



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
CAMPUS CHAPECÓ  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**MONYQUE KONZEN LASCH KRETZLER**

**IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO TRABALHO EM  
*HOME OFFICE* E MATERNIDADE:  
PERCEPÇÃO DE MÃES DO OESTE CATARINENSE**

**CHAPECÓ  
2020**

**MONYQUE KONZEN LASCH KRETZLER**

**IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO TRABALHO EM  
*HOME OFFICE* E MATERNIDADE:  
PERCEPÇÃO DE MÃES DO OESTE CATARINENSE**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito parcial para obtenção de grau de bacharelado em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientador: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Kelly Cristina Benetti  
Tonani Tosta

CHAPECÓ  
2020

## Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Kretzler, Monyque Konzen Lasch  
IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO  
TRABALHO EM HOME OFFICE E MATERNIDADE: PERCEPÇÃO DE MÃES  
DO OESTE CATARINENSE / Monyque Konzen Lasch Kretzler. --  
2021.

63 f.:il.

Orientadora: Dr<sup>a</sup> Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -  
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de  
Bacharelado em Administração, Chapecó, SC, 2021.

1. Filhos. 2. Coronavírus. 3. Maternidade. 4. Home  
Office. I. , Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta,  
orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III.  
Título.

Elaborada pelo sistema de Geração Automática de Ficha de Identificação da Obra pela UFFS  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

**MONYQUE KONZEN LASCH KRETZLER**

**IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO TRABALHO EM  
HOME OFFICE E MATERNIDADE:**

**PERCEPÇÃO DE MÃES DO OESTE CATARINENSE**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para a obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientadora: Professora Dr<sup>a</sup> Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em 18/12/2020

**BANCA EXAMINADORA**

Andréia Casagrande Begnini

---

M<sup>a</sup> Andreia Casagrande Begnini

Faculdade SENAC Chapecó



---

M<sup>a</sup> Joice Moreira Schmalfluss

Universidade Federal da Fronteira Sul



---

Dr<sup>a</sup> Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

Universidade Federal da Fronteira Sul

*Dedico este trabalho aos meus filhos,  
Henrique e Emily, que são as razões do  
meu viver e que fazem eu me tornar  
uma pessoa melhor a cada dia.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais Nilton e Nilva, e minha irmã Kamilly, por estarem sempre presentes, me apoiando e incentivando para nunca desistir. Amo vocês incondicionalmente.

Agradeço a todos os meus professores por exercerem um papel tão importante na minha formação acadêmica, por partilharem comigo todo o seu conhecimento e sabedoria. Em especial quero agradecer minha orientadora a professora Kelly Benetti Tonani Tosta, por ter se disposto a enfrentar essa jornada desafiadora junto comigo, por entender o quão desafiador a rotina da mulher-mãe pode ser, e quantos desafios ela tem que enfrentar diariamente para estar no mercado de trabalho. Kelly, quero que saiba o quão importante você é para mim, gratidão por toda sua dedicação, você me transformou em uma mulher com propósitos e que luta para alcançar seus objetivos.

Não poderia deixar de agradecer aos meus colegas por me acompanharem até aqui, pelos auxílios nos trabalhos acadêmicos e também pelas palavras de motivação e conforto no decorrer da formação acadêmica. Em especial à minha amiga e colega Márcia, por ser essa pessoa excepcional, por me auxiliar em tantas horas, tanto na graduação quanto na minha vida pessoal. Meu sincero agradecimento amiga, você é um ser especial. Não sei como agradecer a Deus por ter colocado você em meu caminho. Sou imensamente grata!

Agradeço de coração a todas as mães que se disponibilizaram a participar de minha pesquisa, por terem dedicado seu tempo, relatando um pouquinho do dia a dia de cada uma, dando assim, possibilidade para que essa pesquisa acontecesse. Meu honesto e profundo agradecimento a todos vocês!

Agradeço ao meu marido Diego, por aturar meu mau humor, minhas crises e por me fornecer suporte nos momentos que mais precisei. Sem tua companhia e compreensão, não chegaria até aqui.

Por último, porém o mais importante, meus filhos! Henrique de 1 ano e 8 meses que me acompanhou nesses últimos períodos da graduação e Emily que ainda está em meu ventre, eles são o motivo da minha dedicação, e procuro ser a melhor mãe do mundo por eles, deixando bons exemplos para serem seguidos. Filhos vocês são a minha vida!

## RESUMO

A pandemia do novo coronavírus - *Severe Acute Respiratory Syndrome of Coronavirus* (Sars-CoV-2), está mudando a vida de todos. Com o distanciamento social, as dinâmicas de trabalho se alteram e conseqüentemente a rotina das famílias. No entanto sabemos que o desafio de conciliar as atividades profissionais, com os afazeres de casa mais a atenção aos filhos não é tarefa fácil. Aí vem a questão, focar no trabalho ou dar atenção aos filhos? Esse dilema é bem conhecido entre os pais que estão trabalhando em regime *home office*. A dupla jornada na quarentena, ainda que trabalhosa, reaproximou mães e filhos e fez a maioria das famílias repensarem suas rotinas, muitas dificuldades foram manifestadas pelas respondentes, a principal delas é a dificuldade de estabelecer limite entre suas tarefas e a conciliação da vida pessoal e profissional. Portanto, o estudo aqui se propõe a responder a pergunta: Como as mães do oeste catarinense estão conciliando o trabalho no regime *home office* e com a maternidade durante o período da pandemia do coronavírus? O objetivo geral desta pesquisa é analisar a percepção das mães do oeste catarinense quanto aos impactos da pandemia do coronavírus na conciliação da maternidade com o trabalho em regime *home office*. A metodologia foi através do instrumento de questionário, nas perguntas buscou-se dados quantitativos a fim de tabular os dados percentualmente, perguntas abertas também foram realizadas para coletar mais informações, visando aprofundar as experiências vivenciadas. Foi tabulado 101 respostas, esses dados foram coletados através do Google forms. Na análise dos dados a primeira porcentagem relevante é que a rede de apoio na ajuda do cuidado dos filhos período de pandemia caiu 17,52%, e a principal dificuldade apresentada pelas respondentes é estabelecimento de limites entre maternidade/casa/trabalho somando 20,11%, este fato também foi reconhecido nos depoimentos apresentados pelas mulheres-mães, somando a diversas queixas relatadas sobre a desigualdade de gênero vivenciadas dentro do lar. A falta de recursos necessários para execução das atividades laborais, ambiente impróprio, e diversas interrupções, foram algumas das condições que tornou o teletrabalho com desempenho e produtividade inferior. Muitas mudanças devem acontecer para tornar a atuação do mercado de trabalho das mulheres mães justas e menos penosas, incluindo políticas trabalhistas para melhor adequação entre a maternidade e o mercado de trabalho, fornecer todos os recursos fundamentais para o bom desempenho laboral, sociedade mais atuante e engajada na mudança e companheiros mais participativos na execução das tarefas do lar e na criação dos filhos.

Palavras-chave: *Home office*. Coronavírus. Filhos. Maternidade

## ABSTRACT

The pandemic of the new coronavirus - *Severe Acute Respiratory Syndrome of Coronavirus* (Sars-CoV-2), is changing everyone's life. With social distance, work dynamics change and, consequently, the families' routine. However, we know that the challenge of reconciling professional activities with chores at home plus attention to children is not an easy task. Here comes the question, focus on work or give attention to children? This dilemma is well known among parents who are working in the home office. The double journey in the quarantine, although laborious, brought mothers and children together and made most families rethink their routines, many difficulties were manifested by the respondents, the main one being the difficulty of establishing boundaries between their tasks and the reconciliation of personal and family life. professional. Therefore, the study here aims to answer the question How are mothers from western Santa Catarina reconciling work in the home office regime and with motherhood during the coronavirus pandemic period? The general objective of this research is to analyze the perception of mothers in western Santa Catarina regarding the impacts of the coronavirus pandemic on the reconciliation of motherhood with work in the home office. The methodology was through the questionnaire instrument, in the questions we sought quantitative data in order to tabulate the data in percentage, open questions were also asked to collect more information, aiming to deepen the experiences. 101 responses were tabulated, these data were collected through Google Forms. In the analysis of the data, the first relevant percentage is that the support network in helping to care for children during the pandemic period fell 17.52%, and the main difficulty presented by the respondents is the establishment of limits between motherhood / home / work adding up to 20.11 %, this fact was also recognized in the testimonies presented by the women-mothers, adding to the several complaints reported about the gender inequality experienced in the home. The lack of resources necessary to carry out work activities, inappropriate environment, and several interruptions, were some of the conditions that made teleworking with inferior performance and productivity. Many changes must happen to make the performance of the labor market of women mothers fair and less painful, including labor policies to better match motherhood and the labor market, provide all the fundamental resources for good work performance, a more active society and engaged in change and more participative companions in carrying out household chores and raising children.

Keywords: Home office. Coronavirus. Children. Maternity

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Ilustração 1 – Desigualdade de gênero	48
Ilustração 2 - Conciliação vida pessoal e profissional	50
Gráfico 1 - Taxa de Fecundidade no Brasil entre 2000 à 2016	24

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1- <i>Home office</i> e suas características	20
Quadro 2- Vantagens e desvantagens do <i>home office</i> para a empresa e empregado	21
Quadro 3- Relatos sobre a vantagem - “Maior interação com a família”	45
Quadro 4- Relatos sobre a vivência de desigualdade de gênero	47
Quadro 5- Relatos sobre a conciliação entre a vida pessoal e profissional	49

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil das respondentes – Quanto à idade, estado civil e grau de instrução	34
Tabela 2- Dados Trabalhistas- tipo de organização, cargo que atua, setor da economia	35
Tabela 3- Filhos - Número de filhos, idade e ajuda no cuidado	37
Tabela 4 - <i>Home office</i>	39
Tabela 5- Recursos <i>home office</i>	40
Tabela 6 - Desempenho e produtividade no trabalho	42
Tabela 7- Principais vantagens do <i>home office</i>	44
Tabela 8 -Principais dificuldades do <i>home office</i>	46
Tabela 9 -Avaliação da experiência	51

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
1.1 OBJETIVOS	13
<b>1.1.1 Objetivo geral</b>	<b>13</b>
<b>1.1.2 Objetivos específicos</b>	<b>13</b>
1.2 JUSTIFICATIVA	13
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>16</b>
2.1 GÊNERO	16
2.2 MERCADO DE TRABALHO	18
<b>2.2.1 Mulher no mercado de trabalho</b>	<b>19</b>
<b>2.2.2 Trabalho em regime home office</b>	<b>20</b>
<b>2.2.3 Motivação, satisfação e qualidade de vida no home office</b>	<b>22</b>
2.3 MATERNIDADE	23
<b>2.3.1 Conciliação do trabalho versus maternidade</b>	<b>25</b>
2.4 PANDEMIA DA COVID- 19	27
<b>3. METODOLOGIA</b>	<b>29</b>
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	29
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	30
3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	31
3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS	32
3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO	33
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b>	<b>34</b>
4.1 PERFIL DAS PARTICIPANTES	34
4.2 DINÂMICA FAMILIAR NO CUIDADO DOS FILHOS	36
4.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO EM REGIME HOME OFFICE	38
4.4 AVALIAR O DESEMPENHO E A PRODUTIVIDADE NO TRABALHO E NA MATERNIDADE;	42
4.5 DESCREVER AS PRINCIPAIS CONTRIBUIÇÕES E DIFICULDADES QUE O HOME OFFICE PROPORCIONOU NO COTIDIANO DAS MÃES;	43
4.6 ANALISAR A DESIGUALDADE DE GÊNERO VIVENCIADAS PELAS MULHERES NESTE PERÍODO;	46
4.7 CARACTERIZAR A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL;	48
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>52</b>
5.1 SUGESTÕES PARA NOVOS ESTUDOS	53
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>54</b>
<b>APÊNDICE A- Instrumento de coleta de dados-</b>	<b>58</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Desde que a mulher introduziu-se no mercado de trabalho, ela teve que conciliar sua vida pessoal com a profissional. Antes da inserção quando era o homem que sustentava a casa, tarefas tais como limpeza, organização do lar e criação dos filhos era de responsabilidade integral da mulher, porém quando a mulher se adentrou profissionalmente no mercado de trabalho, com o intuito de auxiliar o homem e conseguir renda para sustentar a casa, o encargo das tarefas domésticas não foram divididas tais como o provento do suporte da casa.

Nos dias atuais com a pandemia do coronavírus muitas empresas adotaram o trabalho remoto para evitar a disseminação do vírus e cumprir as medidas de segurança, e diversas mães se viram da noite para o dia sem escolas para deixar os filhos durante o expediente de trabalho. Diante deste cenário, as suas reuniões profissionais são interrompidas com gritos de “Mamãe, acabei! Vem me limpar! ”. Você empresta seu celular para seu filho assistir aulas virtuais e ele devolve o aparelho todo cheio de massinha de modelar. Mais tarde, você descobre que respondeu alguns *emails* do seu supervisor com “ooooiiii aki é o Henrique” e que apagou suas anotações importantes do bloco de notas.

De acordo com Alvim (2000), a família deve estar plenamente ciente que o membro que está em casa trabalhando não pode desviar sua atenção para realizar afazeres domésticos. Para isso a escritora ressalta a importância da rotina e cumpri-las com muita disciplina, aconselhando os teletrabalhadores que se tiverem que fazer algo, e que não tenha ligação com o trabalho, deve ser feito num horário que seria correspondente ao horário de almoço da empresa ou após o expediente.

Alvim (2020) ainda complementa, que o *home office* pode ser sim mais produtivo, porém, deve ter um espaço apropriado, com os filhos na escola, um horário bem definido, e concentração plena sem inúmeras interrupções constantes e novamente enaltecendo a importância da rotina. Com escolas fechadas e filhos em casa, o teletrabalho está se fundindo com a creche, o trabalho formal com a função de professores, cônjuges e domésticas.

