



**Universidade do Estado do Rio de Janeiro**

Centro de Educação e Humanidades

Instituto de Psicologia

Jeane Filgueiras Aledi Bukowitz

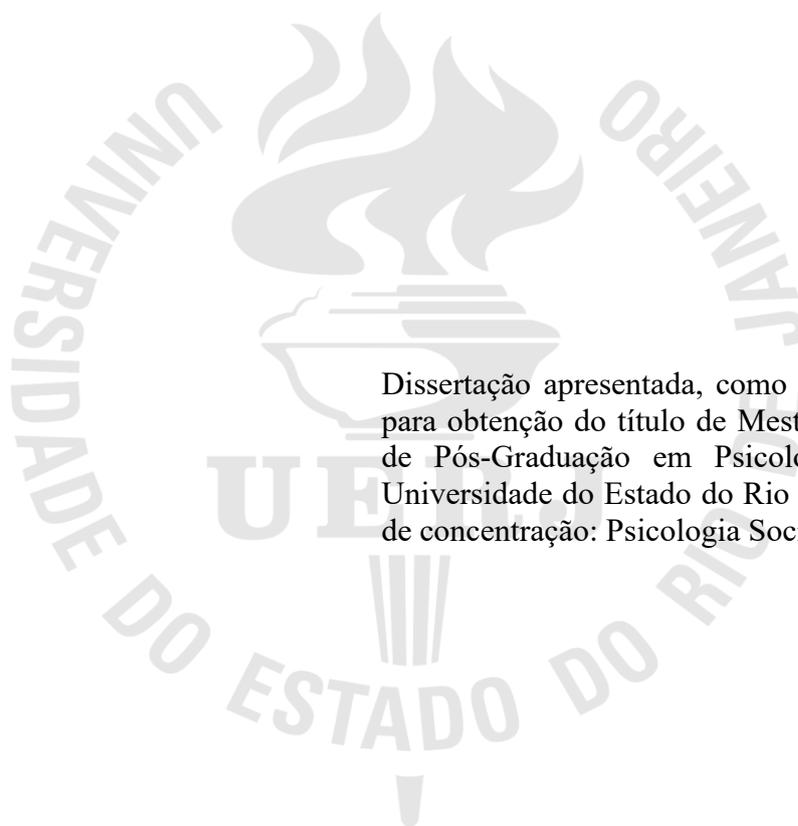
**Teletrabalho: do sonho ao caos - vivências de pais e mães na pandemia**

Rio de Janeiro

2023

Jeane Filgueiras Aledi Bukowitz

**Teletrabalho: do sonho ao caos - vivências de pais e mães na pandemia**



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Psicologia Social.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana Mourão

Rio de Janeiro

2023

CATALOGAÇÃO NA FONTE  
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CEH/A

B932 Bukowitz, Jeane Filgueiras Aledi  
Teletrabalho: do sonho ao caos - vivências de pais e mães na pandemia / Jeane  
Filgueiras Aledi Bukowitz. – 2023.  
80 f.

Orientadora: Luciana Mourão Cerqueira e Silva

Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro.  
Instituto de Psicologia.

1. Teletrabalho - Teses. 2. Saúde mental - Teses. 3. Equilíbrio Trabalho-  
Vida – Teses. 4. Gênero – Teses. I. Silva, Luciana Mourão Cerqueira e. II.  
Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia. IV. Título.

ml

CDU 331:681.5

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação, desde que citada a fonte.

---

Assinatura

---

Data

Jeane Filgueiras Aledi Bukowitz

**Teletrabalho: do sonho ao caos - vivências de pais e mães na pandemia**

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Psicologia Social.

Aprovada em: 05 de maio de 2023.

Banca Examinadora:

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Luciana Mourão Cerqueira e Silva (Orientadora)  
Instituto de Psicologia – UERJ

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Vanessa Barbosa Romera Leme  
Universidade de São Paulo

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Daiane Rose Cunha Bentivi  
Universidade Federal da Bahia

Rio de Janeiro

2023

## AGRADECIMENTOS

Ao me aventurar pelo mestrado vivenciei *A jornada do herói*. “O herói é aquele que vindo do mundo cotidiano se aventura numa região de prodígios sobrenaturais, encontra fabulosas forças e obtém uma vitória decisiva. O herói ao retornar de sua aventura traz benefícios para si e para seus semelhantes” (CAMPBELL, 2007). Minha aventura pelo mestrado se tornou uma possibilidade de renascimento em meio ao caos. O que esperar de uma heroína que no seu mundo cotidiano enfrentava uma crise pessoal, profissional e uma pandemia? Em frente a tantos conflitos, me coloquei diante desse desafio, sem imaginar que seria capaz de experimentar tantas coisas novas. E como acontece com todos os heróis e heroínas em suas trajetórias, encontrei pessoas que foram fonte de incentivo e inspiração para a minha conquista. Para essas pessoas dedico o meu eterno agradecimento.

Nada seria possível sem meu amigo e amado marido, Alexandre Bukowitz. Seu incentivo e motivação não me deixaram desistir. Você se colocou ao meu lado nesse desafio e fez tudo que estava ao seu alcance para que eu continuasse firme. Você, com seu apoio, amor e carinho me encorajou a vencer as barreiras do caminho.

Aos amores da minha vida: Eduardo e Marcelo que demonstravam o tempo todo a sua admiração e orgulho por minha dedicação e coragem para enfrentar os desafios. Vocês me transformaram na mãe heroína e foram a luz que deu sentido a minha trajetória!

A minha mãe, Dilse e meu pai, Daurio por cuidarem dos meus filhos para que muitas vezes eu pudesse me dedicar às aulas e ao trabalho. A minha sogra, Lydia, que torceu por mim e apoiou a nossa família nos momentos de dificuldades. Vocês foram o apoio na luta diária da heroína.

A minha orientadora Luciana, professora, mulher, mãe, esposa e profissional admirada. Quando me arrisquei a querer ser sua mestranda, fiquei encantada com sua formação e sua experiência profissional. Porém, para além do currículo, existe um ser humano sensível ao outro, uma mentora, que domina a arte de ensinar e nos guia na busca pelo conhecimento. Na trajetória da heroína, Luciana foi o poder benigno, a protetora que me ajudou a alcançar o destino.

Aos meus “*online friends*” Ítalo, Lucimar, Márcia e Thamara, outros heróis dessa jornada. Nossa amizade começou à distância, nas aulas online. Vocês tornaram-se fonte de

apoio, divertimento e força ao longo do percurso. Compartilharam a força dos heróis e os desafios da caminhada.

E por fim, a todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e ao meu amor pela UERJ, que foram fundamentais para que eu, a heroína, lembrasse de quem sou, de quem fui e do que quero ser. A jornada me mostrou que continuarei sempre acreditando que a educação, muito além de só proporcionar o conhecimento, resgata almas. Chego ao final certa de que poderei contribuir com outros heróis e heroínas em suas aventuras e caminhadas.

## RESUMO

BUKOWITZ, J. F. A. *Teletrabalho: do sonho ao caos – vivências de pais e mães na pandemia*. 2023. 80f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

A pandemia da covid-19 levou à implantação repentina do *home-office*. Para muitas pessoas, foi difícil conciliar o trabalho com a vida pessoal. Durante a crise sanitária, pais e mães tiveram que assumir o cuidado integral das crianças, incluindo o acompanhamento no ensino remoto. Pesquisas diversas foram realizadas sobre este tema, mas aqui foi dada ênfase a famílias com crianças na primeira infância (até seis anos), que demandam mais cuidados e atenção. A sobrecarga de trabalho doméstico, aliada ao contexto pandêmico (medo de contágio, isolamento social e disseminação da doença), afetou a saúde mental dos indivíduos. Nesse contexto, a presente dissertação teve por objetivo investigar e discutir o impacto do *home-office* na conciliação trabalho-família e na saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras com filhos na primeira infância durante o período pandêmico. Para atingir esse objetivo, foram realizados dois estudos. O primeiro foi um *survey* com 234 profissionais em *home-office*, sendo 158 (67,5%) mães. A coleta de dados foi on-line, tendo sido utilizadas quatro escalas com evidências prévias de validade, a saber: Escala de Percepção Atual de Desenvolvimento Profissional, Escala de Habilidades para o Teletrabalho em Casa, Escala de Interferência do Trabalho na Família e de Interferência da Família no trabalho e Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse. Foram utilizados testes *t* de Student para amostras independentes nas comparações das médias para identificar possíveis diferenças de gênero nos escores das escalas, com cálculo do tamanho do efeito pelo *d* de Cohen. Os resultados apontam para diferença significativa entre pais e mães de crianças de até seis anos, em termos de depressão, estresse, conflito trabalho-família e família-trabalho, com escores desfavoráveis às mulheres e tamanhos de efeito dignos de nota. Em compensação, os homens apresentaram indicadores mais positivos para a percepção de desenvolvimento profissional e de habilidades para o teletrabalho no período pandêmico. Para o segundo estudo, optamos por entrevistas semiestruturadas, cujo roteiro passou por prévia análise de juízes e com observância às diretrizes do protocolo COREQ. Foram realizadas entrevistas com 12 participantes, seis pais e seis mães, que atuavam em trabalho presencial em tempo integral e tiveram a primeira experiência com teletrabalho durante a pandemia, enquanto o/a parceiro/a se manteve em trabalho presencial. O tamanho da amostra foi definido pelo critério de saturação. As entrevistas ocorreram em plataforma digital, com gravação e posterior transcrição. Os resultados emergiram de uma análise de conteúdo categorial. Os resultados remetem para a maior sobrecarga doméstica no cotidiano das mulheres, para o aumento do conflito trabalho-família e para impactos na saúde física e mental de pais e mães de crianças na primeira infância durante a pandemia, com efeitos ainda mais danosos para as mulheres. Os resultados obtidos em ambos os estudos foram discutidos da literatura sobre teletrabalho na pandemia, conciliação trabalho-família e estereótipos de gênero. A contribuição do estudo é importante para o delineamento de políticas organizacionais e estratégias de gestão de pessoas que considerem a importância das mulheres no mundo do trabalho e contemplem o equilíbrio entre vida familiar e profissional.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família. Gênero. Pandemia. Teletrabalho. Saúde mental.

## ABSTRACT

BUKOWITZ, J. F. A. *Telework: from dream to chaos – experiences of fathers and mothers in the pandemic*. 2023. 80f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

The covid-19 pandemic led to the sudden implementation of the home office. For many people, it was difficult to balance work and personal life. During the health crisis, fathers and mothers had to assume the full care of their children, including monitoring remote teaching. Several studies have been carried out on this subject, however, here emphasis has been placed on families with children in early childhood (up to six years of age), who require more care and attention. The overload of domestic work combined with the pandemic context (fear of contagion, social isolation, and spread of the disease) affected the mental health of individuals. In this context, the present dissertation aimed to investigate and discuss the impact of the home office on the work-family balance and on the mental health of male and female workers with children in early childhood during the pandemic period. To achieve this, two studies were carried out. The first was a survey with 234 professionals working from home, 158 (67.5%) of whom were mothers. Data collection was performed online, using four scales with prior evidence of validity, namely: the Current Perception of Professional Development Scale, the Skills for Telework at Home Scale, the Scale of Interference of Work in the Family and Interference of the Family in the Work, and the Depression, Anxiety and Stress Scale. Student's *t*-test for independent samples was used to compare means to identify possible gender differences in scale scores, with effect size calculations made considering Cohen's *d*. The results indicate a significant difference between fathers and mothers of children up to six years of age, in terms of depression, stress, and work-family family-work conflict, with unfavorable scores for women and noteworthy effect sizes. Conversely, men presented more positive indicators for the perception of professional development and telework skills during the pandemic. For the second study, we opted for semi-structured interviews, with the script previously analyzed by judges and in compliance with the COREQ protocol guidelines. The interviews were conducted with 12 participants, six fathers and six mothers, who worked full-time in person and had their first experience with telework during the pandemic, while their partner continued working in person. The sample size was defined by the saturation criterion. The interviews took place digitally, with recording and subsequent transcription. The results emerged from categorical content analysis. The results indicate a greater domestic overload in women's daily lives, showing increased work-family conflict and impacts on the physical and mental health of fathers and mothers of children in early childhood during the pandemic, with more harmful effects for women. The results obtained in both studies are discussed from the literature on telecommuting in the pandemic, work-family balance, and gender stereotypes. The study's contribution is significant for designing organizational policies and people management strategies that recognize the importance of women in the workplace and strive to achieve a balance between their personal and professional lives.

