acesso em: 10 set. 2021

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em *home office* durante a pandemia de COVID-19 e as

configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas - FGV EAESP**, v. 60, n. 6, p. 388-399, nov-dez/2020.

LOSEKANN, Raquel Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.

NASCIMENTO, Sara Diniz. In: ANTLOGA, Carla Sabrina; MAIA, Marina, SANTOS, Noemia de Moraes (Orgs). **Neoliberalismo e trabalhadoras**: Precarização do Trabalho Feminino. Trabalho Feminino Desafios e perspectivas no Brasil. Appris, 2021 p. 67-81

OIT, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Dia Internacional da Mulher**: 13 milhões de mulheres viram seus empregos desaparecerem devido à pandemia na América Latina e no Caribe. 05/05/2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_774846/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_774846/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 11 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. **OIT**: desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global. 07/03/2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_458115/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 11 jun. 2021.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; PACIELLO, Raul Ricardo. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, **RAC**, v.17, n.4, p.418-437, jul-ago/2013.

PICANÇO, Felícia Silva. Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e a vida familiar. In: ARAUJO, Clara Maria de Oliveira Araújo; SCALON, Maria Celi. (Orgs.) **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005. p. 149-172.

RODRIGUES, Carla. Precisou uma pandemia para o trabalho doméstico sair da invisibilidade. **Colabora**, 07/03/2021. Disponível em: <<https://projetocolabora.com.br/ods10/trabalho-domestico-enfim-deixa-de-ser-invisivel/>> Acesso em: 11 jun. 2021.

SANTOS, Carolina Maria Mota; AZEVÊDO, Alcinéia Parreiras de; SOUZA, Érica Lima. A Mulher em Tripla Jornada: Discussão Sobre a Divisão das Tarefas em Relação ao Companheiro. **Gestão & Conexões**, v. 10, n. 2, p. 103-124, mai-ago/2021.

VALLE, Karla. A pandemia de covid-19 e a desigualdade de gênero - a mulher trabalhadora dentro e fora de casa. **Justiça do Trabalho**, 30/04/2020. Disponível em: <[https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset\\_publisher/lpQvDk7pXBme/content/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-durante-a-pandemia-de-coronavirus/21078](https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/lpQvDk7pXBme/content/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-durante-a-pandemia-de-coronavirus/21078)>. Acesso em: 12 jun. 2021.