Diante do exposto, o presente estudo apresenta a seguinte pergunta de pesquisa: **Como mães do oeste catarinense estão conciliando o trabalho no regime *home office* com a maternidade durante o período da pandemia do coronavírus?**

## 1.1 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados os objetivos, gerais e específicos, a serem atingidos com a finalidade de responder a pergunta de pesquisa proposta.

### 1.1.1 Objetivo geral

Analisar a percepção das mães do oeste catarinense quanto aos impactos da pandemia do coronavírus COVID-19 na conciliação do trabalho em regime *home office* e maternidade.

### 1.1.2 Objetivos específicos

- a) Identificar o perfil das mães trabalhadoras do oeste catarinense
- b) Caracterizar a dinâmica familiar no cuidado com os filhos neste período;
- c) Identificar as condições de trabalho destas mulheres em regime de trabalho *home office*;
- d) Investigar a percepção destas mulheres quanto ao seu desempenho e produtividade no trabalho e na maternidade neste período;
- e) Descrever as principais consequências que o *home office* ocasionou no cotidiano das mães e;
- f) Analisar a desigualdade de gênero vivenciada pelas mulheres neste período.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema da presente pesquisa deu-se através de uma vasta consulta de pesquisas científicas, a fim de investigar o quão estudado é o tema em questão. Pode-se perceber que mesmo havendo estudos que evidenciam questões acerca de participação das mães no mercado de trabalho, questões de gênero e de trabalho em regime *home office*, não foram encontrados, principalmente trabalhos que abordem as questões da conciliação do teletrabalho com a maternidade no período de pandemia do coronavírus.

Desde que as mulheres inseriram no mercado de trabalho, seu trabalho é considerado inferior em comparação ao trabalho dos homens, em consequência as mulheres sofrem mais para se adentrarem no mercado de trabalho, e quando inseridas, encontram diversas barreiras

para o progresso profissional nas empresas. Uma delas é a conciliação à dupla jornada de trabalho, à primeira vista do contexto familiar e a segunda sobre o contexto laboral.

Uma pesquisa realizada pela Bain e Company (2013), evidencia que a lenta progressão da carreira das mulheres, está associada a conflitos entre as prioridades da vida, visto que “A mulher tem múltiplos trabalhos perante a família, a sociedade e o emprego e começa a ser extremamente pressionada” (FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE, 2016, p. 6). Além do que conseguir organizar uma relação de equilíbrio entre as atividades laborais e a vida pessoal, as mulheres têm, também, de superar os obstáculos de uma cultura enraizada em que os líderes do sexo masculino tende a promover pessoas com o perfil parecido ao seu (FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE, 2016).

Essa mesma pesquisa apontou que em grandes empresas, um homem tem 20 vezes mais chances de chegar a CEO (diretor executivo) do que uma mulher. Para mudar esta realidade, é necessário investir em iniciativas, como programas de mentoria, que promovam o desenvolvimento e o crescimento dessas profissionais dentro das organizações (FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE, 2016).

Nota-se que o conflito de prioridades é associado às dificuldades de conciliação da maternidade com a carreira profissional, pois a sociedade em que vivemos atualmente perpetua o pensamento que a responsabilidade da criação dos filhos é única e exclusivamente da mulher. Esta conciliação turbulenta reflete diretamente no rendimento pessoal e profissional, pois as mulheres ficam esgotadas física e emocionalmente devido ao excesso de responsabilidades nelas depositadas.

Tadeu (2008) ressalta a importância da igualdade de gênero no domínio organizacional, pois isso é fundamental para combater a desigualdade em todas as esferas, pois representa a liberdade, dignidade do ser humano e beneficia o bem-estar. Os processos discriminatórios no domínio organizacional geram consequências, tais como reflexos na saúde psicológica, devido às vivências de estresse, moral baixa e falta de motivação que afetam diretamente na produtividade do indivíduo; combater a discriminação é necessário para a eficiência do mercado de trabalho e da competitividade, à medida que permite a expansão e o desenvolvimento do potencial humano (TADEU, 2008).

Trazer para a discussão estudos que abordam a dupla jornada da mulher, e que ressaltam as dificuldades enfrentadas por elas, é fundamental para buscar a cognição da rotina vivida pelas mulheres, que lutam diariamente para manter-se competitivas no mercado de trabalho. Posto isso, devemos disseminar esta realidade à sociedade e buscar a transformação da mesma, para auxiliar as mulheres na luta diária da conciliação destas jornadas, quebrando

paradigmas, exaltando a importância das mulheres no fortalecimento das gestões empresariais.

Deste modo, justifica-se a presente pesquisa, já que a mesma aborda por meio de um referencial teórico e apresentação e discussão de resultados, relatos e situações que as mães estão vivenciando no período de pandemia- para conciliar suas atividades laborais e exercer a maternidade, para então analisar quais são as repercussões que o *home office* causou na carreira e no desempenho profissional e pessoal destas mulheres. Diante do exposto, a presente pesquisa tem como objetivo analisar os impactos da pandemia do coronavírus entre a conciliação da maternidade com o trabalho em regime *home office*.

Espera-se, então, que o trabalho em questão proporcione uma maior compreensão dos temas que tangem melhorias nas condições de trabalho para as mulheres, para que, deste modo, auxilie acadêmicos e gestores organizacionais. Acredita-se que a pesquisa apontará as dificuldades e percepções das teletrabalhadoras. Além disso, o presente trabalho permitirá à pesquisadora obter novos conhecimentos de um tema pouco estudado nos dias atuais, sendo importante para servir como base de pesquisa para trabalhos futuros.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, serão abordados fundamentos teóricos de maior relevância para melhor entendimento acerca do estudo proposto. Dividida em quatro grandes tópicos, a primeira parte apresenta a discussão de gênero, logo após sobre o mercado de trabalho dando maior ênfase sobre a mulher e o mercado de trabalho, em seguida sobre a maternidade abordando aspectos das dificuldades de conciliar a maternidade com o mercado de trabalho em regime *home office*, finalizando com a pandemia de COVID-19 - *Severe Acute Respiratory Syndrome of Coronavirus*.

### 2.1 GÊNERO

*“Todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza [...] “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Artigo 5º, inciso 1 da Constituição Federal de 1988. Diante desta explanação, irei abordar questões sobre gênero e alguns dados levantados sobre as diferenças laborais entre sexos. (BRASIL, 2016)*

As diferenças de gênero do homem versus mulher são apresentadas de forma explícita; percebe-se que essas diferenças que deveriam ser apenas biológicas, são transformadas em preconceito e como consequência disso gera desigualdades sociais. Uma vez que as mulheres herdaram historicamente pela cultura machista, o papel de ser apenas dona de casa/ esposa e mãe; em razão disto a mulher vem sendo discriminada caso escolha trabalhar fora e sustentar a casa com seu próprio salário.

Mesmo que as mulheres tenham obtido conquistas em termos de legislação e garantia de direitos, é incontestável que as indicações que apontam a superioridade masculina frente ao feminino ainda são frequentemente visíveis, seja no âmbito doméstico, como nas organizações. Conforme Tadeu (2008), a característica patriarcal e machista da sociedade brasileira favorece a marginalização do trabalho feminino frente ao masculino, apesar do crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho vivenciada nos últimos anos.

Os estudos sobre gênero referem-se a um entendimento mais complexo e completo destas relações, abordando temas como: desigualdade de gênero, desvalorização da mulher, machismo, violência doméstica, entre outros. Ou seja, discute de uma forma mais profunda, a relação social entre homens e mulheres focando a desigualdade de gênero; sendo gênero uma construção social e não apenas uma questão biológica (ARAÚJO, 2015, p,18).

Conforme Andrade, Macedo e Oliveira (2014), às aceitações dos conflitos relacionados ao gênero dificultam as mulheres a se inserirem nos espaços públicos e também

favorecem a irradiação de desigualdades no mercado do trabalho, de modo que a intolerância de gênero, seja um fator decisivo para a inclusão, permanência e condições de trabalho para as mulheres. Os autores ainda destacam que devemos transformar estas discriminações laborais, isto é um desafio primordial para a construção de novas e melhores relações sociais.

Em um tempo em que, cada vez mais, as mulheres lutam pelos seus direitos, oportuno se torna dizer a diferença entre equidade e igualdade de gênero. De acordo com a divulgação do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e da ONU Mulheres de 2013, a igualdade de gênero prevê que todos os seres humanos, sejam homens e mulheres, são livres para desenvolver suas capacidades pessoais e fazer escolhas sem as limitações impostas por estereótipos, isto é, que as oportunidades não dependem do fato de uma pessoa ter nascido homem ou mulher. A equidade de gênero por conseguinte, é fundamentada no tratamento democrático entre homens e mulheres, sem que haja distinção e respeitando as respectivas necessidades. Posto isto, deseja-se que o tratamento das pessoas considere, valorize e favoreça, de maneira equivalente, os direitos, as obrigações, os benefícios e as oportunidades entre homens e mulheres (FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE, 2016).

Nota-se que as mulheres ainda têm muito trabalho até conseguir uma igualdade na sociedade, uma vez que analisamos os dados do IBGE (2018) constatamos que a ocupação de mulheres no mercado de trabalho encontra-se inferior aos homens, sendo que 56,6% dos cargos pertencem a eles, e 43,4% pertencem às mulheres, resultando em uma diferença de 13,2%.

Pode-se verificar também que além das vagas serem destinadas aos homens, há diferença salarial, sendo que em 2018 a média do salário geral é de R\$2.234,00, analisando os indicadores nota-se uma discrepância de valores recebidos entre os gêneros, quando os homens ganham em média R\$2.460,00 e as mulheres ganham apenas R\$1.938,00, verifica-se que a mulher ganha R\$296,00 abaixo da média geral dos salários (IBGE 2019a).

Além dos fatores de ocupação no mercado de trabalho e da média salarial, verifica-se que a mulher são discriminadas também na hierarquia organizacional, nota-se os dados de 2018 que os homens assumem majoritariamente o grupo de diretores e gerentes, assumindo 58,2% das vagas, gerando uma diferença 16,4% em comparação com as mulheres; Quando as mulheres conseguem se inserir no cargo de gestão elas são prejudicadas na sua remuneração financeira, sendo comparado o mesmo cargo o rendimento médio das mulheres é de R\$4.435,00 em contrapartida os homens recebem 40,16% a mais para assumir a mesma função totalizando um salário de R\$6.216,00 Um dos motivos desta diferença salarial é

porque o valor médio pago pela hora trabalhada da mulher é de R\$13,00 e de R\$14,20 para os homens, gerando um prejuízo financeiro de R\$1,20 por hora trabalhada (IBGE, 2019a).

Diante do exposto, o gênero é uma relação social fundamental para compreender essas desigualdades não somente dos sexos, mas também sobre as desigualdades de hierarquias tanto nos espaços públicos quanto nos privados, auxiliando como podemos/devemos desconstruir essa relação social desigual (ANDRADE; MACEDO; OLIVEIRA, 2014).

## 2.2 MERCADO DE TRABALHO

O entendimento popular sobre o mercado de trabalho está relacionado ao empregador versus o colaborador, e que o conceito já está amplamente definido e entendido de maneira clara, tornando-se assim desnecessária novas perspectivas sobre o tema. Porém devemos considerar que o mercado de trabalho está em constantemente modificações, originando vários aspectos para o termo em questão, posto isto, considerá-lo como um conceito fixo sem revisá-lo é contradizer o ambiente mutável que ele se encontra.

O mercado de trabalho é visto como um "lugar" em que a oferta e a demanda de emprego se relacionam e as parcelas demandadas e ofertadas se conciliam em relação ao preço, em outras palavras os salários no mercado de trabalho. Este panorama é uma das explicações plausíveis para a melhor compreensão do mercado e revela várias restrições quando analisada entre pessoas, organizações e sociedade (OLIVEIRA, PICCININI, 2011).

Analisando o mercado vista pelo aspecto econômico de Oliveira e Piccinini (p. 04, 2011) diz que:

O funcionamento do mercado de trabalho é de suma importância para o desempenho de uma economia. Níveis salariais, taxas de emprego/desemprego, distribuição de renda, incrementos de produtividade, investimentos em qualificação, bem como o grau de conflito entre seus diversos atores são algumas das variáveis que, sob este enfoque, devem ser levadas em conta.

O mercado de trabalho na visão de Horn (2006, apud Oliveira, Piccinini, 2011) é que o trabalho é um produto, em que os compradores são os empregadores e os vendedores são os colaboradores, o salário simboliza o preço e o mercado de trabalho simboliza o local onde acontece estas transações.

### 2.2.1 Mulher no mercado de trabalho

Antigamente, somente os homens trabalhavam fora de casa, hoje este cenário está diferente, o mercado de trabalho passou a ser o destino mais procurado pela mulher moderna, que deixou de ser apenas dona de casa, mãe e esposa, e está buscando se inserir efetivamente no espaço laboral.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho começou na I e II Guerra Mundial (entre 1918 a 1945), quando os homens lutavam na guerra e as mulheres tinham que assumir as responsabilidades e o posicionamento dos homens no mercado de trabalho. Quando as guerras terminaram muitos dos homens não retornaram para casa e aqueles que sobreviveram às batalhas ficaram impossibilitados para retornar ao trabalho. A partir desta situação as mulheres se sentiram no dever de zelar com os compromissos antes realizados por seus maridos e deixar os afazeres do lar e a criação dos filhos em segundo plano. (PROBST, 2003)

O governo de Juscelino Kubitschek, foi conhecido como anos dourados, um dos motivos que foi conhecido desta maneira, foi pelo motivo que neste período intensificaram as indústrias e o crescimento econômico, com isso muitas mulheres se inseriram no mercado de trabalho, e tiveram que buscar uma melhor educação escolar. O estado sempre se posicionou conforme as suas necessidades, e tendo a precisão de organizar ações e leis conforme lhe era oportuno, isso ocorre quando a demanda de mão-de-obra aumenta para satisfazer o mercado econômico (FREITAS, 2018).