Keywords: Work-family conflict. Gender. Pandemic. Telework. mental health.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Síntese dos estudos que compõem a dissertação .....	15
Figura 2 - Síntese das categorias e subcategorias após a análise de juízes e suas frequências por gênero .....	48

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Denominações do teletrabalho e suas características .....	17
Tabela 2. Descrição da amostra, com distribuição entre mulheres e homens .....	26
Tabela 3 - Testes t de comparação das variáveis de estudo de acordo com o sexo.....	32
Tabela 4 - Dificuldades encontradas durante a pandemia de acordo com o sexo .....	33
Tabela 5 - Sentimentos ao lidar simultaneamente com as responsabilidades domésticas, de cuidados com os filhos e trabalho de acordo com o sexo.....	34
Tabela 6 - Descrição do perfil das mães e pais entrevistados .....	44
Tabela 7 - Síntese dos achados do estudo em cada uma das categorias e subcategorias de análise .....	60

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>1 SAÚDE MENTAL, CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL NO TELETRABALHO NA PANDEMIA: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE HOMENS E MULHERES</b> .....	16
<b>1.1 Conflito trabalho-família</b> .....	19
<b>1.2 Saúde mental na pandemia: ansiedade, depressão e estresse</b> .....	21
<b>1.3 Método do Estudo 1</b> .....	24
1.3.1 <u>Participantes do Estudo 1</u> .....	24
1.3.2 <u>Instrumentos do Estudo 1</u> .....	27
1.3.3 <u>Procedimentos de coleta de dados do Estudo 1</u> .....	29
1.3.4 <u>Procedimentos de análises de dados do Estudo 1</u> .....	30
<b>1.4 Resultados</b> .....	31
<b>1.5 Discussão</b> .....	34
<b>2 TRABALHO, FAMÍLIA E HOME OFFICE: QUANDO PAIS E MÃES CUIDAM DOS FILHOS SOZINHOS</b> .....	37
<b>2.1 Pandemia, Teletrabalho e Gênero</b> .....	40
<b>2.2 Método do Estudo 2</b> .....	43
2.2.1 <u>Participantes do Estudo 2</u> .....	44
2.2.2 <u>Instrumentos do Estudo 2</u> .....	45
2.2.3 <u>Procedimentos de coleta de dados do Estudo 2</u> .....	45
2.2.4 <u>Procedimentos de análises de dados do Estudo 2</u> .....	47
<b>2.3 Resultados</b> .....	48
<b>2.4 Conclusão</b> .....	61
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	64
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	67
<b>APÊNDICE A</b> - Escala de habilidades para o teletrabalho em casa .....	73
<b>APÊNDICE B</b> - Escala de interferências do trabalho na família e da família no trabalho .....	74
<b>APÊNDICE C</b> - Escala de depressão, ansiedade e estresse (DASS-21).....	75
<b>APÊNDICE D</b> - Escala de desenvolvimento profissional no teletrabalho.....	76
<b>APÊNDICE E</b> - Formulário de informações sociodemográficas.....	77
<b>APÊNDICE F</b> - Registro de consentimento livre e esclarecido – RCLE .....	78
<b>APÊNDICE G</b> - Roteiro da entrevista com pais e mães sobre o período do teletrabalho na pandemia.....	79
<b>APÊNDICE H</b> - Termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE.....	80

## INTRODUÇÃO

A covid-19 é uma doença causada pelo vírus SARS-CoV-2, um agente infeccioso com alto grau de contágio. Dados epidemiológicos indicam que 80% das pessoas apresentam pneumonia de leve a moderada e 5% evoluem para síndrome respiratória severa. O quadro pode ser ainda mais agravado para indivíduos com comorbidades, principalmente doenças cardiovasculares, metabólicas e pulmonares (DO BU et. al., 2020).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em janeiro de 2020, emergência de saúde pública internacional e em março um quadro de pandemia (MAIA; DIAS, 2020). No Brasil, o Congresso Nacional aprovou estado de calamidade pública nacional (Decreto nº 6, de 20 de março de 2020). Estados e municípios adotaram medidas de distanciamento social para combater a disseminação do coronavírus, com recomendação de isolamento de pessoas infectadas. Atividades diversas foram restritas, tais como comércio, shoppings, eventos, atividades culturais e boates. Escolas e creches tiveram suas atividades suspensas no início da pandemia e muitas empresas determinaram que seus empregados trabalhassem de casa. Apenas serviços essenciais puderam continuar em funcionamento.

A modalidade do teletrabalho, nesse contexto, ganhou grande destaque. Ela vinha crescendo mesmo antes da pandemia, pois 3,8 milhões de pessoas estavam em trabalho remoto no Brasil em 2018 ([Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística] IBGE, 2019). A possibilidade do teletrabalho gerava expectativas positivas para muitos profissionais como uma forma de conciliar a vida laboral e a pessoal e contribuir para a qualidade de vida. O trabalho remoto era almejado como sinônimo de autonomia, controle do próprio tempo, autogerenciamento das atividades laborais e maior convivência familiar (GIACOMELLO et. al., 2022; BARROS; SILVA, 2010; FILARDI et. al., 2020). Poder trabalhar em casa, ter horário flexível, não ter que se deslocar, equilibrar vida pessoal e laboral parecia ser, aos olhos de muitos profissionais, o modelo de trabalho perfeito (PANTOJA et. al., 2020).

Porém, com o surgimento da covid-19, o trabalho remoto foi instaurado compulsoriamente por grande parte das organizações, de forma abrupta, e o que parecia ser a solução para a conciliação entre trabalho e vida pessoal, acabou trazendo um conjunto de desafios para os trabalhadores e trabalhadoras (GIACOMELLO et. al., 2022; KNIFFIN et al., 2021). Em virtude da necessidade de implantação das medidas de distanciamento social em todo o mundo, muitas organizações foram obrigadas a instituir o trabalho remoto compulsório para cumprir as medidas restritivas e preservar a saúde de seus funcionários. Essa implantação

repentina do teletrabalho tornou-se um problema mundial, pois grande parte das organizações não teve tempo para um preparo adequado para essa nova realidade (GIACOMELLO et. al., 2022; KNIFFIN et. al., 2021; B.WANG et. al., 2021).

Relatos de profissionais sobre as dificuldades de conciliar o trabalho com a vida doméstica começaram a surgir. Não conseguir delimitar o tempo dedicado às jornadas laborais e equilibrar essas tarefas com as responsabilidades domésticas foi um desafio vivenciado por muitas pessoas (KNIFFIN et. al., 2021; LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Tais desafios se mostraram maiores para trabalhadores e trabalhadoras que tinham filhos em idade de creche ou pré-escola, uma vez que essa faixa etária é mais dependente de cuidados e os serviços escolares foram temporariamente suspensos. Os pais passaram a ter que assumir o cuidado integral das crianças inclusive acompanhá-las nas aulas remotas (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Para além de ter o trabalho e o ensino na modalidade remota, muitas famílias ficaram sem a rede de apoio – familiar e de prestadores de serviços – no cuidado da casa e dos filhos. Em vários casos, cuidadores, empregadas, babás, avós ou outros parentes que auxiliavam no cuidado de crianças, idosos, pessoas com deficiência ou no exercício das tarefas domésticas também foram incluídos nas medidas de distanciamento social (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

O isolamento e o distanciamento social provocados pela pandemia também afetaram a saúde mental dos indivíduos, pois elas recebiam notícias alarmantes e o medo do contágio e do agravamento da doença se instaurou em boa parte da população. Esses elementos impactaram na saúde física e psicológica das pessoas. Para além disso, as plataformas digitais da maioria das organizações ficam disponíveis em qualquer dia e horário, nesse sentido, durante a pandemia, não foi raro as pessoas desrespeitarem seus processos fisiológicos em termos de rotina de sono, alimentação etc. (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Houve também um rompimento dos limites simbólicos que separavam os espaços da casa e do trabalho, o que corroborou para gerar problemas de saúde física e mental (LEMOS et. al., 2021).

Estatísticas sobre o crescimento dos casos de depressão, ansiedade e estresse começaram a surgir. ([Universidade do Estado do Rio de Janeiro] UERJ, 2020). O aumento dessas doenças derivava não só das consequências graves geradas pela covid-19 ou pela perda de entes queridos, mas também pela dificuldade de conciliar tantos intervenientes: casa, trabalho e família. Nesse contexto pandêmico, se por um lado houve pessoas que relataram uma aproximação familiar e uma experiência positiva com o teletrabalho, por outro, houve quem vivesse processos de adoecimento e aumento dos conflitos domésticos. No lado das

organizações também houve dualidades para conseguir implementar o trabalho remoto (KNIFFIN et. al., 2021; B. WANG et. al., 2020).

Para além dessas experiências com o teletrabalho que foram muito positivas para algumas pessoas e muito negativas para outras, o estudo do *home-office* durante a pandemia da covid-19 é relevante também por outros motivos. O fato de a pandemia ter sido um evento marcante na história mundial é um deles, pois apenas no Brasil tivemos oito milhões de brasileiros (11% dos 74 milhões da população economicamente ativa) atuando nessa modalidade de trabalho em 2020 (GÓES et. al., 2020). Além disso, foi um momento de teletrabalho compulsório, devido às medidas sanitárias adotadas para reduzir o contágio do vírus, o que oferece contornos distintos para o exercício dessa modalidade de trabalho (SANDALL; MOURÃO, 2020). Há também que se considerar a importância das lições aprendidas com essa experiência, uma vez que há uma estimativa de que 16,7% da população apresenta potencial efetivo para o trabalho remoto (GÓES et. al., 2020). Esses argumentos reforçam a demanda por estudos sobre o tema, a fim de subsidiar os profissionais que atuam em gestão de pessoas.

Na prática, muitos profissionais transformaram suas casas em escritórios de forma repentina, obrigando a uma série de adaptações e conciliações nunca imaginadas. Casa e trabalho viraram espaços únicos (KNIFFIN et. al., 2021; LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Além disso, crianças ficaram em casa, sem creches ou escola, algumas com aulas remotas. As condições e estruturas de trabalho foram adaptadas para os espaços familiares; cozinhas e quartos foram improvisados como estações de trabalho e as videoconferências tornaram-se intermináveis (GIACOMELLO et. al., 2022; PANTOJA et. al., 2020).

Além da gestão dessas repentinas mudanças, outros fatores foram fonte de estresse para as pessoas. Um deles foi o medo do desemprego ou da redução da jornada de trabalho e do salário, que se tornou uma realidade no período pandêmico. Considerando a população com idade para trabalhar, houve um crescimento na taxa das pessoas sem ocupação laboral, que saltou de 45% para 53% durante o período pandêmico (JORNAL DA USP, 2021). Outro fator de estresse foram as informações desencontradas sobre a pandemia e a divulgação nas redes sociais de notícias falsas (*fake news*) a respeito do novo coronavírus aumentaram o caos no ambiente (GALHARDI et al., 2020). A perda de parentes ou amigos constituiu mais um elemento de estresse, que além do luto ampliava o medo de contaminação. Assim, durante este período as pessoas conviveram com a falta de controle sobre o futuro, as incertezas do trabalho, a dificuldade de conciliar rotinas do trabalho e da casa, além de sentimentos de perda e de medo,

com impactos em termos de estresse e de qualidade de vida (GIACOMELLO et. al, 2022; LEMOS et. al., 2020).

A conciliação trabalho-família nesse contexto tornou-se ainda mais desafiadora. Historicamente, o cuidado com a casa e com os filhos vem sendo delegado às mulheres. De acordo com dados do IBGE (2019), 92,2% do trabalho doméstico fica sob a responsabilidade delas. Embora o trabalho remoto nos remeta à ideia de flexibilidade, nem sempre permite o equilíbrio necessário entre vida profissional e pessoal. Com a pandemia, essa sobrecarga aumentou em função das exigências organizacionais e da precariedade da implantação do teletrabalho, não raras vezes, em detrimento das demandas domésticas ou familiares (BORGES, 2022; LEMOS et. al., 2020). Além disso, em muitos lares perdeu-se a estrutura de apoio para cuidado da casa e das crianças (MELO; MORANDI, 2021).

Por um lado, essa conjuntura levou 32,4 % dos homens a aumentarem a sua colaboração nas atividades domésticas durante a pandemia (MONTICELLI, 2021). Por outro lado, as mulheres continuaram sendo mais penalizadas com o aumento das demandas domésticas na crise sanitária, ampliando ainda mais as desigualdades de gênero já existentes em relação ao trabalho não-remunerado (Organização das Nações Unidas [ONU], 2021; MEDRADO et. al., 2021).

Nesse contexto, é importante discutir como os impactos do teletrabalho podem afetar as questões de gênero na conciliação trabalho-família, sobretudo para os profissionais que têm filhos pequenos, em função deles demandarem maior atenção (LEMOS et. al., 2020; MONTICELLI, 2021). Embora muitas pesquisas tenham sido realizadas sobre a conciliação trabalho-família no período PANDÊMICO (BÁRBARA CASTRO; CHAGURI, 2020; BORGES, 2022 ; COLLINS et. al., 2021; CRAIG; CHURCHILL, 2021; DORNA, 2021; KNIFFIN et. al., 2021; LEMOS et. al., 2020; LOSEKANN; MOURÃO, 2020; MELO; MORANDI, 2021; MOURÃO, ABBAD; LEGENTIL, 2022; NUNES et. al.; AGUIAR et. al., 2022) , a literatura não focalizou famílias com crianças na primeira infância (até seis anos de idade), que configura uma situação de maior demanda dos cuidados e atenção parental. Assim, a presente dissertação tem por objetivo investigar e discutir o impacto do *home-office* no período pandêmico na conciliação trabalho-família e na saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras que têm filhos na primeira infância.

Do ponto de vista teórico, a delimitação de trabalhadores e trabalhadoras que têm filhos até seis anos se justifica porque, quanto mais nova for a criança, menor autonomia ela tem e, portanto, maior a demanda por atenção e cuidado (PAPALIA, 2013). Para alguns autores, como Papalia (2013) esse período engloba a primeira infância (0 a 3 anos) e a segunda infância (3 a

6 anos), enquanto na definição legal brasileira, esse seria o período da primeira infância. O Marco Legal da Primeira Infância, Lei 13.257, de 2016, considera tal período como determinante para o desenvolvimento emocional e cognitivo da criança, quando há uma relação estreita entre cuidado, demanda de atenção e aprendizagem. Diferentes estudos abordam que a qualidade dos vínculos que a criança estabelece com familiares, cuidadores, educadores e ambientes é importante para o conhecimento do mundo e requer bastante dedicação daqueles que a cercam (DIAS et. al., 2013; PAPALIA, 2013).

Há que se considerar também que, na pandemia, houve uma compulsoriedade do teletrabalho em ambiente doméstico com rotinas em que o privado e o profissional coexistiram em um mesmo tempo e espaço, demandando um esforço de conciliação (KNIFFIN et. al., 2021). Nesse ínterim, nossa proposta foi buscar compreender como os trabalhadores e as trabalhadoras com filhos até seis anos se adaptaram ao novo contexto. A delimitação de pais e mães que têm filhos na primeira infância deriva das demandas que filhos nessa faixa etária requerem dos pais (PAPALIA, 2013).

Para alcançar o objetivo da pesquisa, foram desenhados dois estudos (Figura 1). O primeiro estudo teve como objetivo comparar a percepção de trabalhadoras e trabalhadores com filhos de até seis anos acerca dos impactos do teletrabalho compulsório no período pandêmico, seja em termos da conciliação trabalho-família, seja em termos de sua saúde mental. O método foi quantitativo, com a aplicação de um survey e a comparação dos escores de homens e mulheres nas diferentes variáveis do estudo. O segundo estudo teve como objetivo identificar e discutir as vivências do trabalho remoto para pais e mães que tiveram que trabalhar e assumir o cuidado dos filhos de até seis anos, enquanto seus parceiros ou parceiras permaneciam em trabalho presencial em tempo integral durante a pandemia. Este estudo teve natureza qualitativa e foi realizado a partir de entrevistas.

Figura 1 - Síntese dos estudos que compõem a dissertação



## Estudo 1

- Objetivo: Comparar a percepção de trabalhadoras e trabalhadores com filhos de até 6 anos acerca dos impactos do teletrabalho compulsório no período pandêmico, seja em termos da conciliação trabalho-família, seja em termos de sua saúde mental.
- Abordagem quantitativa – 234 participantes (76 pais e 158 mães)



## Estudo 2

- Objetivo: Identificar e discutir as vivências do trabalho remoto para pais e mães que tiveram que trabalhar e assumir o cuidado dos filhos de até 6 anos, enquanto seus parceiros ou parceiras permaneciam em trabalho presencial em tempo integral durante a pandemia
- Abordagem qualitativa – 12 entrevistas (6 pais e 6 mães)

Tendo em vista os objetivos expostos, o presente projeto de pesquisa se divide em três capítulos. Os dois primeiros correspondem, respectivamente ao Estudo 1 - *Saúde mental, conflito trabalho-família e desenvolvimento profissional no teletrabalho na pandemia: um estudo comparativo entre homens e mulheres* e ao Estudo 2 - *Trabalho, família e home office: quando pais e mães cuidam dos filhos sozinhos*. Neles são apresentados o referencial teórico, o método utilizado para as pesquisas, bem como os resultados obtidos e cada um com uma discussão de resultados à luz da literatura revisada. Por fim, o último capítulo apresenta as considerações finais da presente dissertação.

# 1 SAÚDE MENTAL, CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL NO TELETRABALHO NA PANDEMIA: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE HOMENS E MULHERES

O homem e o trabalho estão ligados ao longo da história de diferentes maneiras, com significados sociais distintos a depender da sociedade e do período histórico (CAVALHEIRO; TOLFO, 2011). O trabalho ocupa papel central diante de tantas escolhas que realizamos ao longo da vida, exercendo função estruturante na construção de identidade social e pessoal (BORGES; ÁLVARO, 2013). Ele promove realização pessoal e é fundamental ao equilíbrio e ao desenvolvimento das pessoas (CAVALHEIRO; TOLFO, 2020), caracterizando-se como um dos segmentos mais valorizados da vida (BORGES; ÁLVARO, 2013).

A partir da Revolução Industrial e com o capitalismo, o trabalho adquiriu um significado de produtor de bens e de riquezas (ROCHA et. al., 2020), o que implicou o aumento progressivo de dedicação e tempo aos empregos (CAVALHEIRO; TOLFO, 2020). Em meados do século XX, vivemos a terceira Revolução Industrial com os avanços no campo tecnológico e nos processos produtivos que abrangeram o campo da ciência e indústrias de alta tecnologia, com destaque para robótica, informática, telecomunicações, eletrônica (B. ROCHA et. al., 2020). A utilização da internet em larga escala e o uso massivo da tecnologia da informação, marcam o início da quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 (ROCHA et. al., 2020). Os avanços tecnológicos e as transformações ocorridas nos processos produtivos passaram a dominar um mercado cada vez mais exigente e altamente voltado para o mundo digital (SAKURAI; ZUCHI, 2018). Esse novo contexto facilitou a possibilidade do teletrabalho, que é tema da presente pesquisa.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT define o teletrabalho como aquele que é realizado com o uso de tecnologia facilitadora da informação e comunicação, realizado em um lugar distinto do escritório, com separação física entre o trabalhador e a organização para qual ele presta serviço. A integração entre profissionais é feita por tecnologias digitais, tais como *smartphones*, computadores, *tablets* (LE MOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Os avanços tecnológicos de alcance global provocaram transformações no mundo do trabalho e as empresas se adaptaram a este novo cenário (Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo, [FecomércioSP], 2015). Em 2017, o teletrabalho

foi regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT no Brasil (Lei Nº 13.467). Em 2018, quase quatro milhões de brasileiros trabalhavam dentro de casa (IBGE, 2019).

Apesar de o teletrabalho ser regulamentado juridicamente, sua conceituação é diversificada e heterogênea, tanto nos meios acadêmicos e jurídicos, quanto nos cenários nacional e internacional (CLARO, 2019). Em virtude disso, diferentes terminologias são utilizadas: trabalho remoto, trabalho à distância, teletrabalho (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRAAT, 2020) utiliza o termo *home office* para designar o trabalho remoto realizado a partir da casa dos trabalhadores.

A OIT utiliza o termo teletrabalho, porém considera as variáveis como local, tempo, tipo de contrato e competências requeridas para especificar as suas diversas categorias (ROCHA; AMADOR, 2018). Nos países europeus, no Japão e nos Estados Unidos, a modalidade remota foi sistematizada de acordo com diferentes denominações, conforme sintetizado na Tabela 1.

Tabela 1 - Denominações do teletrabalho e suas características

Tipo de teletrabalho	Condição em que ocorre
Teletrabalho em domicílio	Quando a atividade é realizada na casa do empregado
Teletrabalho em telecentros	Quando realizada em estabelecimentos em local próximo à residência do trabalhador
Teletrabalho em escritórios-satélites	Quando executado em pequenas unidades ligadas a uma empresa central
Teletrabalho móvel	Quando há mobilidade do empregado com viagens e visitas a clientes
Teletrabalho em empresas remotas ou <i>off-shore</i>	Quando realizada em <i>call-centers</i> ou através de terceirização de serviços
Teletrabalho misto	Quando se mescla horas de trabalho dentro e fora da empresa

*Nota.* Adaptado de C. Rocha e Amador (2018)

Em suas diferentes vertentes, o teletrabalho tem sido considerado uma tendência para o mundo laboral (FILARD et. al., 2020). Na literatura sobre o tema, são apontados diversos benefícios para a implantação do teletrabalho, entre eles: flexibilização da jornada; organização do tempo e das atividades; redução de custos com locação de espaços e equipamentos; aumento da produtividade e competitividade; diminuição do absenteísmo; retenção de talentos; redução

do desemprego; diminuição da circulação de veículos em horários de pico; diminuição da poluição urbana; e o desenvolvimento não centralizado das cidades (BARROS; SILVA, 2010; FILARDI et. al., 2020; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020; ROCHA; AMADOR, 2018; ROCHA et. al., 2020).

Contudo, estudos apontam desvantagens no teletrabalho, entre as quais podem ser citadas: a dificuldade de controle sobre os empregados no sentido de mantê-los produtivos e motivados; a perda de vínculo e pertencimento com a organização; a falta de suporte proveniente da chefia e dos colegas; e o isolamento dos trabalhadores (BARROS; SILVA, 2010; FILARDI et. al., 2020; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020; MOURÃO, ABBAD; LEGENTIL, 2022; MOURÃO et. al., 2023; ROCHA; AMADOR, 2018). Além disso, estudo da OIT (2020) identificou que os níveis de estresse aumentaram devido à carga horária de trabalho, com sobreposição de atividades profissionais e pessoais. Há também aumento das demissões, já que o vínculo emocional entre o empregado e o superior hierárquico se torna mais frágil. Do ponto de vista das organizações, há a desvantagem de elevada dependência da tecnologia, com aumento da vulnerabilidade dos dados empresariais (ROCHA; AMADOR, 2018).

Destarte, existem controvérsias quanto aos benefícios do teletrabalho para os funcionários. Muitos trabalhadores percebem consequências negativas para a carreira e consideram como uma modalidade de trabalho adequada apenas para um grupo específico de indivíduos, principalmente os de nível superior. Em locais com uma cultura de alto desempenho, os funcionários demonstram medo de que o teletrabalho possa prejudicar suas carreiras (LOTT; ABENDROTH, 2020).

A pandemia da covid-19 trouxe à discussão a realidade do teletrabalho compulsório. Em março de 2020, após a Organização Mundial da Saúde (OMS) anunciar a pandemia do coronavírus, foram tomadas medidas para conter o elevado nível de disseminação da doença (GIACOMELLO et. al., 2022; KNIFFIN et. al., 2021). Com o intuito de dar continuidade aos negócios e aos empregos e obedecer às recomendações sanitárias de distanciamento social, foi decretada, no Brasil, a Medida Provisória nº 927/20. Essa legislação flexibilizava algumas regras previstas na CLT, tendo havido um expressivo crescimento das atividades realizadas a partir do teletrabalho doméstico (FERREIRA et. al., 2020).