Devido a consolidação do sistema capitalista industrial (XVIII-XIX) várias mudanças aconteceram na produção e na execução do trabalho da mulher, com o avanço tecnológico e o crescimento da infraestrutura industrial parte da mão de obra feminina foi alocada para as fábricas. Por conseguinte, as mulheres passaram a lutar por melhores condições de trabalho e igualdade de direitos, por tais razões, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres, a título de exemplo a lei nº 5.452 de 1943 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que diz: Art. 5º - *“A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”* (BRASIL, 1967).

Porém, as mulheres ainda têm uma longa jornada pela frente até conseguir a igualdade salarial prevista por lei, pois como visto anteriormente as mulheres ganham cerca de 40% a menos que os homens. Uma das estratégias para conseguir a tão sonhada igualdade é o combate à todas as formas de discriminação na esfera empresarial, assim superando prejuízos e estereótipos já enraizados no contexto em que vivemos. (TADEU, 2008).

### 2.2.2 Trabalho em regime *home office*

Trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho em casa, e teletrabalho são considerados sinônimos da expressão *home office*, essa maneira de trabalhar tem ganhado destaque nos últimos meses, pois é a forma que muitas empresas, prestadores de serviços, instituições de ensino e outros profissionais encontraram para continuar desenvolvendo seu serviço neste período de pandemia de coronavírus.

O trabalho em regime *home office* foi facilitado no decorrer dos anos, pois o desenvolvimento das telecomunicações, a interação remota entre empregado e empresa foi otimizada. De acordo com o Art. 75- B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.” (BRASIL, 2017).

Registre-se, ainda que Goulart (2009) declarou que “assim que algumas questões de segurança da informação forem resolvidas, o teletrabalho crescerá além das restrições da telecomunicação, podemos até dizer que de forma irreversível”.

Quadro 1. *Home office* e suas características

<b>Dimensões do <i>home office</i></b>	<b>Alternativas</b>	<b>Detalhamento</b>
<b>Extensão</b>	Tempo Integral	Sempre trabalha fora da empresa.
	Tempo Parcial	Trabalha alguns dias da semana na empresa.
<b>Horário de Trabalho</b>	Completamente flexível	Pode trabalhar em qualquer horário.
	Parcialmente flexível	Tem carga horária diária definida, mas com flexibilidade de horário.
	Rígido	Tem horário rígido para iniciar e terminar a jornada.
<b>Localização</b>	Em casa	Trabalho na residência do empregado.
	Instalação de clientes	Nas instalações de clientes, junto com equipes do cliente.
	Restaurantes, Hotéis e etc.	O empregado não possui uma localização fixa.
<b>Iniciativa</b>	Empregado	O <i>home office</i> é voluntário e opcional.
	Empregador	O <i>home office</i> é mandatório pela organização.
	Governo	O <i>home office</i> é aderido devido às orientações dos órgãos municipais, estaduais ou federais.
<b>Formalização</b>	Prática formal da empresa	Prática adotada formalmente pela organização.
	Prática informal	Prática adotada informalmente em situações pontuais.

Fonte: Adaptado Luna (2014)

Uma das principais vantagens do *home office* é a forma de flexibilização, que ela proporciona, primeiro é local que é realizado, pois não existe mais um único local e sim vários locais onde o empregado pode exercer a sua tarefa; a segunda forma está relacionada a flexibilização do horário de trabalho ou do tempo que o funcionário pode se dedicar à função, o terceiro modo é com o recursos da realização das tarefas, uma vez que os dados e informações podem circular através de *VPN*, *e-mails*, *internet*, aplicativos de *smartphone*, entre outros (ROSENFELD, ALVES, 2005).

Quadro 2. Vantagens e desvantagens do *home office* para a empresa e empregado

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<b>EMPRESA</b>	
Redução de custo operacional, uma vez que o funcionário não necessita mais ocupar um local fixo e físico no escritório	Dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial
Redução do absenteísmo	Requerem-se novas capacidades de Administração e gestão sobre os funcionários em <i>home office</i>
Diminuição de custos, transformando custos fixos em variáveis	Aumento da insegurança laboral
Possibilidade de ganho na imagem da empresa	Possível vazamento de informações sigilosas da empresa
<b>EMPREGADO</b>	
Flexibilidade no horário de trabalho	Ceder espaço da casa para alocar objetos de trabalho
Redução/ fim tempo trânsito	Facilidade de distração
Redução de Custos	Falta de Socialização
Conciliar família, casa e trabalho ao mesmo tempo	Dificuldade de estabelecer limite entre maternidade-casa-trabalho

Fonte: Adaptado de Luna (2014)

Durante a quarentena, os desafios de teletrabalho ficaram sob destaque Raišienė et al (2020) concedeu algumas dicas para superar estas dificuldades, sendo elas:

- conselho de consultores de negócios na organização do trabalho;
- recomendações de consultores de recursos humanos sobre como manter a produtividade dos funcionários durante esse período de pandemia, e;
- dicas de psicólogos sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e o bem-estar ao trabalhar e viver sem sair de casa.

### 2.2.3 Motivação, satisfação e qualidade de vida no *home office*

As concepções sobre motivação e satisfação se ampliaram no decorrer do terceiro milênio, e neste momento surgiu o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT). A QVT embasou-se em uma visão integral das pessoas, chamada enfoque biopsicossocial, este enfoque, não trata que saúde seja apenas a ausência de doenças, mas também o completo bem-estar social, psicológico e biológico. (MAXIMIANO, 2011)

Maximiano (2011), ainda complementa que as teorias convencionais da motivação, preocupam-se prevalentemente com a satisfação das pessoas, porém existe uma correlação entre o stress e o trabalho. Atividades que requerem esforço físico, ou executadas em ambiente de tensão, produzem efeitos psicológicos negativos, mesmo que fisicamente a pessoa esteja bem. O stress depende da capacidade de adaptação, que envolve o equilíbrio entre a exigência que a tarefa demanda e a capacidade que a pessoa possui. Registra-se ainda que o equilíbrio produz bem-estar, a falta dele resulta em incerteza, conflito e sensação de desamparo. O equilíbrio ou desequilíbrio, pode ser produzido por uma tarefa ou por uma conjuntura, tendo como exemplo uma crise econômica deixam as pessoas em um grande estado de tensão (MAXIMIANO, 2011).

Motivo, motivação, mover, movimentar e motor são todas palavras modernas que têm a mesma origem e estão associadas à mesma idéia: a palavra latina *motivus*, que significa aquilo que movimenta, que faz andar. O estudo da motivação é um dos temas centrais do enfoque comportamental, porque é necessário compreender os mecanismos que movimentam as pessoas, para os comportamentos de alto desempenho, indiferença ou improdutividade, a favor ou contra os interesses da organização e da organização e da administração. (MAXIMIANO, 2011. p 249)

Quanto maior é a satisfação dos funcionários, a qualidade de vida no trabalho também é maior, os colaboradores podem estar mais ou menos satisfeitos, não apenas com os fatores motivacionais e condições do ambiente de trabalho, mas também com outros motivos tais como vida familiar, oportunidades de participar de atividades culturais e sociais, estas razões estão fora do contexto funcional, porém é inegável seu papel na saúde psicológica e na produtividade dos funcionários em todos os níveis.

Conforme Raj et al (2010), o Dr. Abraham H. Maslow possuía a visão antecipada, baseada na observação dos fatos que os seres humanos tendem suprir algumas necessidades para sentir-se realizados. Então em 1954 foi criada a teoria de Maslow, por um dos mais estimados especialistas do mundo em comportamento humano e motivação, esta teoria fez ele criar uma hierarquia sobre as necessidades humanas, partindo das necessidades mais básicas

para a sobrevivência. Sendo as primeiras necessidades satisfeitas, o indivíduo procura satisfazer as demais em ordem decrescente. São elas:

1) Necessidades biológicas e fisiológicas: São as necessidades básicas do ser humano, tais como a fome, sede, ar, moradia, dormir, conforto físico e eliminação da insalubridade, controle de doenças e entre outros;

2) Necessidades de segurança: São relacionadas, a necessidade de proteção contra ameaças, neste nível também incorpora a necessidade de estabilidade, casa própria, bens essenciais, sendo ligada ao sentimento do medo e ansiedade;

3) Necessidade social: Encontra-se na necessidade humana de formar uma família, fazer parte de uma comunidade, ter amigos. Ao contrário disso a pessoa se torna suscetível à solidão e a ansiedades sociais;

4) Necessidades de estima: Neste nível encontra-se o desejo que as pessoas possuem de serem respeitadas, elogiadas, de possuir independência e responsabilidade de gestão. Em linhas gerais um sentimento de dignidade e de controle da própria vida;

5) Necessidades de autorrealização: Ao alcançar o topo da pirâmide, a pessoa se encontra mais perto da realização plena em todos os campos da vida. Neste nível a pessoa aceita quem é, e sente-se completamente ela mesma. Em outras palavras, a realização do potencial pessoal.

As ideias de Maslow relacionam-se com o tema em questão: *home office*, na medida em que os empregados (a distância) se sintam motivados pelos seus empregadores. Primeiramente a realização da 2ª hierarquia da pirâmide a necessidade de segurança, pois no momento de pandemia que estamos enfrentando, trabalhar de casa é uma forma de proteger o empregador e sua família contra ameaças e doenças, que no caso é a pandemia do coronavírus.

Trabalhar em regime *home office* também proporciona ao empregado a realização da 4ª hierarquia da pirâmide a de Necessidades de autorrealização, pois neste formato de trabalho o empregado possui mais independência e controle na execução de suas atividades.

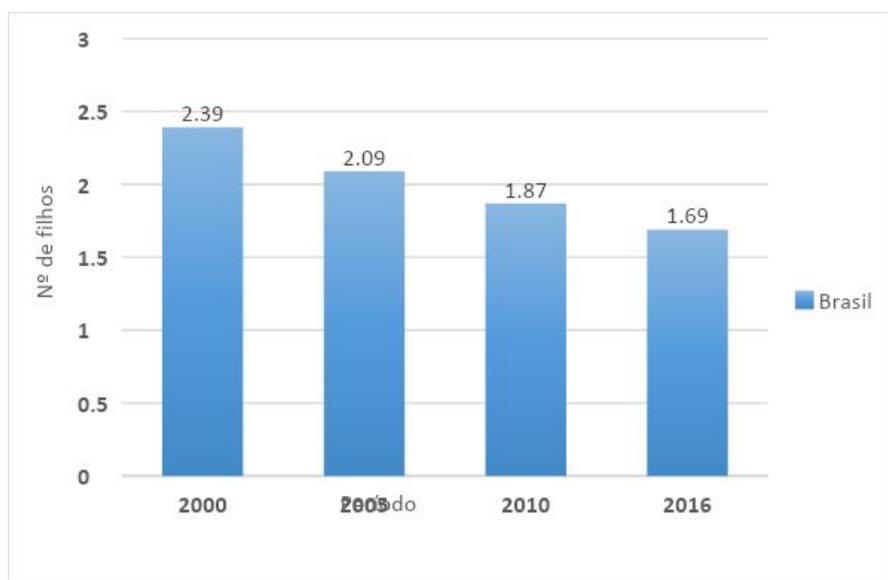
## 2.3 MATERNIDADE

A licença maternidade, foi aprovada no Brasil em 1943 após o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, foi uma das conquistas femininas mais importantes, pois, garante a estabilidade do emprego antes e depois do período de puerpério, sem causar prejuízos para as mulheres. Inicialmente a lei previa a licença de apenas oito

semanas, considerando 04 semanas antes do parto e 04 semanas após o parto; desde 2002 a lei que encontra-se em vigor é *Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário* (BRASIL, 2016).

Mesmo com estas conquistas, as mulheres brasileiras têm postergado seus anseios pessoais, tais como a maternidade, a fim de se dedicar para sua carreira profissional. Podemos constatar essa afirmativa, verificando a taxa de fecundidade brasileira, conforme podemos ver no gráfico a taxa vem caindo gradualmente, notamos que no ano de 2000 a taxa era de 2,39 filhos por brasileira e no ano de 2016 a média caiu para 1,69 filhos por mulher. Um dos motivos desta queda é que com menos filhos, as mulheres podem conciliar melhor sua vida pessoal e profissional.

Gráfico 1. Taxa de Fecundidade no Brasil entre 2000 à 2016



Fonte: IBGE, 2016.

Embora seja um fato que as mulheres já tiveram grandes conquistas em termos de garantia de direitos e legislação, não podemos deixar de considerar que o domínio masculino em frente ao feminino são frequentemente expostos no espaço doméstico e também são visíveis no ambiente laboral. O autor Tadeu (2008) acrescenta que as características patriarcais e machistas da sociedade brasileira facilitam a desigualdade da do trabalho feminino em comparação ao trabalho do masculino, apesar do constante crescimento da presença das mulheres no mercado de trabalho no decorrer dos últimos anos.

De acordo com Menezes (2020) a maternidade é uma experiência única na vida de qualquer mulher, independentemente do fato de ser uma gravidez planejada ou não, é certo

que a gestação irá trazer grandes mudanças biológicas e psíquicas na vida da mãe. O papel da mãe é fundamental para a sobrevivência e também para o desenvolvimento físico e mental do bebê, pois, o ser humano nasce totalmente dependente do outro para sobreviver: pelo motivo que os seres humanos são vulneráveis e de crescimento lento, eles exigem um longo período de apoio físico e emocional.

A construção da subjetivação da maternidade é acompanhada do imperativo da locução verbal “ter que”, com os mais diversos complementos: ter que engravidar, ter que amamentar, ter que cuidar, ter que brincar, ter que ser tudo isso ao mesmo e também ser ao mesmo tempo profissional e dona de casa. A sociedade ainda impõe que a mulher precisa corresponder ao ideal de mãe perfeita, sendo dedicada, heroína, santa, tranquila, serena, sem hostilidades, angústias ou conflitos, atenta às mínimas inquietações que a afligem, para saná-las imediatamente (LEMOS; KIND, 2017).

Freera (2016) reconhece a dupla e tripla jornada feminina, no qual é necessária a divisão da responsabilidade dos cuidados com os filhos, para que não haja sobrecarga expressiva para as mulheres que são mães.