O trabalho remoto foi uma estratégia para atender às medidas sanitárias de contenção da pandemia; mas houve denúncias de aumento das jornadas de trabalho e de fragilidades na fiscalização. Entre trabalhadores de classe média, foram apontados problemas, tais como, a ausência de limites entre os espaços de trabalho e de casa, o que resultou em redução dos limites

temporais para as atividades laborais, desobrigações por parte do empregador, redução de garantias trabalhistas e expressivo cansaço para os trabalhadores (CALAZANS; MATOZINHO, 2020).

As lições aprendidas com esse contexto um tanto caótico podem gerar mudanças significativas nas relações de trabalho após a pandemia (KNIFFIN et. al., 2021). Muitas empresas já não pretendem mais retornar ao “antigo normal” (GANDRA, 2021). Mas as vivências nesse período despertaram ainda mais para a busca do equilíbrio entre casa, trabalho e família, com possibilidade tanto de impactos positivos quanto negativos na vida de trabalhadores e trabalhadoras.

### **1.1 Conflito trabalho-família**

O trabalho e a família foram considerados, por muito tempo, como dimensões específicas e não interrelacionadas na vida dos indivíduos. O conflito trabalho-família advém da oposição entre os papéis exigidos por essas duas dimensões, que em alguns casos se tornam incompatíveis (AGUIAR; BASTOS, 2013). No entanto, as interações entre essas esferas podem causar impactos significativos na vida das pessoas, tornando árduo o desempenho e a coexistência dos papéis profissionais e familiares (BORGES, 2022; LEMOS et. al., 2020).

O conflito entre esses papéis pode ocorrer em duas direções, do trabalho para a família e da família para o trabalho. Nesse sentido, tanto a esfera familiar pode impactar na esfera laboral, configurando um conflito família-trabalho, como pode ocorrer o inverso, ou seja, as atividades de trabalho impactando a vida familiar, caracterizando o conflito trabalho-família. As pessoas podem experienciar apenas uma dessas formas de conflito ou as duas simultaneamente (AGUIAR; BASTOS, 2013).

O modelo familiar tradicional que consiste em homem provedor e mulher cuidadora começou a ser modificado com o aumento das necessidades econômicas das famílias, o decorrente aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, o declínio das taxas de fertilidade e a presença de movimentos sociais pela igualdade entre os gêneros (AGUIAR; BASTOS, 2013). Mas embora esse modelo familiar de papéis masculinos e femininos claramente distintos esteja em declínio, estereótipos de gênero sobre o cuidado da casa e dos filhos ainda persistem na sociedade (AGUIAR et. al., 2022) .

A existência de diferentes regras e exigências nas dimensões trabalho e família podem causar impactos positivos ou negativos, facilitando a sua conciliação ou causando conflito. Trata-se de um fenômeno complexo, em que o tempo, o comportamento demandado e a tensão entre essas duas dimensões causam interferências na execução de tais papéis (AGUIAR; BASTOS, 2013). O grande desafio está em administrar três elementos: o tempo diante da inflexibilidade de carga horária no trabalho; a competição entre os papéis profissionais e familiares; e a tensão decorrente das pressões no desempenho com impacto em estressores ocupacionais (e.g., ansiedade, irritabilidade, depressão e fadiga) (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). Assim é que a incompatibilidade para exercer dois papéis com comportamentos distintos pode contribuir para geração de conflito trabalho-família (AGUIAR; BASTOS, 2013; AGUIAR et. al., 2022).

O teletrabalho compulsório demonstrou que a vida profissional e pessoal são dimensões que se intercomunicam e que os trabalhadores e as trabalhadoras nem sempre estão totalmente disponíveis para desempenhar as funções relacionadas com o trabalho (OIT, 2020). As ações de isolamento e distanciamento social da pandemia produziram impactos na convivência em comum, as famílias com crianças pequenas foram bastante impactadas ao terem que conciliar o trabalho remunerado e não remunerado, além gerenciar os cuidados para minimizar o risco de contágio (DORNA, 2021). Nesse contexto, o distanciamento social e a consequente supressão da rede de suporte e apoio no cuidado dos filhos gerou uma sobrecarga de trabalho (CRAIG; CHURCHILL, 2021; AGUIAR et. al., 2022).

Embora o *home office* tenha inicialmente dado uma impressão de redução das horas de trabalho, ao longo da pandemia, houve uma intensificação da rotina laboral, principalmente entre as mulheres (DORNA, 2021). A presença de filhos em casa ou outras pessoas dependentes demanda muito tempo na organização das tarefas domésticas, de forma que os indivíduos começam seu trabalho mais cedo e terminam mais tarde, pois são obrigados a intercalar as atividades laborais com os cuidados com os filhos, além de dar apoio ao ensino remoto e realizar atividades domésticas (OIT, 2020).

De acordo com estudo da OIT (2020), 22% das pessoas que vivem com crianças menores de 12 anos, manifestaram dificuldades em concentrar-se no seu trabalho na maior parte do tempo, em comparação a 5% daqueles sem filhos e 7% daqueles com crianças entre os 12 e os 17 anos. Embora o binômio trabalho-família e suas diferentes dimensões já tenham sido estudados por muitos autores (AGUIAR; BASTOS, 2013; BARROS; MOURÃO, NO PRELO; LEMOS et. al., 2020), nosso interesse é investigar como ocorreu essa interação no contexto do

teletrabalho compulsório na pandemia da covid-19, a fim de compreender os impactos na saúde mental de teletrabalhadores e teletrabalhadoras que tinham filhos de até seis anos de idade.

## **1.2 Saúde mental na pandemia: ansiedade, depressão e estresse**

A pandemia gerou inúmeros problemas comportamentais e emocionais que desencadeiam doenças mentais, tais com transtornos de ansiedade, depressão e estresse, que causam danos psicológicos para além dos danos da própria doença (GIACOMELLO et. al., 2022; LIMA, 2020). De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946), a saúde mental se constitui por um estado de bem-estar no qual o indivíduo desenvolve suas habilidades pessoais, lida com os estresses da vida, trabalha de forma produtiva e encontra-se apto a dar sua contribuição para a sua comunidade.

Antes da pandemia, o Brasil já era o país com maior número de casos de ansiedade no mundo (OMS, 2019) e esse índice cresceu cerca de 80% durante o período de distanciamento social (UERJ, 2020). Com a implantação das medidas sanitárias algumas consequências foram logo percebidas e se tornaram fontes de estresse. O aumento do convívio entre os familiares que residem na mesma casa, acirraram os conflitos domésticos (LIMA, 2020), houve, simultaneamente, a diminuição das atividades lúdicas como, passeio e interações com amigos e a intensificação da rotina de trabalho (GIACOMELLO et. al., 2022; LIMA, 2020). Pesquisa encomendada pela Microsoft relatou que 33% das pessoas que estavam trabalhando remotamente mencionaram que a falta de separação entre trabalho e vida pessoal impactou negativamente o seu bem-estar (MICROSOFT, 2020), desencadeando alterações fisiológicas, aumento da ansiedade e dos conflitos familiares.

O estado de estresse surge a partir da vivência contínua de estados de excitação e tensão, provocando esgotamento das estratégias de enfrentamento dos indivíduos, diminuição da tolerância a frustrações e produzindo, conseqüentemente, efeitos nocivos (RIBEIRO et al., 2019). No caso das doenças mentais, os transtornos de ansiedade e depressão são prevalentes em relação às demais doenças (RIBEIRO et al., 2019). A ansiedade caracteriza-se por um quadro de antecipação de eventos negativos que pode ocorrer quando o indivíduo enfrenta incertezas, ameaças existenciais ou perigos potenciais (MARTINS et al., 2019). Já a depressão envolve uma diminuição da autoestima, com dificuldade em sentir prazer ou em se motivar a realizar atividades que antes eram prazerosas, tendo como um marco relevante a perda de

significado atribuído à vida. Tanto a ansiedade quanto a depressão produzem consequências importantes para as pessoas, afetando a qualidade de vida e muitas vezes gerando um fardo econômico (RIBEIRO et al., 2019).

Os transtornos de ansiedade podem ser incapacitantes por interferirem significativamente na vida do trabalhador, comprometendo suas atividades diárias e relacionamentos sociais (RIBEIRO et al., 2019). No Brasil e na Espanha, 47,3% dos trabalhadores de serviços essenciais foram afetados com sintomas de ansiedade e depressão, sendo que 27,4% dos entrevistados sofreram simultaneamente ambos os transtornos. Além disso, 44,3% abusaram de bebidas alcoólicas e 42,9% sofreram mudanças nos hábitos de sono (Fundação Oswaldo Cruz [FIOCRUZ], 2020).

Outro estudo realizado no auge da pandemia, verificou que dentre 1.210 participantes, 53% apresentaram sintomas psicológicos moderados ou severos, sendo tais sintomas associados a depressão (16,5%), ansiedade (28,8%) e estresse de moderado a grave (8,1%), com impactos maiores no sexo feminino, em estudantes e pessoas com sintomas prévios da doença. Diante desses dados, já havia uma previsão de que mesmo com a retomada da vida diária, as consequências da pandemia, somente seriam revertidas em médio e longo prazo (FARO et. al., 2020; GIACOMELLO et. al., 2022 ).

Os efeitos da pandemia também causaram impacto na saúde mental dos trabalhadores em *home office*. Embora com a possibilidade de se resguardar do risco de contágio e, simultaneamente, garantir a sua renda, o aumento da carga horária de trabalho, as jornadas extensas e a conexão em tempo integral causaram insatisfação e cansaço (VIEIRA; NASCIMENTO, 2021). Após um ano e meio conciliando vida pessoal e profissional, o teletrabalho também vem mostrando efeitos sobre a saúde mental desses indivíduos (Instituto de Psicologia da USP [IPUSP], 2021).

Uma pesquisa com 3 mil pessoas que responderam ao questionário do Instituto de Psiquiatria da Universidade de São Paulo (USP), indicou que 40,8% das pessoas tiveram maior consumo de drogas ilícitas, de cigarros e medicamentos, e quase a metade dos participantes expressou ter tido sintomas de depressão (46,4%), ansiedade (39,7%) e estresse (42,2%). Assim é que o período pandêmico afetou negativamente a saúde mental de muitas pessoas por motivos diversos. A mesma pesquisa sinaliza, por exemplo, que 22,7% dos pesquisados possuíam amigos ou parentes que morreram com a covid-19.

Outro estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Pesquisa e Análise de Dados (IBPAD) revelou que 70% dos empregados tiveram sua saúde mental afetada pela pandemia. Entre os participantes da pesquisa, 55% revelaram sofrer de ansiedade, 51% de estresse e 49%

de tristeza. O estudo revelou ainda que apenas 16% dos empregados buscaram, por conta própria, ajuda de profissional qualificado, 57% não procuraram ajuda e 17% receberam ajuda de familiares ou amigos.

Nesse cenário, conciliar teletrabalho e vida pessoal dos empregados durante a pandemia demandou a adoção de práticas inovadoras por parte das organizações (MOURÃO; ABBAD; LEGENTIL, 2022). O desafio pós-pandemia envolve a manutenção da produtividade e do desempenho com o simultâneo cuidado da saúde dos trabalhadores e um equilíbrio maior nas esferas de vida do trabalho e da família (GIACOMELLO et. al., 2022; KNIFFIN et. al., 2021).

Diante do exposto, o presente trabalho teve por objetivo de comparar a percepção de trabalhadoras e trabalhadores com filhos de até 6 anos acerca dos impactos do teletrabalho compulsório no período pandêmico, seja em termos da conciliação trabalho-família, seja em termos de sua saúde mental. Foram mensuradas as interferências do trabalho na família e da família no trabalho, bem como as *hard skills* e *soft skills* dos participantes associadas ao teletrabalho em casa. As primeiras estão associadas às habilidades mais voltadas para conhecimentos técnicos, como a capacidade de lidar com tecnologias. As *soft skills*, por sua vez, remetem a habilidades comportamentais, tais como a capacidade de gerenciar o tempo ou de lidar com situações de conflito. Foi ainda avaliada a percepção de desenvolvimento profissional no período do trabalho remoto e variáveis de saúde mental, especificamente, percepção de sintomas de depressão, ansiedade e estresse.

Considerando a teoria dos estereótipos de gênero que atribui ao papel feminino o cuidado da casa e dos filhos (ELLEMERS, 2018; LOURO, 2004; SCOTT, 1995), bem como pesquisas do IBGE (2020) e outros estudos empíricos sobre o tema, formulamos as seguintes hipóteses de pesquisa:

Hipótese 1: As mães de filhos de até seis anos apresentaram mais sintomas de depressão no período de teletrabalho da pandemia do que os pais.

Hipótese 2: As mães de filhos de até seis anos apresentaram mais sintomas de estresse no período de teletrabalho da pandemia do que os pais.

Hipótese 3: As mães de filhos de até seis anos apresentaram mais sintomas de ansiedade no período de teletrabalho da pandemia do que os pais.

Hipótese 4: As mães de filhos de até seis anos apresentaram maior percepção de conflito trabalho-família e família-trabalho no período de teletrabalho da pandemia do que os pais.

Hipótese 5: As mães de filhos de até seis anos apresentaram menor percepção de desenvolvimento profissional no período de teletrabalho da pandemia do que os pais.

Hipótese 6: As mães de filhos de até seis anos apresentaram menor percepção de habilidades (*soft skills* e *hard skills*) para o teletrabalho durante a pandemia do que os pais.

A fim de testar essas hipóteses foram definidas estratégias metodológicas para o presente estudo que são apresentadas na próxima seção. Tais estratégias encontram-se subdivididas em Participantes, Instrumentos, Procedimentos de coleta de dados e Procedimentos de análise de dados.

### 1.3 Método do Estudo 1

#### 1.3.1 Participantes do Estudo 1

A amostra do presente estudo foi selecionada por conveniência, composta por 234 participantes e obtida no período de outubro de 2021 a junho de 2022. Os critérios de inclusão na pesquisa foram: (i) ter idade igual ou superior a 18 anos; (ii) concordar em participar da pesquisa e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; (iii) ser casado; e (iv) ter filho/a ou enteado/a entre 0 e 6 anos; (v) ter ambos os membros do casal trabalhando em regime presencial antes da pandemia e em teletrabalho durante o período pandêmico. Os dois primeiros critérios atendem a procedimentos éticos definidos para a pesquisa. Já a exigência de serem participantes casados/as e com filhos/as de zero a seis anos e em teletrabalho atrela-se ao próprio objetivo do estudo. O último critério de inclusão (o casal estar em teletrabalho) foi estabelecido a fim de identificar as mudanças na rotina familiar causadas pela pandemia.

Mesmo tendo sido listados os critérios de inclusão, algumas pessoas responderam ao instrumento de coleta de dados sem atender a esse conjunto de critérios. Nesse sentido, obtivemos um total de 234 respostas válidas, a maior parte oriunda do Rio de Janeiro (69,4%), seguido de São Paulo (7,7%) e Brasília (5,5%). Em relação ao sexo, as mulheres tiveram um percentual maior de participação (67,2%) que os homens. A idade dos/as participantes variou de 24 a 59 anos, com média de 38,3 anos (DP = 5,3). Com relação ao grau de escolaridade predomina o nível superior, com 47,7% que declararam ter pós-graduação *lato sensu* e 17% com mestrado e/ou doutorado. Apenas 5,5% da amostra era de trabalhadores com Ensino Médio.

O tempo de trabalho variou entre 1 a 41 anos de trabalho, com média de 17 (DP = 6,3 anos), enquanto a média de tempo de trabalho no atual emprego foi de 9,6 anos (DP = 5,9). Como critério da amostra, todos/os pesquisados/as tinham atuado em teletrabalho no início da pandemia e, no momento da coleta de dados, 44,3% continuavam trabalhando integralmente de casa e 28,9% estavam em regime híbrido (trabalho remoto e presencial). Os que tinham retomado totalmente o trabalho presencial correspondiam a pouco mais de um quarto dos/as participantes. O tipo de vínculo de trabalho predominante era o regime celetista (47,7%), seguido pelos profissionais autônomos 23,4% e pelos servidores públicos (22,1%), com um quantitativo menor de empresários (11,1%), sendo que 11 participantes tinham dois vínculos.

A renda familiar variou de 1,15 a 41,3 salários-mínimos, com média da renda bruta familiar mensal de 12,5 salários-mínimos (DP= 8,4). Em relação à situação conjugal, 89,4% declararam ser casado(a)s ou estar morando junto. A maior parte dos/as pesquisados/as, tinha apenas um filho (55,9%), embora o número de casais com dois filhos também tenha sido expressivo (36,8%). Aqueles/as que têm três ou mais filhos respondem por apenas 7,3% da amostra. Dentre os/as participantes, 35% tinham filhos de até um ano e 67% de até três anos. Ademais, 26,5% dos/as participantes, além do/a filho/a na faixa etária de até seis anos tinha também outro/a filho/a acima de seis anos. Praticamente um quarto dos/as pesquisados/as (23,4%) declarou ter tido filho durante a pandemia.

Antes da pandemia a rede de suporte familiar de cuidado com os filhos era suprida, predominantemente, por horário integral (38,9%) ou parcial na creche ou na escola (36,6%). Havia casos em que o próprio casal cuidava dos filhos (25,5%), que havia algum suporte de familiares para esse cuidado (19,9%) ou que empregadas/babás assumiam esse cuidado cotidiano das crianças (18,1%). Dentre os participantes 27,4% contava com um arranjo que contemplava mais de uma dessas opções, por exemplo, horário parcial na creche e os pais, familiares ou babás assumindo o cuidado dos filhos no restante do tempo. A pergunta sobre com quem a pessoa residia durante a pandemia teve múltiplas respostas. A maior parte residia com o cônjuge (90,2%), seguido de filhos e enteados (88,9%), pais e sogros (12%), empregada ou babá (4,3%) e irmão ou cunhado (0,9%).

A Tabela 2 sintetiza os dados sociodemográficos da amostra, com a distribuição entre mulheres e homens. Considerando que o presente estudo é de comparação de grupos, foi verificado se havia diferenças significativas nas médias das variáveis contínuas (idade, tempo de trabalho e renda), tendo o teste *t* identificado diferença significativa ( $p < 0,01$ ) entre o tempo de trabalho masculino e feminino  $t(232) = 2,96$ . Para as variáveis categóricas foi realizado o teste do qui-quadrado para identificar possíveis diferenças nas distribuições dos dados

sociodemográficos no grupo masculino e feminino. Foram encontradas diferenças significativas ( $p < 0,01$ ) na escolaridade ( $\chi^2(3)=12,6$ ), no regime de trabalho ( $\chi^2(2)=16,4$ ), e na ocorrência do nascimento de filhos durante a pandemia ( $\chi^2(1)=7,2$ ).

Tabela 2. Descrição da amostra, com distribuição entre mulheres e homens

Características da amostra		Mulheres(%)	Homens(%)	Total(%)
Escolaridade*	Ensino Médio	3(1,9%)	10(13,2%)	13(5,6%)
	Graduação	47(29,7%)	22(28,9%)	69(29,5%)

	Pós-graduação <i>lato sensu</i>	80(50,6%)	32(42,1%)	112(47,8%)
	Mestrado/Doutorado	28(17,7%)	12(15,8%)	40(17,1%)
Estado civil	Solteiro(a)	8(5,1%)	3(3,9%)	11(4,7%)
	Casado(a)/União Estável	142(89,9%)	68(89,5%)	210(89,7%)
	Separado(a)/Divorciado(a)	8 (5,1%)	3(3,9%)	11(4,7%)
	Viúvo(a)	0(0,0%)	2 (2,6%)	2(0,9%)
Teve filhos na pandemia*	Sim	29(18,4%)	26(34,2%)	55(23,5%)
	Não	129(81,6%)	50(65,8%)	179(76,5%)
Quem cuidava dos filhos antes da pandemia (Aceitava múltiplas respostas)	Horário integral creche ou escola	62(43,1%)	22(30,6%)	84(35,9%)
	Horário parcial creche ou escola	51(35,4%)	28(38,9%)	79(33,8%)
	O próprio casal cuidava dos filhos	28(19,4%)	25(34,7%)	53(22,6%)
	Empregada/babá	34(23,6%)	5(6,9%)	39(16,7%)
	Suporte familiar	31(21,5%)	12(13,6%)	43(18,4%)
Quantidade de filhos	Um filho	93(58,9%)	38(50,0%)	131(56%)
	Dois filhos	60(38,0%)	26(34,2%)	86(36,8%)
	Três ou mais filhos	5(3,2%)	12(15,8%)	17(7,3%)
Com quem residia	Cônjuge	138(87,3%)	73(96,1%)	211(90,2%)
	Filhos/enteados	143(90,5%)	65(85,5%)	208(88,9%)
	Pais/sogros	16(10,1%)	12(15,8%)	28(11,9%)
	Empregada/babá	10(6,3%)	0(0,0%)	10(4,3%)
Regime de Trabalho*	Horário integral presencialmente	30(19%)	32(42,1%)	62(26,5%)
	Horário integral remoto de casa	82 (51,9%)	22(28,95)	104(44,4%)
	Horário híbrido	46(29,1%)	68(29,1%)	68(29,1%)
Idade dos filhos				
Até 1ano		54(34,2)	28(36,8%)	82(25,3%)
2 anos		30(19,0%)	19(25,0%)	49(15,1%)
3 anos		19(12,0%)	7(9,2%)	26(8,0%)
4 anos		32(20,3%)	14(18,4%)	46(14,1%)
5 anos		30(19,0%)	5(6,6%)	35(10,8%)
6 anos		15(9,5%)	9(11,8%)	24(7,4%)
Mais de 6 anos		38(24,1%)	24(31,6%)	62(19,1%)
-----				
Idade	Média (DP)	37,8(4,6)	39,3(7,4)	38,3(5,2)
Renda(R\$)	Média (DP)	15.882(10.173)	13.548(10.133)	15.128(10.197)
Tempo de trabalho*	Média (DP)	16,1(5,4)	18,9(7,4)	17,0(6,2)

Nota. \* Quiquadrado significativo para diferenças entre grupos; \*\* Teste *t* significativo para diferenças entre médias

### 1.3.2 Instrumentos do Estudo 1

Na escolha dos instrumentos, foi feita uma opção por aqueles que tivessem evidências de validade para amostras brasileiras, tendo sido utilizadas quatro escalas. Para avaliar as habilidades para teletrabalho doméstico, foi aplicada a Escala de Habilidades para o Teletrabalho em Casa (EHTC), desenvolvida por Abbad et al. (2021) (Apêndice A). Para avaliar a medida de conflito trabalho-família foi utilizada a Escala de Interferência do Trabalho na Família e de Interferência da Família no trabalho de Netemeyer et al. (1996) e adaptada para amostras brasileiras por Aguiar e Bastos (2013) (Apêndice B). Para a avaliação da saúde mental, foi adotada a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21), desenvolvida por Lovibond e Lovibond (1995), em sua versão em português adaptada por Martins et al. (2019) (Apêndice C). Por fim, para avaliar o desenvolvimento profissional durante o período da pandemia foi aplicada a Escala de Percepção Atual do Desenvolvimento Profissional, em sua versão reduzida (MOURÃO, TAVARES; SANDALL, 2022), com adaptações para o teletrabalho (Apêndice D). Para a caracterização da amostra, foi acrescido um questionário sociodemográfico (Apêndice E).

A Escala de Habilidades para Teletrabalho em Casa (ABBAD et. al., 2021) contém 10 itens associados a uma escala de concordância tipo Likert de 5 pontos, sendo 1 “Discordo totalmente” e 5 “Concordo totalmente”. O instrumento possui uma estrutura empírica bifatorial que avalia habilidades para o balanceamento entre trabalho e outras atividades (*soft skills*) e habilidades para a utilização de recursos digitais nas interações de trabalho (*hard skills*). A consistência interna dos dois fatores no estudo original foi elevada ( $\alpha = 0,90$  e  $\alpha = 0,85$ ; e confiabilidade composta de 0,90 e 0,82, respectivamente, para *soft skills* e *hard skills*). Na presente amostra o alfa de Cronbach indicou uma confiabilidade de 0,73 e 0,69 respectivamente para *soft skills* e *hard skills*. São exemplos de itens: “Sinto-me capaz de administrar meu tempo, conciliando o trabalho remoto com tarefas domésticas” (*soft skills*) e “Utilizo com facilidade os recursos de comunicação em conversas com o meu gestor e demais membros da minha equipe” (*hard skills*).