Um dos problemas reconhecidos por Araújo (2015), que mulheres mães se afastam do das suas atividades laborais por um período quando os filhos ficam doentes, o principal questionamento é porque o pai não compartilha das idas ao médico, e como resposta principal Araújo (2015, p.121) declara:

Como o homem não está acostumado a cuidar dos filhos, porque esse não foi um papel que foi dado ao homem socialmente e culturalmente, isto faz com que elas não tenham a confiança em deixar o filho com o pai, mas isso é só uma consequência que pode ser modificada.

Araújo (2015) ressalta que pensamentos como o acima citado são efeito da cultura impregnada, passada de geração a geração; e afirma que estes costumes podem ser alterados, contribuindo assim em um desempenho mais efetivo pela parte paterna e que leve o compartilhamento das funções desempenhadas pelas mulheres. Para que isso seja realizável as próprias mulheres mães têm que remodelar sua forma de agir e pensar.

### **2.3.1 Conciliação do trabalho versus maternidade**

Tendo em vista a correria da rotina da mulher moderna, sabendo que elas enfrentam múltiplas jornadas de trabalho, trabalhando fora para contribuir/garantir o orçamento mensal para o sustento da família e quando retornam para casa realizam a jornada de mãe, dona do lar, esposa, estudante entre outros afazeres é apenas um dos conflitos que a mulher enfrenta

para conciliar o trabalho e a maternidade. Após uma vasta revisão bibliográfica sobre gênero, mercado de trabalho e maternidade apontamos algumas dificuldades enfrentadas pela mulher para se destacar profissionalmente, uma vez que vemos diariamente mulheres optando pela maternidade exclusiva ou o trabalho de forma integral, pois vivemos numa sociedade que invés de auxiliar para tornar essa conjunção mais fácil, ela cria condições penosas, dificultando esta conciliação; em razão dessas considerações, oportuno torna a dizer sobre importância das políticas públicas, e os direitos trabalhistas para que assegurem os direitos das mães e dos bebês.

A condição das mulheres trabalharem fora de casa, trouxe algumas consequências em relação à maternidade, uma delas é o desmame precoce. Conforme Rea et al (1997, p. 150) nas áreas urbanas, uma das principais razões para que as mulheres deixassem de amamentar seu filhos “é a separação da mãe de seu filho, devido à volta da mulher ao trabalho fora do lar, condição pior nas grandes cidades pela situação de transporte e distância casa-local de trabalho”. A autora dá destaque a importância das creches no ambiente laboral, indicando essa como uma das ações que mais influência para a amamentação ser duradoura. Isso ocorre, principalmente, por causa das distâncias entre as empresas e os lares das mulheres mães. Mesmo tendo o horário reservado para a amamentação e para o almoço, muitas preferem trocar esse tempo para conseguir sair mais cedo, pois não consideravam ser viável o deslocamento da empresa até suas casas devido à distância e tempo de percurso.

Contudo um impasse acontece, pois as autoridades internacionais e os Ministros da Saúde de países membros da Organização Mundial da Saúde (OMS) indicam a priorização do leite materno exclusivo até os seis meses de vida do bebê, sem outros alimentos complementares. A maioria das mães, ao darem à luz, amamenta seus filhos, porém são poucas que conseguem atingir a orientação OMS, pois a licença maternidade dura apenas quatro meses e a prática da amamentação dura apenas o prazo da licença. (VIANA, et al. 2007).

Repensar a questão do desmame precoce entre mulheres trabalhadoras, especialmente entre aquelas com uma relação de emprego definida e legal, é questionar pressuposições que sempre existiram. Dentre elas, está a noção de que os benefícios trabalhistas de proteção à mulher grávida e lactante, tais como garantia de emprego, licença-maternidade remunerada, creche e pausas para amamentar (REA, et al.1997.p 150)

Complementando a ideia Oliveira et al (2011), acrescenta que a maternidade, no caso da mãe trabalhadora, elas demandam de uma vasta rede de apoio social, envolvendo creches,

profissionais e familiares disponíveis e toda uma logística complexa em que muitos atores são mobilizados para auxiliá-las na dupla jornada de trabalho .

Devido a isso as mulheres sente-se em situações desafiadoras para poder conciliar a maternidade e o trabalho, diante da demanda pelo empenho e disponibilidade que o mercado exige só vem aumentando, ao mesmo tempo que a maternidade também requer dedicação absoluta, diante disto as mulheres encontram-se num dilema entre optar pela maternidade (decidem em se afastar do mercado de trabalho por períodos superior que o previsto na legislação) ou postergar o desejo de tornar-se mãe (PUCCINI, ARON E SANTIAGO, 2015).

Um estudo realizado no país da Lituânia durante o período da quarentena da COVID-19, concluiu que os homens enxergam o teletrabalho de forma mais negativa do que as mulheres devido à percepção relacionada ao conflito de papéis, mudanças na dinâmica de trabalho e nas limitações de crescimento na carreira. Os homens eram significativamente mais propensos do que as mulheres a afirmar que outros membros da família incomodam quando trabalham em casa; e que os homens eram estatisticamente mais propensos do que as mulheres a enfrentar desafios de auto-organização, ou seja, tiveram dificuldades em identificar o início e término das múltiplas tarefas implementadas simultaneamente (RAIŠIENĖ et al, 2020).

Raišienė et al (2020), ainda complementa que os homens se consideram melhor sucedidos em suas carreiras quando têm a oportunidade de uma vida tradicional “masculina”. Quando se encontram em um situação estereotipadamente feminina (onde é necessário combinar responsabilidades de casa e trabalho e, portanto, alocar tempo de forma produtiva para o trabalho e as responsabilidades não profissionais), os homens começam a sentir a ameaça ao sucesso de seu trabalho.

## 2.4 PANDEMIA DA COVID- 19

A Coronavírus Disease de 2019 (COVID-19) apresentou as suas primeiras ocorrências dia 31 de dezembro de 2019 em Wuhan na China, e como em um mundo globalizado dificilmente a ameaça viral permanece restrita em um só país, dessa forma, em pouco tempo a situação do Coronavírus se tornou uma pandemia, na qual ocasionou grande letalidade em países que demoraram a adotar medidas sanitárias restritivas, nesse tipo de calamidade social. (BRASIL, 2020)

A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, que apresenta um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde

(OMS), a maioria dos pacientes com COVID-19 (cerca de 80%) podem ser assintomáticos e cerca de 20% dos casos podem requerer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória e desses casos aproximadamente 5% podem necessitar de suporte para o tratamento de insuficiência respiratória (suporte ventilatório) (BRASIL, 2020, p. 1).

Contudo, a disponibilidade de publicações específicas sobre o manejo cirúrgico de pacientes confirmados com COVID-19 ou suspeitos é escassa e nova. De acordo com Brasil (2020), vemos uma série de medidas de exceção adotadas para a contenção do COVID-19. Apesar de afetar com mais violência os idosos e pessoas com doenças respiratórias preexistentes, também conhecidos grupo de risco, ninguém está a salvo desse vírus. A infecção humana pela COVID-19 ainda não tem o espectro clínico completamente descrito, bem como não se sabe com precisão o padrão de letalidade, mortalidade e transmissibilidade. Não há vacina ou medicamento específico disponível.

Os processos de redução de infecção em todos os lugares do mundo, se dá pelo isolamento e quarentena da sociedade, higienização e medidas para pormenorizar as contaminações, por esse motivo muitas organizações tiveram que se adaptar e trabalhar remotamente direto de suas casas, diversos setores não essenciais tiveram que fechar as portas com o intuito de evitar aglomerações para auxiliar no combate da pandemia. (BRASIL, 2020)

Em outubro de 2020 a pandemia da COVID-19 já ultrapassou os 200 mil infectados no estado de Santa Catarina levando a óbito 2.918 pessoas, no cenário nacional vitimou mais de 150 mil pessoas, e mais de 1 milhão de pessoas no mundo inteiro.

Oportuno se torna a dizer que o governo do estado de Santa Catarina suspendeu as aulas presenciais da rede pública e privada a partir de 19 de março de 2020, com o intuito de evitar aglomerações e o disseminação do vírus, muitas mães se viram de um dia para outro sem escolas e tendo que cuidar dos filhos em período integral, e até a finalização desta pesquisa (dezembro/2020) as aulas ainda não haviam retornado na rede pública e estadual de forma presencial; na rede particular as aulas obtiveram autorização para retorno no mês de outubro/2020 sob o atendimento de regras de funcionamento. Devido a isso, a pandemia do coronavírus acelerou mudanças sem precedentes nas relações de trabalho e colocou luz em temas sensíveis relacionados à equidade de gênero, parentalidade e liderança empática.

### 3. METODOLOGIA

Nesta seção serão apresentados os procedimentos metodológicos, que todo trabalho científico deve seguir independente da área de estudo, o pesquisador deve buscar uma orientação necessária para planejar a pesquisa para possuir as informações necessárias para poder interpretar dados, analisar e transcrever de forma clara e objetiva com o intuito que o resultado obtido seja confiável.

A escolha da metodologia está associada diretamente com o problema da pesquisa e o pesquisador deve seguir esta metodologia para buscar responder o problema anteriormente definido. Por tais razões, irei apresentar como esta pesquisa irá ser direcionada: classificação da pesquisa, unidade de análise e sujeitos da pesquisa, técnica de coleta de dados e, por fim, a análise e interpretação dos dados.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A abordagem desta pesquisa é predominantemente quantitativa, do tipo pesquisa de campo. Dados qualitativos presente no instrumento de coleta de dados complementam os dados quantitativos. E estudos quantitativos têm como finalidade medir relações entre as variáveis, onde o pesquisador faz um uso de um plano preestabelecido, com hipóteses e variáveis definidas de forma clara e objetiva, buscando medir e quantificar os resultados obtidos, em forma de dados estatísticos (ZANELLA, 2006).

Na visão de Minayo (2001) a pesquisa qualitativa não pode ser quantificada ou comprimida na instrumentalização de variáveis, pois esta abordagem analisa demasiadamente grupos sociais, atribuindo um único entendimento a questões específicas, devido ao aprofundamento nos processos e fenômenos, em que o ambiente se torna fonte direta de coleta de dados e o pesquisador seu instrumento. Uma vez que será o caso desta pesquisa em questão, pois tem o objetivo de analisar as trajetórias da vida profissional de mães em diversos contextos.

Ao considerar seus objetivos, a pesquisa pode ser classificada como descritiva pois segundo Vergara (2013, p. 42) “A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre as variáveis e definir sua natureza. [...]” Diehl e Tatim (2004) identificam a pesquisa descritiva como uma forma de levantar as características de determinada população ou fenômeno e, ainda, é possível utilizar de métodos de coleta de dados, como por exemplo o questionário.

Analisando o enfoque da natureza do assunto, a presente pesquisa é considerada aplicada para Vergara (2013), pois é motivada pela necessidade de resolver problemas concretos, ou em outras palavras, possui solucionar problemas que ocorrem na realidade.

Quanto aos meios de investigação que serão utilizados nesta pesquisa, é rotulada como bibliográfica e pesquisa de campo.

A pesquisa é caracterizada como pesquisa bibliográfica pois foram pesquisados assuntos como: gênero, mercado de trabalho em regime *Home Office*, as mulheres e o mercado de trabalho, maternidade, conciliação do mercado de trabalho e a maternidade, pandemia da COVID-19. Para Fonseca (2002, p.31):

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto.

A pesquisa também é classificada como pesquisa de campo, que conforme Mattar (2011) é um estudo realizado com sujeitos reais em condições ambientais consideradas normais para o problema apresentado; sendo caso desta pesquisa, que vamos identificar as mães e apresentar os contextos que as mesmas se encontram. Buscando dar continuidade na metodologia, o próximo passo é buscar a definição dos sujeitos da pesquisa.

### 3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Nessa etapa da metodologia é importante identificar os sujeitos da pesquisa. Para Vergara (2003) sujeitos da pesquisa são pessoas que irão fornecer os dados necessários para a caracterização da pesquisa e sob esta caracterização, se definiu mães trabalhadoras em regime *home office* na região oeste Catarinense. Para isso foi utilizado o método intencional de amostragem não probabilística, segundo Reis (2008), para obter uma amostra probabilística exige uma listagem com os elementos da população; em suma, exige acesso a todos os elementos da população, neste caso, a população de trabalho não pode ser enumerada, o que se tornou impraticável a amostra probabilística, em razão disto foi necessário recorrer à amostragem não probabilística.

Para Reis (2008), utilizando a amostra não probabilística, o pesquisador não tem como descobrir a probabilidade de que um elemento da população tem de pertencer à amostra, devido a isso os resultados da amostra não podem ser generalizados para a população, pelo motivo que não se tem o erro amostral.

Amostragem intencional ou por julgamento é bastante utilizada em estudos qualitativos, sendo que é o pesquisador que escolhe propositalmente os elementos para fazer parte da amostra, com base no seu julgamento de que sejam representativos da população. Certamente, o risco de obtenção de uma amostra viciada é grande, pois fundamenta-se completamente nas seleções do pesquisador, que pode se enganar (involuntária ou “voluntariamente”) (REIS, 2008).

### 3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Devido o momento vivenciado a técnica de coleta de dados foi necessário a aplicação de um questionário virtual via formulário *Google Forms*, a fim de cumprir as medidas de restrição ao convívio social do decreto nº 525 de 23 de março de 2020 do Estado de Santa Catarina.

Quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das demais que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais e meios de transporte, com o objetivo de evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus. (SANTA CATARINA, 2020, p.1)

O questionário é, de acordo com Diehl e Tatim (2004, p.68), como “[...] um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Ademais, o questionário permite atingir um grande número de indivíduos e permite que os respondentes não sejam expostos à influência das opiniões do entrevistador, o que é importante para garantir o resultado das pesquisas (GIL, 2010).

O pré-teste é uma ação que permite evidenciar a existência de possíveis erros ou falhas na aplicação, nas questões abordadas ou até mesmo na interpretação das perguntas. Devendo ser efetuado antes da aplicação absoluta, com um número limitado de respondentes e visando elevar o nível de confiança e validade da pesquisa. (DIEHL; TATIM, 2004).