A Escala de Interferência do Trabalho na Família e de Interferência da Família no Trabalho na versão adaptada para o Brasil por Aguiar e Bastos (2013), é composta por duas dimensões com cinco afirmativas cada e as respostas correlacionadas em escala tipo Likert de seis pontos, que avaliam a interferência do trabalho na família e a da família no trabalho, variando de 1 (Discordo totalmente) a 6 (Concordo totalmente). A consistência interna foi mensurada a partir do Alpha Cronbach no estudo original e na presente pesquisa. No estudo de Aguiar e Bastos (2013) foram testadas duas amostras e, para a Interferência do Trabalho na Família foram encontrados os valores de 0,90 e 0,91, enquanto na amostra do presente estudo

o Alfa Cronbach foi de 0,92. Para a dimensão Interferência da Família no Trabalho, os valores do Alfa Cronbach na primeira e na segunda amostra de Aguiar e Bastos (2013) foram 0,86 e 0,85, enquanto no estudo atual esse valor foi de 0,93. São exemplos de itens das duas dimensões: “As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar” e “As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho”.

A versão da Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21) (MARTINS et al., 2019) contém 21 itens e três fatores, com adequados índices de confiabilidade, mensurados pela confiabilidade composta (variando de 0,89 a 0,95) e pelo Alfa ordinal (com valores entre 0,90 e 0,95). No estudo atual a confiabilidade foi testada a partir do Alfa de Cronbach tendo sido encontrados os seguintes valores, 0,93, 0,90 e 0,92, respectivamente para depressão, ansiedade e estresse. A escala de resposta era do tipo Likert de quatro pontos, variando de 0 = Não se aplicou de maneira nenhuma a 3 = Aplicou-se muito ou na maioria do tempo. São exemplos de itens da escala: “Senti-me desanimado e deprimido” (Ansiedade); “Parecia não conseguir ter nenhum sentimento positivo” (Depressão); e “Tive dificuldade em acalmar-me” (Estresse).

A Escala de Percepção Atual de Desenvolvimento Profissional (EPADP) (MOURÃO, TAVARES; SANDALL, 2022), conta com estrutura unidimensional e em sua versão reduzida de quatro itens, cujo Alfa de Cronbach foi de 0,82 e no estudo atual foi de 0,90. As respostas a esse instrumento serão atribuídas por meio de escala tipo Likert de concordância, variando de 1 = Discordo fortemente a 5 = Concordo fortemente. Um exemplo de item: “Tive um expressivo desenvolvimento profissional desde que comecei a trabalhar em *home office*”.

Além dos instrumentos descritos acima, foram incluídos no *survey* duas perguntas abertas, a primeira “O que foi mais difícil para você durante o período da pandemia?” e a segunda, “Como você se sentiu tendo que lidar simultaneamente com as responsabilidades domésticas, de cuidados com os filhos/enteados e de trabalho? Ambas as perguntas poderiam ser respondidas livremente pelos participantes.

### 1.3.3 Procedimentos de coleta de dados do Estudo 1

O projeto de pesquisa foi inscrito na Plataforma Brasil e a coleta de dados somente se

iniciou iniciara após a aprovação do Comitê de Ética (CAEE: 52456021.9.0000.5282). O acesso aos participantes do ao survey foi feito a partir de contatos pessoais e divulgação em redes sociais. A coleta de dados foi realizada de forma individual, on-line, a partir do envio de links de uma plataforma digital de pesquisa. Os participantes foram informados do objetivo da investigação e das regras de participação. Como a coleta de dados foi on-line, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice F) foi apresentado eletronicamente, com uma opção para o participante assinalar se concordava ou não em participar da pesquisa, sendo o prosseguimento no questionário condicionado à resposta positiva de cada um deles. Os questionários foram autoaplicados, isto é, cada participante preencheu suas respostas sem qualquer tipo de auxílio.

#### 1.3.4 Procedimentos de análises de dados do Estudo 1

Para o estudo quantitativo, as análises foram realizadas por meio do *software* Jamovi (versão 1.6.3). Foram utilizados testes *t* de Student para amostras independentes nas comparações das médias para identificar possíveis diferenças de gênero nos escores das escalas de depressão, ansiedade e estresse, interferência do trabalho na família e da família no trabalho, bem como das *hard* e *soft skills* associadas ao teletrabalho em casa e da percepção de desenvolvimento profissional no período do trabalho remoto.

Previamente foi feito o teste de Levene para a identificação dos valores de *t*, nas situações em que a homogeneidade de variância pode ou não ser presumida. Para os casos em que os testes *t* foram significativos ( $p < 0,05$ ), mensuramos também o tamanho do efeito. Embora o *d* de Cohen seja o mais utilizado, optamos pela mensuração a partir do *g* de Hedges, pois ela pondera o cálculo de acordo com o tamanho relativo de cada amostra, o que é importante para o presente estudo uma vez que o grupo de mulheres participantes foi muito maior que o grupo de homens. Para tanto foi utilizada a ferramenta Hedges' *g* Calculator (disponível em <https://www.statology.org/hedges-g-calculator/>).

Para a análise das respostas abertas, foi realizada uma primeira leitura de todas as respostas, seguida de uma etapa de identificação dos núcleos de sentido, que deram origem a uma pré-categorização. Após essa etapa foi realizada uma análise por uma juíza externa, tendo sido as respostas consensualmente agrupadas nas categorias definitivas, tanto para as principais dificuldades do período pandêmico quanto para os sentimentos prevalentes nas vivências de

homens e mulheres em teletrabalho durante a crise sanitária. Na identificação dos núcleos de sentido, uma mesma resposta poderia receber até três classificações a depender do conteúdo presente nos registros realizados pelos participantes.

#### 1.4 Resultados

Para atender aos objetivos da presente pesquisa foram realizadas análises descritivas e exploratórias, por meio do *software Statistical Package for Social Science for Windows* (SPSS, versão 21.0). Inicialmente foram investigadas a exatidão da entrada dos dados, a presença de casos extremos e a distribuição de frequência. Os casos omissos foram muito raros (menos de 1% das respostas) e a sua distribuição foi aleatória.

Considerando a natureza comparativa das hipóteses de pesquisa, foi feita uma análise de teste *t* de *Student* para amostras independentes, a fim de comparar as médias dos escores masculinos e femininos para as variáveis estudadas. Os resultados apontaram que houve diferenças significativas em função do sexo para quase todas as variáveis. Desta forma, foi possível corroborar a Hipótese 1, pois as mães de filhos de até seis anos apresentaram mais sintomas de depressão no período de teletrabalho da pandemia do que os pais ( $t = 2,13, p = 0,03$ ), com um tamanho de efeito (mensurado pelo *g* de Hedges) da ordem de 0,30.

Da mesma forma, também foi possível corroborar a Hipótese 2, uma vez que as mães de filhos de até seis anos apresentaram mais sintomas de estresse no período de teletrabalho da pandemia do que os pais ( $t = 4,49, p < 0,01, g = 0,63$ ). A Hipótese 3, contudo, não foi corroborada, pois não foram encontradas diferenças significativas entre as mães e os pais de filhos de até seis anos em termos da ansiedade no período de teletrabalho da pandemia ( $t = 1,58, p = 0,12$ ). Assim, as mulheres apresentaram duas variáveis relacionadas à saúde mental (estresse e depressão) com médias mais elevadas que os homens durante a crise sanitária da covid-19.

A Hipótese 4 também foi corroborada, pois as mães de filhos de até seis anos apresentaram maior percepção de conflito trabalho-família ( $t = 4,14, p < 0,01$ ) e maior conflito família-trabalho ( $t = 3,38, p < 0,01$ ). Os tamanhos dos efeitos dessas diferenças de escores masculinos e femininos foram bastante expressivos (*g* de Hedges de 0,58 e de 0,47, respectivamente).

Como seria esperado, as mães de filhos de até seis anos apresentaram menor percepção de desenvolvimento profissional no período de teletrabalho da pandemia do que os pais ( $t =$

2,64,  $p < 0,01$ ,  $g = 0,37$ ), o que permitiu corroborar a Hipótese 5. Na mesma linha, os homens também demonstraram ter mais *soft skills* direcionadas ao trabalho remoto ( $t = -5,40$ ,  $p < 0,01$ ), bem como *hard skills* mais desenvolvidas para o teletrabalho ( $t = -3,40$ ,  $p < 0,01$ ), o que corrobora com a Hipótese 6. Os tamanhos de efeito, medidos pelo  $g$  de Hedges, para essas variáveis foram de 0,75 e 0,47. A Tabela 3 apresenta os resultados do teste das hipóteses, indicando também o tamanho do efeito de cada uma delas.

Tabela 3 - Testes t de comparação das variáveis de estudo de acordo com o sexo

Variáveis	Mulheres ( $n=158$ )	Homens ( $n=76$ )	$t$	$gl$	$g$ de Hedges
	$M(DP)$	$M(DP)$			
Ansiedade	0,67(0,68)	0,52(0,66)	1,58	230	-
Depressão	0,96(0,75)	0,73(0,80)	2,13*	230	0,30
Estresse	1,51(0,71)	1,00(0,78)	4,49**	229	0,63
Desenvolvimento Profissional	2,98(1,01)	3,35(0,93)	-2,64**	232	-0,37
Conflito Trabalho x Família	3,63(0,92)	3,08(1,01)	4,14**	230	0,58
Conflito Família x Trabalho	3,40(1,02)	2,90(1,08)	3,38**	230	0,47
Soft skills para teletrabalho	2,90(0,81)	3,51(0,80)	-5,40**	232	-0,75
Hard skills para teletrabalho	3,93(0,76)	4,28(0,68)	-3,40**	232	-0,48

Nota. \* =  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ . As escalas relativas à Ansiedade, Depressão e Estresse variavam de 0 a 3 e as demais escalas variaram de 1 a 5.

Em síntese, as mulheres com filhos de até seis anos apresentaram quadros menos favoráveis em termos de saúde mental e de percepção de conflito trabalho-família e família-trabalho. Os pais de crianças nessa faixa etária, por sua vez, tiveram uma percepção mais positiva de seu desenvolvimento profissional durante a pandemia, bem como de suas habilidades para o teletrabalho, incluindo as negociações familiares com as chefias acerca da conciliação trabalho-família.

A análise das perguntas abertas complementa os resultados obtidos com as escalas. Relativamente à pergunta “O que foi mais difícil para você durante o período da pandemia?”, obtivemos um total de 253 respostas, previamente classificadas em 28 categorias preliminares, que após o agrupamento realizada pelos juízes resultou em 15 categorias de resposta, sendo adotado o critério de recorrência e mantidas somente categorias que tiveram um mínimo de três indicações.

As dificuldades mais apontadas pelos participantes foram: Conflito trabalho-família (34,2%) e Isolamento (24%), seguidas pela Demanda dos filhos (16,8%) e por ter que Lidar com medo ou com a morte (14,8%). O cruzamento desse resultado com o sexo dos participantes

indica que para os homens a maior dificuldade da pandemia foi o isolamento (26,2%), enquanto, para as mulheres, a dificuldade preponderante foi o conflito trabalho-família (38,5%). Várias outras respostas apresentaram diferenças entre os homens e as mulheres, como pode ser visto na Tabela 4.