O questionário passou por um período de validação de questionário, onde duas professoras puderam dar sugestões de possíveis alterações a serem feitas, visando melhorar a qualidade do instrumento em questão. O pré-teste foi aplicado nos dias 03 a 05 de abril e, após, realizados os ajustes necessários. A coleta de dados via ferramenta *Google Forms* ocorreu entre os dias 06 de abril e 19 de maio de 2020, onde foi possível obter 101 respostas válidas. A mesma foi divulgada e compartilhada em grupos de *Whatsapp*, *Instagram* e *Facebook*.

O questionário foi adaptado do modelo desenvolvido pelas pesquisadoras Gisely J. Tonello Martins e Patrícia de Sá Freire, vinculadas ao Laboratório de Engenharia da Integração e Governança do Conhecimento do Programa de Pós Graduação em Gestão e Engenharia do Conhecimento da Universidade Federal de Santa Catarina (ENGIN/EGC/UFSC).

O questionário (apêndice A) foi elaborado através de perguntas de múltipla escolha; fechadas e abertas; podendo para algumas perguntas ser selecionada apenas uma resposta. Em outras questões podem ser assinaladas quantas opções forem necessárias; questões dicotômicas, que permitem apenas uma resposta entre duas disponíveis; foram formuladas perguntas que expressam escalas para avaliar a satisfação dos respondentes; questões abertas, onde o entrevistado expressa sua opinião de forma livre; e perguntas com matriz de resposta. (VIRGILLITO, 2010).

Também foi elaborado uma questão do modelo de escala Lickert, o qual tem a intenção de medir atitudes e opiniões dos respondentes, e “é constituída, geralmente, por meio de proporções que medem posições do “mais desfavorável” ao “mais favorável”, passando pelo “neutro” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 104).

### 3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Análise e interpretação são atividades distintas, porém relacionadas. Enquanto a análise evidencia as relações existentes entre o fenômeno estudado e outros fatores, a interpretação procura dar um significado mais amplo às respostas, vinculando-as a outros conhecimentos (LAKATOS; MARCONI, 2010).

Para as questões abertas foi necessário aplicar a análise de conteúdo que segundo a Bardin (2011) compõe um conjunto de técnicas de análise das informações com o intuito de conseguir pelos procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do material dos informes, indicadores que permitam o induzimento de cognição relativa às circunstâncias de produção/recepção (variáveis que podem sofrer inferências) destes informes.

Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo é organizada em três etapas ou pólos cronológicos:

a) pré-análise, que consiste na organização do material que irá fornecer informações para a análise propriamente dita.

b) a exploração do material, que consiste em codificar, decompor e enumerar os indicadores e variáveis pertinentes, de acordo com o que foi descrito através das transcrições.

c) tratamento dos resultados obtidos e interpretação, onde os resultados são tratados de maneira a se tornarem significativos.

Para as demais questões da análise de dados foram necessárias medidas estatísticas, não como um fim, mas como um instrumento para interpretação de dados. A fim de distribuir frequências e encontrar medidas de posição, estas são procedimentos para reduzir dados. As medidas de posição utilizadas nessa pesquisa foram, média, moda e mediana. Lakatos e Marconi (2011) definem a média como a soma de valores dividida pelo número total de valores distribuídos, é a medida de posição mais utilizada. A moda é o valor mais frequente em uma distribuição e a mediana é o valor central da distribuição.

Em razão de tais considerações, para a tabulação, o banco de dados do Google Forms foi exportado para a planilha do Excel.

Após a metodologia do estudo, são abordados na seção seguinte, os resultados e discussões.

### 3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Segundo Vergara (2009), todo método de pesquisa tem possibilidades e restrições. Com isso, esta pesquisa não se mostrou diferente e possui algumas limitações. Como limitação principal, considero a dificuldade ao acesso de mulheres-mães que se encaixam na delimitação desta pesquisa; a segunda a restrição enfrentada foi não poder entrevistar pessoalmente as mulheres, pois a técnica de entrevista possui vantagens extras que o questionário não possibilita, tais como a flexibilidade, oportunidade de avaliar ações, dados novos entre outras.

Outra limitação constatada, é o descrédito de algumas respondentes em falar sobre desempenho e produtividade com sinceridade, pois muitas têm o sentimento de que sempre podem fazer mais e melhor.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os dados obtidos da pesquisa, a fim de responder aos objetivos propostos. Inicialmente, será apresentado o perfil das respondentes do questionário, bem como, informações gerais destas. Posteriormente, apresenta-se as experiências vividas durante a pandemia do coronavírus na conciliação do trabalho *home office* e a maternidade, também serão expostas demais informações sobre a questão de gênero relacionado ao trabalho, quais foram as principais contribuições e dificuldades encontradas neste período. Por fim, a avaliação das experiências das envolvidas nesta pesquisa.

### 4.1 PERFIL DAS PARTICIPANTES

Para que seja possível uma melhor visualização do perfil das participantes da pesquisa, foram elaboradas tabelas com a descrição das características encontradas, bem como aspectos gerais de trabalho e educação. A seguir apresenta-se na Tabela 1, os dados sobre a idade, estado civil e grau de instrução das respondentes. Cabe ressaltar que no questionário aplicado não havia perguntas a respeito do gênero da respondente, uma vez que o público alvo da pesquisa é exclusivamente de mulheres. Ainda, a questão que indagava a idade da respondente era aberta, portanto para melhor análise dessa variável foram criados grupos de categorias.

Tabela 1 - Perfil das respondentes – Quanto à idade, estado civil e grau de instrução  
(continua)

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
<b>IDADE</b>		
<b>25 a 34 anos</b>	<b>50,50%</b>	<b>51</b>
35 a 44 anos	39,60%	40
45 a 54 anos	7,92%	08
Não Informado	1,98%	02
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>
<b>ESTADO CIVIL</b>		
<b>Casada ou união estável</b>	<b>93,07%</b>	<b>94</b>
Separada/desquitada/divorciada.	4,95%	05
Solteira	1,98%	02
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>

Tabela 1 - Perfil das respondentes – Quanto à idade, estado civil e grau de instrução  
(continuação)

<b>ESCOLARIDADE</b>		
Ensino médio completo	0,99%	01
Ensino superior completo	13,86%	14
Ensino superior incompleto	8,91%	09
<b>Pós graduação completa</b>	<b>66,34%</b>	<b>67</b>
Pós graduação incompleta	9,90%	10
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>

Fonte: Dados primários (2020)

Como pode-se observar a frequência de respondentes entre 25 à 34 anos obteve destaque apresentando percentual de 50,5% (51 respondentes). Em seguida, observa-se que no estado civil, grande parte das mães são casadas ou que possuem uma união estável (93,07% ou 94 respondentes). Já no que tange o grau de instrução 66,34% dizem ter pós-graduação completa com 67 respondentes.

Tabela 2- Dados Trabalhistas- tipo de organização, cargo que atua, setor da economia  
(continua)

<b>CATEGORIA</b>	<b>FREQUÊNCIA RELATIVA</b>	<b>FREQUÊNCIA ABSOLUTA</b>
<b>SETOR DA ECONOMIA</b>		
Agricultura	3,96%	04
Comércio	3,96%	04
<b>Educação</b>	<b>53,47%</b>	<b>54</b>
Higiene e Manutenção	1,98%	02
Indústria	9,90%	10
Mídia e entretenimento	4,95%	05
Prestadora de Serviços	11,88%	12
Saúde	9,90%	10
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>

Fonte: Dados primários (2020)

Tabela 2- Dados Trabalhistas- tipo de organização, cargo que atua, setor da economia  
(continuação)

<b>CARGO QUE OCUPA</b>		
Proprietário	8,91%	09
Gestor	4,95%	05
<b>Colaborador/Funcionário/ Servidor</b>	<b>80,20%</b>	<b>81</b>
Autônomo	5,94%	06
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>
<b>TIPO DE ORGANIZAÇÃO</b>		
Pública	42,57%	43
<b>Privada</b>	<b>56,44%</b>	<b>57</b>
Comunitária	0,99%	01
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>

Fonte: Dados primários (2020)

Através da Tabela 2, verifica-se que a maioria das respondentes são da área da educação, correspondendo a 53,47% das respostas, sabemos que por mais que as aulas on-line têm hora para iniciar e terminar, porém, estes profissionais estão sofrendo pressão dos pais dos alunos, tendo que se adaptar a particularidades de cada aluno recebendo mensagens e ligações em diferentes horários, tornando ainda mais difícil de estabelecer uma rotina para o teletrabalho.

Outro ponto a ser considerado que a maioria (80,20%) destas mães ocupam cargo de colaborador/ funcionário/ servidor sendo que estas devem cumprir horários, metas e prazos previamente estabelecidos. Além destes dois fatores que impedem um bom cronograma outro motivo é o tipo da organização sendo que 57 mães trabalham em uma organização privada correspondendo a 56,44% das respostas tornando a rotina menos flexível.

#### 4.2 DINÂMICA FAMILIAR NO CUIDADO DOS FILHOS

A seguir será apresentado a Tabela 3, onde consta a quantidade de filhos das respondentes, a idade que eles possuem, se em situações regulares e neste período de coronavírus se elas possuem alguém que ajudem-nas no cuidado dos filhos, se caso for

positivo, quem ajuda, trazendo os dados sobre a dinâmica familiar no cuidado dos filhos no período da pandemia do coronavírus, atingindo o objetivo específico “B” desta pesquisa.

Tabela 3- Filhos - Número de filhos, idade e ajuda no cuidado

(continua)

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
<b>NÚMERO DE FILHOS</b>		
<b>1</b>	<b>57,43%</b>	<b>58</b>
2	34,65%	35
3	4,95%	05
4	2,97%	03
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>
<b>IDADE DOS FILHOS</b>		
Menos de 01 ano	10,97%	17
<b>De 01 - 03 anos</b>	<b>33,55%</b>	<b>52</b>
De 04 - 07 anos	28,39%	44
De 08 - 11 anos	16,13%	25
De 12 - 15 anos	5,81%	09
Acima de 15 anos	5,16%	08
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>155</b>
<b>POSSUI AJUDA NO CUIDADO DOS FILHOS EM SITUAÇÕES REGULARES?</b>		
<b>Sim</b>	<b>91,09%</b>	<b>92</b>
Não	8,91%	09
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>
<b>POSSUI AJUDA NO CUIDADO DOS FILHOS NO PERÍODO DE ISOLAMENTO?</b>		
<b>Sim</b>	<b>73,27%</b>	<b>74</b>
Não	26,73%	27
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>
<b>*1QUEM AJUDA EM SITUAÇÕES REGULARES</b>		
<b>Companheiro (a)</b>	<b>38,06%</b>	<b>59</b>
Familiar	10,97%	27
Creche ou escola	33,55%	52
Babá	17,72%	17
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>155</b>

Tabela 3- Filhos - Número de filhos, idade e ajuda no cuidado

(continuação)

<b>*2QUEM AJUDA NO PERÍODO DE ISOLAMENTO</b>		
<b>Companheiro (a)</b>	<b>74,39%</b>	<b>61</b>
Familiar	15,85%	13
Babá	9,76%	08
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>

\*1,\*2 as respondentes poderiam assinalar uma ou mais respostas para a pergunta.

Fonte: Dados primários (2020)

A maioria das mulheres-mães possuem apenas 1 único filho (57,43%), vindo de acordo com o gráfico 1. Taxa de Fecundidade no Brasil entre 2000 à 2016 explanado no item 2.3 Maternidade desta pesquisa, a taxa de números de filhos por mulher vem caindo nos últimos anos, essa queda tem vários motivos, um deles é que as mulheres estão cada vez mais participativas no mercado de trabalho, e a conciliação das múltiplas jornadas da mulher-mãe não é uma tarefa fácil.

Devemos considerar também a idade dos filhos, sendo que 33,52% das crianças tem idade de 01 à 03 anos, sendo que nesta idade estas ainda necessitam de muita atenção das mães e não conseguem fazer as necessidades básicas sozinhos tais como alimentação e higiene.

Podemos constatar que a maioria das mães possuem rede de apoio e tenham quem contar e compartilhar (companheiro 38,06%, seguido da escola 33,55%) os desafios da conciliação da maternidade e o trabalho em situações regulares, porém esse número caiu 17,52% no período da pandemia e sobrecarregando ainda mais as mulheres; creches e escolas fechadas, dispensa de babás (-7,96%). Enfatizando a ideia de Freera (2016) que reconhece o quanto necessária é a divisão de responsabilidades dos cuidados com os filhos a fim de evitar a sobrecarga expressiva na vida dessas mães, portanto com essa queda de apoio conclui-se que após a pandemia a rotina ficou ainda mais turbulenta para as mulheres.

#### 4.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO EM REGIME *HOME OFFICE*

A seguir serão apresentadas as Tabelas 4 e 5 que vem no viés sobre as circunstâncias de serviço que as mulheres mães estão vivenciando neste período, que assinala ao objetivo específico de letra “C” desta pesquisa - Identificar as condições de trabalho destas mulheres em regime de trabalho *home office*.

Tabela 4- *Home office*

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
<b>ATUA NORMALMENTE EM REGIME <i>HOME OFFICE</i>?</b>		
<b>Nunca</b>	<b>39,60%</b>	<b>40</b>
Raramente	19,80%	20
Eventualmente	25,74%	26
Sempre	14,85%	15
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>
<b>O TRABALHO QUE VOCÊ REALIZAVA NA SUA EMPRESA, ANTES DA QUARENTENA, ERA:</b>		
<b>Essencialmente em Equipe</b>	<b>60,40%</b>	<b>61</b>
Essencialmente Individual	39,60%	40
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>
<b>VOCÊ ESTÁ REALIZANDO SEU <i>HOME OFFICE</i> EM:</b>		
Apartamento	39,60%	40
<b>Casa</b>	<b>56,44%</b>	<b>57</b>
Chácara	2,97%	03
Sem resposta	0,99%	01
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>
<b>*EM QUAL LUGAR DA SUA RESIDÊNCIA VOCÊ INSTALOU SEU <i>HOME OFFICE</i>?</b>		
Cozinha	7,21%	08
Escritório ou algum lugar da casa que se assemelha a um escritório.	22,52%	25
Não tem local específico. Trabalho em todos os espaços da residência	22,52%	25
Quarto	17,12%	19
Sacada/Área externa.	1,80%	02
<b>Sala</b>	<b>28,83%</b>	<b>32</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>111</b>

\*Na questão o respondente poderia assinalar 01 ou mais respostas.

Fonte: Dados primários (2020)

A Tabela 4, vem na mesma direção que ressaltamos na tabela anterior, pois além dos fatores listados nos dados trabalhistas tem as condições do teletrabalho, devemos salientar que 39,60% das mulheres nunca trabalharam anteriormente em regime *home office*, e que

antes o trabalho era feito basicamente em equipe (60,40%), tornando o trabalho ainda mais enfático, pois somam diversas situações diferentes da rotina antecedente ao período de isolamento, estas situações levam certo período para adaptação que é um processo lento e gradual, devendo ser respeitada com as particularidades e necessidades de cada teletrabalhador. Podemos evidenciar essas necessidades conforme relatos abaixo:

Relato Nº 71: “*No trabalho ensina uma nova forma de se organiza . Ainda estou me adaptando. [...]*”

Relato Nº 99: “*Confesso que ainda me sinto em adaptação, sem um gerenciamento organizado.*”

Outro fator a ser analisado ao quesito *home office* é ao local onde foi instalado seu ambiente de trabalho, e a maioria destas teletrabalhadoras optou em trabalhar na sala (28,83%), porém conforme relatos este é cômodo da residência é um local com muitas interferências, dificultando assim, a concentração e posteriormente impactando sua produtividade. Podemos evidenciar conforme depoimentos abaixo:

Relato Nº 61: “*Instalei meu home office na sala pois posso monitorar minha filha que no mesmo período transita entre TV, sacada onde ela instalou as atividades dela de escola e brinquedos, portanto não há muito silêncio, geralmente tem música, conversa dela com as bonecas ou TV ligada.*”

Relato Nº 87: “*Minha sala de estar e minha cozinha, fico bem no meio na mesa. Com isso tem o meus filho correndo, jogando bola, tv ligada, ou videogame . Meu filho me chamando constantemente.[...]*”

Tabela 5- Recursos *home office*

(continua)

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
<b>*QUAIS RECURSOS VOCÊ ESTÁ UTILIZANDO PARA REALIZAR SUAS TAREFAS NO HOME OFFICE:</b>		
<b>Notebook</b>	<b>30,19%</b>	<b>93</b>
<b>Celular</b>	<b>30,19%</b>	<b>93</b>
Internet	29,87%	92
Computador Desktop	2,28%	07
VPN	6,82%	21
Outros	0,65%	02
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>308</b>

Tabela 5- Recursos *home office*

(continuação)

<b>QUANTO AOS RECURSOS PARA A EXECUÇÃO DAS SUAS TAREFAS DE HOME OFFICE, VOCÊ PODE AFIRMAR QUE:</b>		
Você NÃO TEM TODOS os recursos materiais e tecnológicos necessários e está difícil alcançar o resultado esperado pela empresa.	9,90%	10
<b>Você NÃO TEM TODOS os recursos materiais e tecnológicos necessários, mas consegue "dar um jeito"</b>	<b>50,50%</b>	<b>51</b>
Você tem TODOS os recursos materiais/tecnológicos necessário	38,61%	39
Outro	0,99%	01
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>
<b>COM QUEM VOCÊ ESTÁ INTERAGINDO A PARTIR DO SEU AMBIENTE HOME OFFICE?</b>		
<b>Com as pessoas que moram comigo.</b>	<b>43,71%</b>	<b>73</b>
Com líderes, por meio de recursos tecnológicos.	22,75%	38
Com clientes, por meio de recursos tecnológicos.	22,16%	37
Com fornecedores, por meio de recursos tecnológicos.	5,99%	10
Outros	5,39%	09
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>

\*Na questão o respondente poderia assinalar uma ou mais respostas para a pergunta

Fonte: Dados primários (2020)

Aliado a sobrecarga, rotina e cronograma não estabelecidos entre esses e outros motivos que foram ressaltados, outro fato a ser analisado é que a maioria das mulheres (50,50%) em teletrabalho, não possuem todos os recursos materiais e tecnológicos necessários, mas conseguem "dar um jeito", desta maneira não dispor de todos recursos necessários afeta diretamente no desempenho e na produtividade, e com isso atrapalham a entrega das suas atividades.

Outro quesito que foi levantado no questionário sobre os recursos do *home office* é com quais pessoas que a respondente está interagindo a partir do seu ambiente de trabalho, e a resposta que teve a maior escolha foi “Com as pessoas que moram comigo” que obteve

43,71% das respostas, essa interação geralmente são sobre assuntos paralelos ao trabalho, que facilitam a distração do foco das atividades e dificultam uma boa execução das tarefas.

#### 4.4 AVALIAR O DESEMPENHO E A PRODUTIVIDADE NO TRABALHO E NA MATERNIDADE;

Nesta seção será apresentada as percepções das mulheres quanto seu desempenho e a sua produtividade no trabalho e na maternidade no período de pandemia do coronavírus cumprindo com o objetivos específico “D” - Investigar a percepção destas mulheres quanto ao seu desempenho e produtividade no trabalho e na maternidade neste período desta pesquisa. Cumpre ratificar que essa é a percepção das teletrabalhadoras e não da empresa, podendo ter uma visão desfocada da realidade, pois muitas mulheres se cobram por melhores resultados. Lemos e Kind (2017) explica que esse é o reflexo que a sociedade impõe sobre elas, julgando que elas precisam se encaixar no estereótipo de mulher perfeita.

Tabela 6- Desempenho e produtividade no trabalho

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
<b>AVALIE O QUANTO O SEU AMBIENTE DE <i>HOME OFFICE</i> IMPACTA O SEU DESEMPENHO NO TRABALHO:</b>		
Prejudica muito o desempenho	21,78%	22
<b>Prejudica o desempenho</b>	<b>52,48%</b>	<b>53</b>
Sem mudanças	16,83%	17
Melhora o desempenho	8,91%	09
Melhora muito o desempenho	0,0%	00
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>
<b>AVALIE COMO A MUDANÇA DO AMBIENTE PRESENCIAL PARA O AMBIENTE VIRTUAL DO <i>HOME OFFICE</i>, NESTE MOMENTO, IMPACTOU SUA PRODUTIVIDADE:</b>		
Mudanças Positivas	23,76%	24
<b>Mudanças Negativas</b>	<b>62,38%</b>	<b>63</b>
Não percebi mudanças	13,86%	14
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>

Fonte: Dados primários (2020)

Com base nos dados da Tabela 6, cerca de 74,26% das mulheres respondentes do questionário foram prejudicadas com o trabalho *home office*, pois escolheram "Prejudica muito o desempenho" ou "Prejudica o desempenho" em pelo menos uma das cinco situações contidas nesta categoria. Também verificamos que cerca de 62,38% das mulheres respondentes do questionário foram impactadas negativamente na sua produtividade com a mudança para o teletrabalho.

No decorrer desta pesquisa, diversos fatores foram apresentados a fim de justificar a avaliação negativa do desempenho e produtividade do teletrabalho, tais como: sobrecarga; falta de rede de apoio; novas situações que levam um tempo para adaptação; interferências constantes durante a execução das atividades; local não apropriado; falta de recursos materiais e tecnológicos necessários e dificuldade de conciliação maternidade-casa-trabalho, essas foram algumas das principais queixas relatadas pelas mulheres.

Listamos alguns motivos para explicar esta auto avaliação nos tópicos acima, de fato vale salientar que este resultado sofre interferência feminina, que sempre está se cobrando por produzir mais e melhor, de maneira mais assertiva. Pois estas sempre se cobram em serem boas mães, mulheres bem-sucedidas e profissionais realizadas. Uma das explicações é que o alto senso de responsabilidade que elas têm aumenta o nível de cobrança e perfeccionismo deixando-as sobrecarregadas em casa e na vida profissional, conforme evidências abaixo:

Relato Nº 5- *“Em minha opinião, é cansativo, desgastante, demora-se mais pra realizar o mesmo trabalho. Não gostei da experiência. Não consigo prestar atenção no trabalho e nem nos filhos. Muito cansaço.”*

Relato Nº 23- *“No trabalho não estou satisfeita com meus resultados, todos os processos tem sido muito desgastantes. Tenho recebido muitas demandas com prazos restritos e que demandam interação com a equipe para alinhamento e resposta. [...]*

Relato Nº 46- *“O desempenho caiu muito[...] Sempre penso que o dia seguinte será melhor, que conseguirei riscar alguma tarefa da minha lista interminável ou que conseguirei administrar o trabalho e o restante das atividades. Mas tenho me enganado e me frustrado diariamente. :/”*

#### 4.5 DESCREVER AS PRINCIPAIS CONTRIBUIÇÕES E DIFICULDADES QUE O *HOME OFFICE* PROPORCIONOU NO COTIDIANO DAS MÃES;

Neste tópico serão apresentadas as principais contribuições (vantagens), e as principais dificuldades que o teletrabalho ocasionou na rotina das mulheres mães o que

cumpra o objetivo específico definido na letra “E” desta pesquisa - Descrever as principais consequências que o *home office* ocasionou no cotidiano das mães.

A seguir será apresentada a Tabela 7, apresentando as principais vantagens que o teletrabalho proporcionou na rotina das mães, nesta questão, as respondentes tinham oito (08) alternativas que poderiam estar assinalando, além de um campo onde poderiam estar expor outras opções, porém não foram expostas outras vantagens ademais das opções dadas pelo pesquisador.

Tabela 7- Principais vantagens do *home office*

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
<b>*1NO SEU PONTO DE VISTA QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS VANTAGENS EM TRABALHAR EM REGIME HOME OFFICE</b>		
<b>Maior Interação com a família;</b>	<b>23,72%</b>	<b>74</b>
Maior Interação virtual com outras pessoas;	5,13%	16
Conciliar família, casa e trabalho ao mesmo tempo;	12,50%	39
Flexibilidade de horários;	20,51%	64
Redução/ fim tempo trânsito;	16,67%	52
Redução de Custos;	15,06%	47
Maior praticidade do dia-dia;	5,77%	18
Nenhuma Vantagem;	0,64%	02
<b>Total.</b>	<b>100%</b>	<b>312</b>

\*1 as respondentes poderiam assinalar uma ou mais respostas para a pergunta.

Fonte: Dados primários (2020)

Com a correria do dia-a-dia muitas vezes esquecemos o que realmente importa, por isso neste período de pandemia muitas mães tiveram a oportunidade de perceber a falta que estavam fazendo com seus familiares, e que ficar 24 horas com os filhos é considerado um privilégio, que deve ser vivenciadas com muita paciência e resiliência; o ano de 2020 fez com as pessoas se cuidarem mas não para se auto proteger e sim para proteger as pessoas que amam, e por tais razões as respondentes citaram como a principal vantagem: maior interação com a família, correspondendo 23,72% das respostas e também evidenciado em vários relatos conforme quadro a seguir:

Quadro 3- Relatos sobre a vantagem - “Maior interação com a família”

Relato Nº 23	<i>“[...] Como mãe tenho acompanhado um pico de desenvolvimento de minha filha menor, isso tem sido muito gratificante. Ela falou as primeiras palavras. ”</i>
Relato Nº 24	<i>“A principal contribuição do trabalho em home office [...]o meu papel como mãe pois estou me protegendo e protegendo meu filho, já que ele é grupo de risco. Poderia dizer que o fato de eu poder trabalhar em home office contribui diretamente com essa proteção necessária neste momento”</i>
Relato Nº 46	<i>“O desempenho caiu muito, mas a vida como mãe melhorou demais. Tenho dedicado a maior parte do tempo a minha filha, seja brincando, vendo filme ou desenho, cozinhando para a família e cuidando dos cachorros e da casa [...]”</i>
Relato Nº 81	<i>“Mais presente com o filho, podendo ensinar e brincar.”</i>
Relato Nº 85	<i>“Maior qualidade de tempo com a família, fazendo mimos para eles, comidinhas e agrados que sempre me cobrava em não fazer [...]”</i>
Relato Nº 92	<i>“Tenho estado mais próxima de meu filho, acompanhando melhor as atividades escolares. O diálogo melhorou bastante. Mudanças positivas no comportamento de meu filho e no nosso vínculo.”</i>

Fonte: Dados primários

Ao ler esses depoimentos, percebemos que o isolamento domiciliar nos concedeu uma oportunidade de fortalecer os vínculos afetivos entre familiares, nos ensinou a como ter uma convivência harmoniosa, nos ensinou a ter boa comunicação e nos tornou pessoas menos individualistas e mais empáticas; esperamos que esse aprendizado seja praticado também no período pós-pandemia.

Abaixo será explanado a Tabela 8- onde serão expostas as principais dificuldades enfrentadas pelas teletrabalhadoras, a indagação possuía sete (07) opções de respostas, além de um campo para citar outras dificuldades não citadas nas alternativas dispostas pelo pesquisador. Nesta questão foi apresentada uma (01) outra dificuldade sendo ela: Disposição física e mental.

Tabela 8 -Principais dificuldades do *home office*

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
-----------	---------------------	---------------------

<b>*1NO SEU PONTO DE VISTA QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS DIFICULDADES EM TRABALHAR EM REGIME <i>HOME OFFICE</i>:</b>		
Falta de socialização;	17,53%	61
Má divisão de tempo;	12,07%	42
Facilidade de distração;	14,37%	50
<b>Dificuldade de estabelecer limite entre maternidade-casa-trabalho;</b>	<b>20,11%</b>	<b>70</b>
Ter foco ao exercer tarefas;	13,51%	47
Conseguir um ambiente adequado para trabalhar;	13,51%	47
Falta de apoio na divisão das tarefas do lar e na criação dos filhos;	8,62%	30
Outros.	0,29%	01
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>348</b>

\*1 as respondentes poderiam assinalar uma ou mais respostas para a pergunta.