Tabela 4 - Dificuldades encontradas durante a pandemia de acordo com o sexo

Dificuldades durante a pandemia	Mulheres		Homens		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Conflito trabalho-família	52	38,5%	15	24,6%	67	34,2%
Isolamento	31	23,0%	16	26,2%	47	24,0%
Demanda dos filhos	23	17,0%	10	16,4%	33	16,8%
Lidar com medo ou morte	19	14,1%	10	16,4%	29	14,8%
Problemas de saúde mental	10	7,4%	2	3,3%	12	6,1%
Ausência da rede de apoio	11	8,1%	1	1,6%	12	6,1%
Instabilidade Financeira /Desemprego	7	5,2%	2	3,3%	9	4,6%
Falta de expectativa com o fim da pandemia	6	4,4%	3	4,9%	9	4,6%
Enclausuramento	5	3,7%	2	3,3%	7	3,6%
Dificuldades no relacionamento do casal/família	2	1,5%	5	8,2%	7	3,6%
Estabelecimento de rotinas/organização	2	1,5%	4	6,6%	6	3,1%
Demanda de trabalho	5	3,7%	0	0,0%	5	2,6%
Sobrecarga	3	2,2%	1	1,6%	4	2,0%
Não ter creche/escola	2	1,5%	1	1,6%	3	1,5%
Ausência de espaços em casa	3	2,2%	0	0,0%	3	1,5%

Para a pergunta “Como você se sentiu tendo que lidar simultaneamente com as responsabilidades domésticas, de cuidados com os filhos/enteados e de trabalho”, foram obtidas 264 respostas, agrupadas em um total de 41 categorias, que após a análise de juízes que após o agrupamento realizada pelos juízes resultou em 22 categorias de resposta, sendo adotado o critério de recorrência e mantidas somente categorias que tiveram um mínimo de três indicações. Com base nesse critério, as respostas Derrotado/Fracassado, Apreensivo e Angustiado foram agrupadas na categoria “Outros”.

Os sentimentos mais frequentes apontados pelos pesquisados foram Sobrecarregado (24,8%), Cansado (16,5%), Exausto (15,5%), Tranquilo/Normal/Bem/Confortável (14,1%). Chama a atenção a expressiva diferença nos sentimentos indicados por homens e mulheres. Enquanto o sentimento preponderante entre os homens foi Tranquilo/Normal/Bem/Confortável (30,2%), entre as mulheres a predominância foi de um sentimento de sobrecarga (30,8%). De forma oposta, apenas 11,1% dos homens mencionaram estar sobrecarregado e 7% das mulheres responderam os sentimentos Tranquilo/Normal/Bem/Confortável. A Tabela 5 detalha as

respostas masculinas e femininas acerca dos sentimentos ao lidar simultaneamente com as responsabilidades domésticas, de cuidados com os filhos e trabalho.

Tabela 5 - Sentimentos ao lidar simultaneamente com as responsabilidades domésticas, de cuidados com os filhos e trabalho de acordo com o sexo.

Sentimentos durante a pandemia	Mulheres		Homens		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Sobrecarregado	44	30,8%	7	11,1%	51	24,8%
Cansado	29	20,3%	5	7,9%	34	16,5%
Exausto	31	21,7%	1	1,6%	32	15,5%
Tranquilo/Normal/Bem/Confortável	10	7,0%	19	30,2%	29	14,1%
Incapaz/ineficiente	11	7,7%	5	7,9%	16	7,8%
Nervoso/irritado/impaciente/tenso	9	6,3%	6	9,5%	15	7,3%
Estressado	13	9,1%	2	3,2%	15	7,3%
Desanimado/Desmotivado/Entediado	6	4,2%	2	3,2%	8	3,9%
Confuso/atordoado/perdido	5	3,5%	2	3,2%	7	3,4%
Apoiado	4	2,8%	2	3,2%	6	2,9%
Pressionado	3	2,1%	2	3,2%	5	2,4%
Ansioso	3	2,1%	2	3,2%	5	2,4%
Adaptado	1	0,7%	4	6,3%	5	2,4%
Feliz/Privilegiado	2	1,4%	2	3,2%	4	1,9%
Enlouquecido	3	2,1%	1	1,6%	4	1,9%
Desesperado	3	2,1%	1	1,6%	4	1,9%
Com dificuldades	2	1,4%	2	3,2%	4	1,9%
Vulnerável/Sensível	3	2,1%	1	1,6%	4	1,9%
Frustrado	3	2,1%	0	0,0%	3	1,5%
Triste	3	2,1%	0	0,0%	3	1,5%
Desafiado	1	0,7%	2	3,2%	3	1,5%
Outros	5	1,4%	2	1,6%	7	3,4%

A análise conjunta dos resultados obtidos nas escalas e nas perguntas abertas confirma uma desigualdade das vivências de mães e pais de crianças até seis anos de idade durante a pandemia. Tais resultados são discutidos à luz da literatura na próxima seção.

## 1.5 Discussão

O presente estudo teve como objetivo comparar a percepção de trabalhadoras e trabalhadores com filhos de até seis anos acerca dos impactos do teletrabalho compulsório no período pandêmico, seja em termos da conciliação trabalho-família, seja em termos de sua saúde mental. Essa modalidade de trabalho tomou grandes proporções durante a pandemia com

a adesão de muitas instituições. A sua implementação emergencial trouxe experiências impactantes para os trabalhadores, com aumento da sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado com os filhos, tanto para homens, quanto para mulheres (IBGE, 2020).

Mas a despeito de ambos os sexos terem sido afetados pelo teletrabalho compulsório na pandemia, os resultados da presente pesquisa indicaram que as mulheres tiveram maior impacto na saúde mental em termos de estresse e de depressão, o que corrobora a Hipótese 1 e a Hipótese 2. Esses resultados coincidem com outros achados da literatura, que já indicavam um aumento na prevalência de problemas de saúde mental durante a crise sanitária, com indicadores mais desfavoráveis às mulheres (FARO et. al., 2020; GIACOMELLO et. al., 2022; INSTITUTO DE PSICOLOGIA DA USP, 2021; LIMA, 2020; PANTOJA et. al.; TENÓRIO, 2021; VIEIRA; NASCIMENTO, 2021).

As mulheres também perceberam mais intensamente o conflito trabalho-família e família-trabalho, corroborando a Hipótese 4. Estudos anteriores como o de Mourão, Abbad e Legentil (2022), Bárbara Castro; Chaguri (2020); Barroso; Gama (2020), Lemos, et al., (2020) que indicou que as mulheres percebem que são mais interrompidas do que os homens quando estão em teletrabalho tanto por familiares, como por chefes e colegas. As crianças tendem a demandar mais da mãe do que do pai, quando ambos estão trabalhando de casa, o que contribui para a sobrecarga feminina (BORGES, 2022; LEMOS et. al., 2020) e para os níveis mais elevados de estresse entre as mulheres (COLLINS et. al., 2021; GIACOMELLO et. al., 2022; LEMOS et. al., 2020; BÁRBARA CASTRO; CHAGURI, 2020; DORNA, 2021; SHOCKLEY et. al., 2021).

Assim, o presente estudo confirma os achados da literatura acerca de as mulheres assumirem maior carga de trabalho com as atividades domésticas e de cuidado com os filhos, mesmo quando os homens também estão trabalhando de casa, como ocorreu no período de isolamento da pandemia. As interferências causadas pela família e pelo trabalho impactaram na administração do tempo e na dedicação às atividades domésticas e profissionais, de tal sorte que as mulheres foram mais impactadas em sua saúde mental do que os homens. A percepção feminina de mais sintomas de depressão e estresse confirmam estudos realizados no auge da pandemia que verificaram a incidência de sintomas psicológicos moderados ou severos, associados a depressão, ansiedade e estresse com impactos maiores no sexo feminino (FARO et. al., 2020).

Em contrapartida, o presente estudo apontou que os homens indicaram maior desenvolvimento profissional no período pandêmico, percebendo melhores oportunidades de qualificação. Eles também avaliaram mais positivamente as suas habilidades para o

teletrabalho, uma vez que conseguiram conciliar as atividades laborais com as demandas familiares, administrando melhor o tempo e o seu desempenho profissional. Os espaços de trabalho dos homens, ainda que em casa, foram mais preservados, pois eles se envolvem menos nas tarefas de casa e de cuidados, e em função disso, os filhos pequenos aprendem a demandar mais das mães, reforçando um estereótipo de gênero bastante presente em nossa sociedade (BARROS; MOURÃO, 2018; S. AGUIAR et. al., 2022).

Destarte, a pesquisa apontou uma diferença favorável aos trabalhadores do sexo masculino no que diz respeito às variáveis laborais, confirmando o maior impactos da sobrecarga do trabalho não remunerado no cotidiano das mulheres mães de filhos pequenos (BÁRBARA CASTRO; CHAGURI, 2020). Muitos pais, mesmo quando trabalhando em casa e com mais possibilidades de dividir as tarefas domésticas e de cuidado com os filhos, não assumem essas responsabilidades na mesma proporção que as mulheres (COLLINS et. al., 2021). Dessa forma, com a pandemia, a sobrecarga de trabalho feminina, que já era maior, se tornou mais evidente, pela divisão sexual do trabalho, por múltiplas jornadas e assunção de afazeres domésticos e pelas dificuldades de conciliação das esferas de vida trabalho e família, o que pode ter contribuído para o maior impacto na saúde mental delas.

Assim, o presente estudo permite concluir que, embora não tenha sido constatada diferença significativa entre o grau de ansiedade de pais e mães de crianças de até seis anos, houve diferença desfavorável às mulheres em termos de depressão, estresse, conflito trabalho-família e família-trabalho, com tamanhos de efeito que são dignos de nota. Em compensação, os homens apresentaram indicadores mais positivos para a percepção de desenvolvimento profissional e de habilidades para o teletrabalho no período pandêmico. Esses resultados, por um lado, corroboram com outros achados da literatura que já sinalizavam para uma maior sobrecarga feminina com o trabalho não remunerado com repercussões negativas para o seu desempenho laboral e para a sua saúde mental. Por outro lado, não foi localizado na literatura nacional nenhum estudo com mães e pais de filhos da primeira infância, o que confere um caráter inovador a esta pesquisa. Há um consenso de que este é o período mais demandante dos filhos em relação aos cuidados dos pais (CRAIG; CHURCHILL, 2021, DORNA, 2021; MELO; MORANDI, 2021; PAPALIA, 2013; BÁRBARA CASTRO; CHAGURI, 2020; ZHANG et. al., 2020).

A despeito de trazer à luz achados relevantes sobre a manutenção – e até intensificação – das desigualdades de gênero em termos do trabalho não remunerado, o presente estudo apresenta limitações. Uma delas refere-se ao tamanho da amostra, sobretudo do sexo masculino. Embora tenha sido intensificada a divulgação especificamente para esse público, o retorno dos

homens é muito inferior ao das mulheres. Nesse sentido, estudos futuros precisam estabelecer estratégias de coleta de dados diferenciadas para o sexo masculino.

Outra limitação do estudo foi a concentração em profissionais com ensino superior, que não fazia parte dos planos iniciais da pesquisa, mas que ocorreu em função de tal público-alvo corresponder ao maior contingente de teletrabalhadores durante a pandemia. Seria importante, contudo, que estudos futuros contemplassem também trabalhadores de nível médio ou fundamental, uma vez que os arranjos para a realização das atividades domésticas e de cuidado com os filhos podem ser muito diferentes.

Apesar dessas limitações, o presente estudo também traz contribuições importantes tanto para os pesquisadores da área, quanto para profissionais que atuam em gestão de pessoas. Em termos teóricos, os achados do estudo revelam que, a despeito dos avanços em termos de redução das desigualdades de gênero experienciados nas últimas décadas, os estereótipos de gênero ainda permanecem ativos, com claros prejuízos à saúde mental e ao desenvolvimento profissional das mulheres. Nesse sentido, seria importante que as organizações desenvolvessem estratégias que favorecessem uma maior equidade nas relações entre as esferas de vida família e trabalho. Também é importante que sejam repensadas as políticas públicas voltadas para o tema, em busca de uma sociedade que seja de fato mais igualitária entre os sexos.

Para estudos futuros, alertamos para a necessidade de que contemplem outras variáveis tais como raça/etnia, classe social, orientação sexual, uma vez que os marcadores sociais da diferença vão muito além dos grupos masculinos e femininos. Também é relevante que novas pesquisas monitorem a divisão do trabalho não remunerado em condições de teletrabalho que não sejam associadas a uma crise pandêmica, sobretudo considerando que o trabalho híbrido é uma tendência. Por fim, pesquisas com casais em que apenas um dos membros esteja em teletrabalho podem ser elucidativas para continuar a discussão dos estereótipos de gênero e dos papéis socialmente atribuídos para homens e mulheres atualmente.

## **2 TRABALHO, FAMÍLIA E *HOME OFFICE*: QUANDO PAIS E MÃES CUIDAM DOS FILHOS SOZINHOS**

O teletrabalho surgiu na década de 1970 em resposta à crise do petróleo, crise no setor industrial, falta de infraestrutura, de energia e pelo aumento do desemprego, ele cresceu bastante no século XXI (PANTOJA et al., 2020). Além disso, ele também é tema associado aos problemas do trânsito nas grandes metrópoles e no cenário de maior entrada das mulheres ao mercado de trabalho (COSTA, 2007; NUNES et. al., 2022).