Fonte: Dados primários (2020)

A principal dificuldade enfrentada em trabalhar em casa é o estabelecimento de limites entre maternidade/casa/trabalho somando 20,11% das respostas, também podemos chamar de desafio, pois equilibrar as atividades tais como trabalho remoto, limpeza de casa, alimentação/ amamentação e, às vezes, ensino à distância dos filhos, é uma tarefa árdua para as mães de quarentena, se existe uma divisão injusta dos trabalhos domésticos, existe alguém que fica com mais responsabilidades e que demanda mais tempo para executar essas tarefas, e devido a isso reflete negativamente na sua produtividade do trabalho em *home office*, pois as mulheres têm o tempo tomado para realizar uma atividade que deveria ser feita igualmente entre mulheres e homens. Essa dificuldade vem no viés acerca da conciliação entre a vida pessoal e a profissional que será aprofundado no tópico 4.7 abaixo.

#### 4.6 ANALISAR A DESIGUALDADE DE GÊNERO VIVENCIADAS PELAS MULHERES NESTE PERÍODO;

As desigualdades de gênero vivenciadas pelas respondentes desta pesquisa estão fora do contexto empregatício, mas estão sendo vivenciadas dentro da própria casa, pelas pessoas que deveriam compartilhar seus afazeres e suas responsabilidades. A falta da equidade de

gênero é constantemente observada dentro do lar, podemos verificar nos relatos abaixo a falta do tratamento democrático, tendo distinção entre homens e mulheres, não respeitando as necessidades das mulheres, desta maneira acaba sobrecarregando a carga emocional e física destas.

Quadro 4- Relatos sobre a vivência de desigualdade de gênero

Relato Nº 30	<i>“Esposo Também em home office e também com muitas chamadas de vídeos e telefonemas trazendo conversas paralelas; barulho do aumento de veículos circulando; vídeos de canais de programação infantil( filha pequena fica no celular a maior parte do tempo e infelizmente eu incentivo, caso contrário ela quer atenção, quer brincar comigo, embora muitas vezes ela mesmo assim quer colo);filho mais velho, que está com atividades online da escola, também quer atenção, quer que eu o auxílio nas atividades, pede pra corrigir( <b>engraçado, pede só pra mim, pois já pediu pro pai e está disse que ã pode interromper o trabalho e pede pra criança esperar</b>); escuto a máquina de lavar que está funcionando...”</i>
Relato Nº 84	<i>“<b>Não tenho ajuda do meu marido para as tarefas do lar, tenho que me virar a limpar, cozinhar, lavar, cuidar do meu filho, realizar as atividades da escola à distancia, e ainda me dedicar ao meu trabalho, não tenho ajuda do meu marido para as atividades. Me sinto esgotada fisicamente e emocionalmente.</b>”</i>
Relato Nº 100	<i>“Confesso que não esta sendo fácil conciliar todas as atividades, um dos motivos é que <b>meu marido não me ajuda, sobrando as atividades para eu fazer.</b> A causa disso é que ele não está em casa durante o dia e quando ele retorna do trabalho está cansado e ainda reclama que fiquei em casa o dia inteiro e o apto está uma bagunça e a janta ainda não esta pronta. Falta de empatia da parte dele, porém ele não está em casa durante o dia para ver a correria. Tento relevar tudo e sei que logo vai voltar a rotina normal!”</i>

Fonte: Dados primários (2020).

Os relatos mencionados no quadro acima veem na direção sobre a falta de equidade de gênero dentro dos lares, a relação entre marido e esposa deveria ser fundamentada no tratamento democrático, sem que haja distinção e respeitando as respectivas necessidades. Posto isto, deseja-se que o tratamento das pessoas considere, valorize e favoreça, de maneira equivalente, os direitos, as obrigações, os benefícios e as oportunidades entre homens e mulheres (FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE, 2016).

A partir desses relatos é inevitável ressaltar sobre a importância da igualdade de gênero dentro e fora de casa, sobre a divisão das tarefas entre parceiros, educando seus filhos e filhas da mesma maneira, expondo para à comunidade que todos só tendem a ganhar em



verificar, por exemplo, que no esforço de conciliar os papéis de profissional e de mãe, as mulheres em regime *home office* raramente convertem a flexibilidade obtida com o trabalho realizado em casa em cuidados com elas mesmas - sempre acabam priorizando o trabalho e as demandas da família.

A disponibilidade da mulher-mãe em regime *home office* para os filhos pode ser apenas parcial; ou seja, a maior proximidade da família não significa que ela sempre conseguirá exercer livremente o cuidado com os filhos durante o horário de trabalho. A flexibilidade de horário não implica liberdade para priorizar as atividades que o indivíduo gostaria de realizar: estas mães têm que negociar com seus supervisores, familiares, colegas e clientes o espaço e o tempo para desempenhar as atividades inerentes a cada papel, definindo os limites entre as diferentes esferas de sua vida, conforme o quadro 5 abaixo:

Quadro 5- Relatos sobre a conciliação entre a vida pessoal e profissional

(continua)

Relato Nº 8	<i>“No início, tive dificuldade em adaptar os horários e rotina da casa com as demandas do trabalho. Mas, consegui e minha produtividade é maior.”</i>
Relato Nº 22	<i>“Tenho permanecido mais tempo em casa, porém preciso dividir meu tempo entre ele e o trabalho. Sinto que perdi rendimento no trabalho e por isso fico mais tempo pensando em questões relacionadas ao trabalho e estudo. Ele tem ficado muito tempo em frente a tv. Não gosto disso e tenho me incomodado com essa situação”</i>
Relato Nº 29	<i>“Ter que cuidar dos filhos como se não estivesse trabalhando e trabalhar como se não estivesse com os filhos em casa.”</i>
Relato Nº 36	<i>“Como profissional, diminuiu tanto desempenho como produtividade, porém como família passamos mais tempo juntos e realizamos mais tarefas que nos unem.”</i>
Relato Nº 57	<i>“Organização do tempo para dar conta de todas as atividades: filha, homescholling, home office, atividades domésticas, refeições”</i>
Relato Nº 62	<i>“O mais negativo é que eu trabalho mais. Eu acho que não me desligo do trabalho, estou sempre trabalhando. Sensação que a empresa está dentro do minha casa. Ansiedade batendo forte.”</i>

Quadro 5- Relatos sobre a conciliação entre a vida pessoal e profissional

(continuação)

Relato Nº 92	“Conciliar trabalho, tarefas escolares do meu filho, atividades domésticas, em tempo hábil..”
Relato Nº 102	“Conciliar todas as atividades: filho, casa, comida, trabalho, sendo os horários e funções se sobrepõem”

Fonte: Dados primários (2020).

Ilustração 2 - Conciliação vida pessoal e profissional



Fonte: Dados primários (2020)

A Ilustração 2 representa a conciliação que uma mãe em regime *home office* tem que submeter-se para conseguir realizar todas as tarefas nelas depositadas, a imagem tem formato de uma coroa, pois ele representa o emblema da vitória, e uma mulher que possui várias jornadas de trabalho merece ser reconhecida pelo seu desdobramento e sua luta diária.

#### 4.8 AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA

Neste t3pico iremos apresentar a classifica33o da experi4ncia de trabalho em regime *home office* pelas m3es, essa quest3o foi abordada no question3rio via escala de likert, com o intuito de mensurar o n3vel de satisfa3o com o teletrabalho.

Tabela 9- Avalia3o da experi4ncia

CATEGORIA	FREQU4NCIA RELATIVA	FREQU4NCIA ABSOLUTA
<b>*DE MODO GERAL, AVALIE COMO EST3 SENDO SUA EXPERI4NCIA DE HOME OFFICE:</b>		
1- Extremamente ruim	6,12%	06
2- Muito ruim	21,43%	21
<b>3- Bom</b>	<b>60,20%</b>	<b>59</b>
4- Muito bom	11,22%	11
5- Extremamente Bom	1,02%	01
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>98</b>

\*<sup>3</sup> Foram descartadas tr4s respostas.

Fonte: Dados prim3rios (2020).

Apesar de todas as dificuldades e limita3o3es apontadas nos resultados desta pesquisa, as m3es/trabalhadoras avaliaram sua experi4ncia de *home office* como bom (60,20%), que seria um n3vel de satisfa3o neutro/moderado.

Diante do exposto oportuno se torna a dizer que a pr3tica do *home office* tem muitos quesitos para melhorar, principalmente dentro do lar, come3ando com uma divis3o igualit3ria dos afazeres dom3sticos e do cuidado com os primog4nitos e o estabelecimento de um cronograma e rotina das tarefas. N3o se pode olvidar que as organiza3o3es tamb4m possuem pontos para melhorar come3ando pelo fornecimento de recursos necess3rios para melhor execu3o das atividades, por4m, o pontap4 inicial j3 foi tomado, organiza3o3es mais flex3veis e mais emp3ticas com seus colaboradores, adotando outros projetos que auxiliam na batalha a favor da igualdade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa realizada pode-se atingir os objetivos propostos, sendo que, o caminho percorrido para atendê-los foi predominantemente quantitativo, através do instrumento do questionário, obtendo-se 101 respostas válidas, na qual a idade preeminente foi de 25 à 34 anos, sendo mulheres com união estável e com pós graduação completa. No que diz respeito aos dados de trabalho das pesquisadas, (80,20%) são colaboradoras, essencialmente da área da educação (53,47%) sendo que a maior parte trabalha em empresas privadas (56,44%).

Todavia o questionário foi se aprofundando a fim de ter o conhecimento da dinâmica familiar e laboral das respondentes, sendo que o primeiro ponto a ser considerado foi a dificuldade que as mulheres mães enfrentam no quesito da conciliação de múltiplas jornadas e os esforços contínuos para se ajustarem às rotinas demasiadamente atarefadas. Não é por menos que a principal dificuldade apontada pelas respondentes foi a de estabelecer limite entre maternidade-casa-trabalho (20,11%). Por sua vez, muitas contribuições também foram retratadas pelas respondentes, uma vez que especialmente a maior interação com a família ganhou como a principal vantagem do trabalho em regime *home office* (23,72%).

Embora existam muitas pesquisas que confirmem que há maior produtividade e desempenho quando o colaborador se sente motivado e pertencente no local de trabalho a omissão dos recursos providos pela organização ainda é escassa e a maioria das mulheres (50,50%) não dispõe dos recursos necessários para a execução das atividades, esse e outros motivos refletiram diretamente na concepção das respondentes, que a mudança do ambiente presencial para o ambiente virtual do *home office* prejudicou o desempenho (52,48%) e impactou negativamente a produtividade na execução de suas atividades laborais (63,38%).

Na etapa qualitativa da pesquisa a partir de perguntas abertas, diversas incidências de relatos sobre a desigualdade de gênero dentro do lar, falta de apoio, má divisão das tarefas, e a inferiorização foram algumas das principais queixas relatadas pelas respondentes.

O questionário aplicado adicionou evidências à minha ideia inicial de que a pandemia aumentou muito a jornada de trabalho das mulheres. As crianças, em casa o dia todo, precisam de atenção e apoio. Várias refeições familiares precisavam ser preparadas diariamente, enquanto as compras de mantimentos durante a pandemia exigiam um planejamento quase estratégico. Além disso, a vida familiar com todos em casa 24 horas por dia pode muitas vezes causar estresse e frustração entre os membros da família, o que precisa ser resolvido. Em seguida, todas as preocupações sem fim, por exemplo, finanças pessoais,

crises econômicas, saúde dos membros da família principalmente dos classificados como grupo de risco e inclusive a insegurança em relação à própria carreira. Tudo isso pode causar uma carga de trabalho emocionalmente desgastante, que está constantemente presente na vida das mulheres.

A sociedade vive em mudanças constantes, incluindo a atuação da mulher no mercado de trabalho em conjunto com a maternidade, em razão disso estudos que apontam condutas apropriadas para a melhor adequação das múltiplas jornadas das mulheres mães devem ser efetuadas, para que o caminho percorridos por elas seja mais justo e menos penoso, incluindo elas e seus primogênitos que são dependentes do seu alimento (amamentação), educação, e criação; sociedade mais atuante e engajada na mudança, condições que ajudam criar maior eficiência dos colaboradores, elevando os níveis de motivação, assim aumentando o nível de desempenho e produtividade do teletrabalho

Outras mudanças também devem acontecer, tais como: uma paternidade mais ativa e o papai não deve “ajudar” a trocar fraldas, dar banho e comida, e sim mudar a cultura do cuidado paterno na perspectiva da equidade de gênero com políticas públicas e principalmente na ampliação da licença paternidade que são de apenas 5 dias;

Esperamos que a experiência do isolamento seja proveitosa, que novos olhares e mudanças de atitudes se incorporem na vida e na rotina das pessoas e empresas. Finalizando, acredita-se que o presente estudo aqui apresentado conseguiu atingir seus objetivos estabelecidos.

## 5.1 SUGESTÕES PARA NOVOS ESTUDOS

A partir da conclusão desta presente pesquisa, sugere-se a realização de uma novo estudo com os gestores das organizações, a fim de conhecer qual a percepção deles sobre o real impacto da mudança do ambiente de trabalho (presencial para o ambiente virtual) ocasionou no desempenho e na produtividade das colaboradoras, possibilitando uma menor visão desfocada da realidade, dada a importância da discussão deste tema no ambiente organizacional, frente aos resultados apresentados.

## REFERÊNCIAS

ALVIM, Jô. Home Office na pandemia. **G1: Globo**. Presidente Prudente, p. 1-1. 29 jun. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/blog/psicoblog/post/2020/06/29/home-office-na-pandemia.ghtml>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

ANDRADE, Luiz Fernando da Silva; MACEDO, Alex dos Santos; OLIVEIRA, Maria de Lourdes Souza. **A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração**. Revista administração Mackenzie. São Paulo, Edição especial. v. 15, n 6, p. 48-75, Nov/Dez 2014.

ARAÚJO, Carla Franciele dos Santos. **A DUPLA JORNADA DE MULHERES INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO TURÍSTICO EM ARACAJU-SE**. Caderno de Gênero e Diversidade, Sergipe, v. 1, n. 1, p.110-127, 2015. Mensal. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/13649/10999>>. Acesso em: 11.Nov.2020

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

BRASIL, **Decreto- Lei Nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Vide decreto- Lei Nº 127/ 1967 Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 07. Nov.2019

\_\_\_\_\_, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Emenda Constitucional Nº 91/2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 13. Nov.2019

\_\_\_\_\_, **Lei Nº 13.467, De 13 de julho de 2017** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)> Acesso em: 17.Out.2020

\_\_\_\_\_, **Ministério da Saúde**. Sobre a Doença Coronavirus. 2020 Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>>

DIEHL, Astor. TATIM, Denise. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2004.

ENGIN, laboratório de engenharia da integração e governança do conhecimento. TONELLO MARTINS, G. J.; FREIRE, P. S. **Questionário sobre a percepção do impacto do ambiente home office na prática do trabalho**. Programa de Pós Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Universidade Federal de Santa Catarina, 2020

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza: Uec, 2002. Disponível em: <<http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>>. Acesso em 27 nov. 2019.

FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE. **Empoderamento da mulher na gestão.** 2016. Disponível em: <https://fnq.org.br/comunidade/e-book-16-empoderamento-da-mulher-na-gestao/> Acesso em: 29/02/2020

FREITAS, Isabella Medeiros de. **Análise da desigualdade de gênero nas condições de trabalho no Brasil: Conquistas e desafios.** 2004 a 2015. 2018. 63 f. Tese (Doutorado) - Curso de Economia, Bacharelado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: < <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/4704> >. Acesso em: 02 nov. 2020

FREIRE, Maria Martha de Luna. Como Criar Filhos: maternidade, ciência e gênero no Brasil nas primeiras décadas do século XX. In: KLANOVICZ, Luciana Rosar Fornazari; MOREIRA, Rosemeri. **ESTUDOS DE GÊNERO EM PERSPECTIVA.** Paraná: Ampug, 2016. Cap. 2. p. 45-65.

GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em 30 nov. 2019

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOULART, Joelma Oliveira. **Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível.** Brasília: Editora Senac, 2009

IBGE, **Características adicionais do mercado de trabalho 2012-2017.** 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101622\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101622_informativo.pdf)> Acesso em: 30 Out.2019

\_\_\_\_\_, **Rendimento de todas as fontes 2018.** 2019a. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101673\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101673_informativo.pdf)> Acesso em: 30 Out.2019

\_\_\_\_\_, **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Divulgação Especial Mulheres no Mercado de Trabalho 2018.** 2019b Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=downloads>> Acesso em: 30 Out.2019

\_\_\_\_\_, **Tabela 3727 Taxa de Fecundidade Total.** 2016 Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/3727>> Acesso em: 30 Out.2019

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LEMOS, Renata Feldman Scheinkman; KIND, Luciana. Mulheres e maternidade: faces possíveis. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Rio de Janeiro, p. 840-876. set. 2017. Disponível em: < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/37675>. > Acesso em: 19 nov. 2020.

LUNA, Roger Augusto. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para centros urbanos**. Revista Pensar e Gestão Administração. 3 vol. 2014. Disponível em: < [https://www.researchgate.net/publication/280944938\\_Home\\_Office\\_um\\_novo\\_modelo\\_de\\_negocio\\_e\\_uma\\_alternativa\\_para\\_os\\_centros\\_urbanos](https://www.researchgate.net/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos) > . Acesso em: 17 nov. 2020

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing: Metodologia, Planejamento**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAXIMINIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana**. 6 ed.- São Paulo: Atlas, 2011

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M. C. S (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2001. p. 09-29

OLIVEIRA, Sidinei Rocha; PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**. v. 45. nº5. p. 1517- 1538. Rio de Janeiro. Set/Out 2011

OLIVEIRA, Silvana Correa et al. Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. **Revista Interamericana de Psicología**. Porto Alegre, p. 271-280. jan. 2011. Disponível em: < <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SdOaIGubHKUJ:https://journal.sip.sych.org/index.php/IJP/article/download/157/135/448+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. > Acesso em: 19 nov. 2020.

PÁTARO, Carolina Ribeiro; OLIVA, Diego Coletti. **Construindo a pesquisa: métodos, técnicas e práticas em sociologia**. Curitiba: Intersaberes, 2017. 207 p.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <[http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf)> Acesso em: 07. Nov.2019

PUCCINI, Beatriz Cicala; ARON, Mariana Luiza; SANTIAGO, Evelyn Barreto. Trabalhadora e Mãe: papéis, identidade, consciência política e democracia. **Psicologia Política**. v. 15. nº 34. p. 587-597. set. – dez. 2015

RAIŠIENĖ, Agota Giedrė *et al.* Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania’s Employees during the COVID-19 Quarantine Period. **Sustainability**, [S.L.], v. 12, n. 13, p. 5332-5353, 1 jul. 2020. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.3390/su12135332>> Acesso em: 26. Nov. 2020

RAJ, Paulo Pavarini et al. **Gerenciamento de pessoas em projetos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

REA, Marina Ferreira et al. **Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais**. Revista de Saúde Pública, São Paulo, p.01-13, 1997. Disponível em:

<[https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0034-89101997000200008&script=sci\\_arttext&lng=pt](https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0034-89101997000200008&script=sci_arttext&lng=pt)>. Acesso em: 01 nov. 2020.

REIS, Marcelo Menezes. **Estatística aplicada à administração** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração /UFSC, 2008.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582011000100006&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582011000100006&script=sci_arttext)> acesso em 17. Out.2020

SANTA CATARINA, **Decreto Nº 525 de 23 de março de 2020**. Disponível em: <[https://www.sc.gov.br/images/DECRETO\\_525.pdf](https://www.sc.gov.br/images/DECRETO_525.pdf)> Acesso em: 24.Out. 2020

TADEU, Silney Alves. Mulher e trabalho na economia social: estereótipos e desigualdades e as teorias sobre as desigualdades entre os gêneros. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 9, n. 2, p.141-150, jul/dez. 2008.

TSUJI, Fernanda. **Mesmo exaustos, pais desejam continuar o home office após a volta às aulas**. 25 jul 2020 Disponível em: <<https://bebe.abril.com.br/familia/mesmo-exaustos-pais-desejam-continuar-o-home-office-apos-a-volta-as-aulas/>>. Acesso em: 11. Nov. 2020

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VIANNA, Rodrigo Pinheiro de Toledo et al. **A prática de amamentar entre mulheres que exercem trabalho remunerado na Paraíba, Brasil: um estudo transversal**. saúde pública, São Paulo, p.01-27, 27 2007. Disponível em: <[https://www.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2007001000015](https://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2007001000015)>. Acesso em: 11.out.2020

VIRGILLITO, Salvatore Benito. **Pesquisa de marketing**: uma abordagem qualitativa e quantitativa. São Paulo: Saraiva, 2010.

ZANELLA, L.C.H. **Metodologia da pesquisa**. Florianópolis: SEaD- UFSC, 2006.

**APÊNDICE A- Instrumento de coleta de dados-**

## PARTE 1-

**Declaro que entendi o propósito da pesquisa, riscos e benefícios de minha participação e concordo em participar.**

Sim  Não

Caso deseje receber os resultados desta pesquisa, por favor, deixe seu email.

\_\_\_\_\_

**Você possui filhos? \***

Sim  Não

**Está trabalhando em regime *home office*? \***

Sim  Não

## PARTE 2- DADOS DO PERFIL DOS PARTICIPANTES

**Idade\***

\_\_\_\_\_

**Estado civil\***

- Solteira
- Casada ou união estável
- Separada/desquitada/divorciada.
- Viúva
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**Escolaridade**

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós graduação incompleta
- Pós graduação completa

**Quantos filhos? \***

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ou mais

**Quais são as idades? \***

<b>Filho 1</b>	<b>Filho 2</b>	<b>Filho 3</b>	<b>Filho 4</b>
<input type="checkbox"/> 0 a 11 meses			
<input type="checkbox"/> 1 à 3 anos			
<input type="checkbox"/> 4 à 7 anos			
<input type="checkbox"/> 8 à 11 anos			
<input type="checkbox"/> 12 à 15 anos			
<input type="checkbox"/> acima de 15 anos			

**Você tem alguém que te ajude no cuidado dos filhos regularmente (em situações normais)? \***

Sim  Não

**Se a resposta anterior for sim, quem? (Pode assinalar mais de uma resposta)**

Companheiro (a)

Familiar

Vizinho

Babá

Creche ou escola

Outro? Qual \_\_\_\_\_

**No momento, você tem alguém que te ajude no cuidado dos filhos? \***

Sim  Não

**Se a resposta anterior for sim, quem? \***

Companheiro (a)

Familiar

Vizinho

Babá

Outro? Qual \_\_\_\_\_

**Cite o nome da cidade onde você mora: \***

\_\_\_\_\_

**PARTE 3****A organização onde você trabalha atua em qual setor da economia? \***

Agricultura

- Alimentação
- Educação
- Indústria
- Limpeza e manutenção
- Mercado financeiro
- Mídia e Entretenimento
- Saúde
- Segurança
- Tecnologia
- Turismo
- Outro. Qual \_\_\_\_\_

**Qual seu cargo na organização onde atua? \***

- Proprietário
- Gestor
- Colaborador/Funcionário/Servidor
- Autônomo

**A organização que atua é? \***

- Pública
- Privada
- Terceiro Setor
- Outro \_\_\_\_\_

**Atua normalmente em regime *home office*? \***

- Sempre
- Eventualmente
- Raramente
- Nunca

**O trabalho que você realizava na sua empresa, antes da quarentena, era: \***

- essencialmente individual
- essencialmente em equipe

**Você está realizando seu home office em: \***

- Apartamento
- Casa
- Outro: \_\_\_\_\_

**Em qual lugar da casa/apartamento você instalou seu home office? \***

- Sala.
- Quarto.
- Cozinha.
- Escritório ou algum lugar da casa que se assemelha a um escritório.
- Sacada/Área externa.
- Não tem local específico. Trabalho em todos os espaços da casa/apartamento.
- Outro: \_\_\_\_\_

**Quais recursos você está utilizando para realizar suas tarefas no home office (marque quantas respostas forem necessárias): \***

- computador desktop
- notebook
- celular
- internet
- VPN
- Outro: \_\_\_\_\_

**Quanto aos recursos para a execução das suas tarefas de home office, você pode afirmar que: \***

- você tem TODOS os recursos materiais/tecnológicos necessários
- você NÃO TEM TODOS os recursos materiais e tecnológicos necessários, mas consegue "dar um jeito"
- você NÃO TEM TODOS os recursos materiais e tecnológicos necessários e está difícil alcançar o resultado esperado pela empresa.
- Outro: \_\_\_\_\_

**Descreva como é o ambiente onde você está trabalhando no home office. O que você vê, ouve ou sente ao seu redor: elementos e cores que vê, aromas que sente, organização à sua volta, barulhos que escuta, pessoas que coabitam etc. \***

---



---



---

**Com quem você está interagindo a partir do seu ambiente home office? (marque quantas respostas forem necessárias): \***

- Com ninguém. Estou trabalhando totalmente isolado, sem falar com ninguém em casa nem na internet.
- Com as pessoas que moram comigo.
- Com líderes, por meio de recursos tecnológicos.
- Com pares, por meio de recursos tecnológicos.
- Com clientes, por meio de recursos tecnológicos.
- Com fornecedores, por meio de recursos tecnológicos.
- Outro: \_\_\_\_\_

**Descreva como gerencia a divisão do tempo entre o home office e o cuidado com os filhos? \***

---



---



---

**ENTENDENDO QUE O DESEMPENHO\* RELACIONA-SE À CAPACIDADE DE REALIZAR AÇÕES DE MANEIRA A ALCANÇAR OS RESULTADOS PRETENDIDOS. (\*VISWESVARAN; ONES, 2000):**

**Avalie o quanto o seu ambiente de home office impacta o seu desempenho no trabalho\***

Prejudica muito o desempenho

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Melhora muito o desempenho

**Avalie o quanto o seu ambiente de home office impacta o seu desempenho na maternidade \***

Prejudica muito o desempenho

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Melhora muito o desempenho

**ENTENDENDO PRODUTIVIDADE COMO O RESULTADO ALCANÇADO (NO MENOR TEMPO E ESFORÇO PARA A MELHOR QUALIDADE DE ENTREGA), (\*ULUBEYLI; KAZAZ; ER, 2014):**

**Avalie como a mudança do ambiente presencial para o ambiente virtual do *home office*, neste momento, impactou sua produtividade \***

- Mudanças positivas
- Mudanças negativas
- Não percebi mudanças

**Avalie como a sua presença em casa, impactou a produtividade no seu papel de mãe \***

- Mudanças positivas
- Mudanças negativas
- Não percebi mudanças

**Baseado na sua resposta anterior, descreva quais as principais CONTRIBUIÇÕES do home office para o seu desempenho e a produtividade no trabalho e como mãe: \***

---

---

**Agora, descreva quais as principais DIFICULDADES que você está enfrentando com o home office durante a quarentena do coronavírus? \***

---

---

**No seu ponto de vista quais são as principais vantagens em trabalhar em regime *Home Office* \***

- Maior Interação com a família
- Maior Interação virtual com outras pessoas
- Conciliar família, casa e trabalho ao mesmo tempo
- Flexibilidade de horários
- Redução/ fim tempo trânsito
- Redução de Custos
- Maior praticidade do dia-dia
- Outros: Quais?

**No seu ponto de vista quais são as principais dificuldades em trabalhar em regime *Home Office* \***

- Falta de socialização
- Má divisão de tempo
- Facilidade de distração
- Dificuldade de estabelecer limite entre maternidade-casa-trabalho
- Ter foco ao exercer tarefas
- Conseguir um ambiente adequado para trabalhar
- Falta de apoio na divisão das tarefas do lar e na criação dos filhos
- Outros: Quais?

**De modo geral, avalie como está sendo sua experiência de home office: \***

- 1 - Extremamente ruim
- 2- Muito ruim
- 3- Bom
- 4- Muito Bom
- 5- Extremamente bom