Mesmo antes da pandemia, o teletrabalho já vinha sendo impulsionado por alguns fatores. A globalização, o aumento da competitividade, a necessidade de reverter cenários de crise e a disponibilização de tecnologias mais avançadas incentivaram as organizações a implantarem gradualmente o teletrabalho (CLARO, 2020; GIACOMELLO et. al., 2022). Como resultado, houve uma flexibilização das relações e dos processos trabalhistas tradicionais (V. ROCHA et. al., 2020), o que pode aumentar os riscos precarização das relações de trabalho, com impacto na esfera familiar e na saúde mental dos trabalhadores.

Em muitas situações o teletrabalho tem sido divulgado pelas empresas como uma inovação vantajosa para todos, um sonho de consumo em que é possível conciliar a vida de forma equilibrada e plena. C. Rocha e Amador (2018) alertam que essa prática pode mascarar questões preocupantes sobre o mundo do trabalho contemporâneo. As autoras constataram que, muitas vezes, o teletrabalho tem sido tomado como uma grande “panacéia”, como se a modalidade remota fosse capaz de resolver todos os problemas e apresentasse somente benefícios aos interessados.

Estudo realizado sobre a escolha do teletrabalho relacionando com a fase da vida familiar e gênero demonstrou que o balanceamento entre as vantagens e as desvantagens do teletrabalho, pode ser uma das razões que explicam o perfil de quem adere a essa modalidade. Um estudo de painel com cerca de 188 mil trabalhadores alemães identificou que os homens são mais propensos ao teletrabalho do que as mulheres, pois costumam ocupar empregos com maior autonomia e poder de negociação. Os dados mostram que os homens solteiros e sem filhos apresentam propensão maior a essa modalidade do que os homens casados, já que desses é requerida maiores responsabilidades domésticas. Em contrapartida, mulheres casadas e com filhos tendem a aderir mais ao teletrabalho do que os homens, pois assumem automaticamente as atividades de cuidados com os filhos. Dessa forma, as crianças desempenham um papel vital no comportamento do teletrabalho, podendo influenciar no conflito trabalho-família, na redivisão do trabalho doméstico, além de agravar conflitos entre os casais e a exacerbação das diferenças entre os gêneros (ZHANG et al., 2020).

O cenário pandêmico obrigou empresas e funcionários a aderirem ao teletrabalho sem que estivessem preparados para a mudança (B. WANG et. al., 2021; GIACOMELLO ET AL., 2022). A dificuldade de ajustar as rotinas profissionais e pessoais e manter um alto nível de desempenho profissional acabou por gerar mais estresse e conseqüentemente alterações digestivas, alterações do sono e aumento dos casos de ansiedade e depressão (UERJ, 2020).

A implementação indiscriminada e generalizada do teletrabalho, sem atentar para as peculiaridades de cada empregado, pode ter sido prejudicial à saúde mental e física dos

trabalhadores, esta última sendo influenciada inclusive por questões ergonômicas. A pressão para manter o desempenho profissional em alto nível, em condições adversas, pode gerar o aumento do estresse, crises de ansiedade, síndrome de burnout, síndrome do pânico e depressão (TENÓRIO, 2021).

Estudo com teletrabalhadores no início da pandemia relatou que 33% sentiram impactos negativos no seu bem-estar pela falta de separação entre trabalho e vida pessoal e 44% de teletrabalhadores brasileiros relataram sentir mais sintomas da síndrome de burnout (MICROSOFT, 2020). Por outro lado, uma pesquisa realizada pela Fundação Dom Cabral (2020) concluiu que muitos empregados se avaliaram como mais produtivos no teletrabalho, com percepção de melhoria na performance e na adoção de práticas de gestão mais adequadas.

Os conflitos ficam mais evidentes quando observamos que as mulheres possuem uma carga de trabalho majorada (BORGES, 2022; COLLINS et. al., 2021). De acordo com pesquisa do IBGE (2019), as mulheres realizam mais afazeres domésticos que os homens. As principais diferenças por sexo encontram-se nas tarefas de cozinhar, lavar roupas e calçados e fazer pequenos reparos. As duas primeiras recaem mais sobre as mulheres e a última sobre os homens. Por exemplo, enquanto 95,5% das mulheres gastaram mais tempo durante a pandemia com preparo de alimentos, 73,5% dos homens ampliaram as horas dedicadas a fazer compras e pesquisar preços para o domicílio. Os homens também tiveram um aumento de 58,1% no tempo despendido com as atividades de pequenos reparos, contra um acréscimo de 30,6% das mulheres. Assim, em todos os tipos de atividades, exceto as de pequenos reparos, o impacto da pandemia ampliou mais as horas de dedicação ao trabalho não remunerado entre as mulheres do que entre os homens (GANDRA, 2020).

Historicamente, as mulheres foram colocadas como responsáveis pelos cuidados com a casa e os filhos (AGUIAR et. al., 2022; LEMOS et. al., 2020). Durante a pandemia, embora muitos casais tenham ficado em casa, isso não garantiu a igualdade na divisão de tarefas (COLLINS et. al., 2021; CRAIG; CHURCHILL, 2021). As mulheres de diferentes classes sociais, acabaram assumindo um volume considerável de tarefas domésticas e de cuidados familiares, principalmente quando há filhos pequenos, que requerem mais dedicação. E, embora nas classes sociais mais elevadas as mulheres tenham recursos para contar com a ajuda de terceiros, elas ainda seguem responsáveis pelo planejamento e pela organização das tarefas delegadas (DORNA, 2021), pois raramente os homens assumem essa parte da gestão doméstica.

Assim é que o trabalho de cuidar é desequilibrado, pois mulheres dedicam significativamente mais tempo para o trabalho doméstico do que os homens. Nos Estados Unidos, por exemplo, quando são comparados os afazeres de mães e pais, as primeiras gastam

quase o dobro do tempo em trabalho doméstico e cuidados infantis. Nos países do norte Europeu, onde há maior equilíbrio com igualdade de gênero, as mulheres ainda fazem quase dois terços do trabalho não remunerado (MINELLO, 2020). No Brasil, a realidade não é diferente. As mulheres assumem mais horas no trabalho não remunerado e menos horas no trabalho remunerado, com uma carga semanal total acima da masculina (BARROS; MOURÃO, 2018).

## **2.1 Pandemia, Teletrabalho e Gênero**

A Pandemia covid-19 desencadeou uma crise sanitária sem precedentes que impactou a economia brasileira e mundial, provocando o aumento do desemprego e ampliando ainda mais as desigualdades econômicas, sociais e de gênero (NUNES et. al., 2022 ; SOUZA et. al., 2021). O cenário da pandemia e o confinamento produziram alterações profundas em nossas condições de vida e no modo como nos relacionamos, intensificando principalmente os afazeres domésticos (MEDRADO et al., 2021). Durante o isolamento social, diversos artigos debateram os impactos da sobrecarga do trabalho não remunerado no cotidiano das famílias, em especial, das mulheres e das mães de filhos pequenos (BÁRBARA CASTRO; CHAGURI, 2020 ; NUNES et. al.; S.AGUIAR et. al., 2022).

Pesquisas sobre gênero enfatizam que os comportamentos ditos “masculinos” (e.g., assertividade, coragem e independência) e os papéis considerados “femininos” (e.g., nutrição, cuidado, apoio e compaixão) estão refletidos em padrões sociais de comportamento vistos como normais e saudáveis nas sociedades (BASSOFF; GLASS, 1982; ELLEMERS, 2018). O modelo heteronormativo orienta os homens para a resistência às práticas de cuidado de si e dos outros, para a rejeição das práticas preventivas de saúde e para uma posição doméstica marcada por posições de chefia, ordem e honra, o que os afasta de práticas e responsabilidades do cuidado (MEDRADO et. al., 2021). Destarte, cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos acabam sendo atribuições indevidamente associadas apenas à maternidade, reforçando a divisão sexual do trabalho no âmbito doméstico (MACÊDO, 2020; SHOCKLEY et. al., 2021).

De acordo com a Pesquisa por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD Contínua (2019) se antes da pandemia as mulheres já gastavam em média 21,4 horas semanais com trabalho doméstico e cuidado com pessoas, em detrimento a 11 horas para os homens (IBGE, 2020), durante o isolamento, essa sobrecarga de trabalho aumentou, aprofundando ainda mais

as discrepâncias de gênero em torno das atividades não remuneradas (BORGES, 2022; MEDRADO et al., 2021). Pesquisa realizada, em 38 países, pela Organização das Nações Unidas (ONU, 2021) aponta que 54% dos homens e 60% das mulheres relataram aumento da carga horária de trabalho não remunerado durante a pandemia. No entanto, as mulheres são as mais afetadas, pela maior intensidade de dedicação às tarefas extras.

De acordo com o relatório da ONU (2021), na pandemia, as mulheres gastaram cerca de 5,2 horas a mais por dia de cuidados com os filhos, enquanto os homens relataram um acréscimo de 3,5 horas. Na maior parte dos países, mulheres estão gastando mais de 30 horas por semana apenas para cuidar dos filhos (no Brasil essa média é de 31,6 horas) – quase o equivalente ao tempo médio gasto em um emprego de tempo integral. A sobrecarga de trabalho levou muitas mulheres a abandonar seus empregos e já no final do segundo trimestre de 2020, havia 76% mais mulheres do que homens fora do mercado de trabalho.

Na pandemia, o compartilhamento da casa com outros membros da família e a transformação do ambiente em espaço *Home Office*, gerou a justaposição de tarefas, tornando o dia a dia exaustivo para todos. No entanto, os espaços de trabalho dos homens são mais preservados e respeitados do que o das mulheres, que sofrem constantes interrupções dos filhos e de outros membros da família (CASTRO; CHAGURI, 2020). Com a suspensão das aulas, o fechamento das escolas e a ausência das empregadas domésticas, babás e outros membros da família que davam suporte na criação dos filhos, as mulheres de diferentes classes sociais foram impactadas (BARROSO; GAMA, 2020).

Para as mulheres que exercem uma atividade mais intelectual, a sobreposição permanente do trabalho remunerado e não remunerado converteu a casa em um ambiente perturbador para o exercício das atividades intelectuais e criativas (CASTRO; CHAGURI, 2020). Muitas mães que cuidavam sozinhas dos seus filhos, que trabalhavam no mercado informal ou de serviços essenciais ou ainda que compartilhavam a guarda de filhos precisaram descumprir as medidas de distanciamento social, mantendo contato com vizinhas e familiares para poder continuar trabalhando ou sobrecarregaram o seu tempo livre para lidar com tantas demandas (BARROSO; GAMA, 2020).

Pesquisa realizada nos Estados Unidos entre fevereiro e abril de 2020, com pais e mães de crianças menores de 13 anos, aponta que as mães tiveram uma redução maior nas horas de trabalho remunerado do que os pais, sendo esta redução 4,5 vezes maior para aquelas que têm filhos na faixa de um a cinco anos. Esses números indicam que muitos pais, mesmo quando trabalhando em casa e com mais possibilidades de dividir as tarefas domésticas e de cuidado com os filhos, não assumem essas responsabilidades na mesma proporção que as mães,

aumentando a desigualdade de gênero em termos de horas dedicadas ao trabalho (COLLINS et al., 2021).

Essa sobrecarga feminina agravada pela pandemia não ocorreu apenas nos Estados Unidos como relatado por Collins et al. (2021). Os esquemas culturais e sociais levam os casais a raramente questionarem a ideia de quem deve reduzir as horas de trabalho para cuidar dos filhos. Destarte, é comum muitos casais assumirem, de forma automática, a ideia de que essa redução do tempo de trabalho remunerado deve ser feita pela mulher e não por ambos os pais. Quando ocorrem situações de crise, como foi o caso da pandemia, a decisão de quem vai sacrificar o seu trabalho remunerado para cuidar dos filhos costuma ser tomada pelo cônjuge com maior poder financeiro (SHOCKLEY et al., 2021).

Pesquisa realizada em diferentes capitais do Brasil, com 360 mulheres, mães de filhos de até 12 anos, avaliou como a pandemia impactou o trabalho doméstico de cuidados da casa e dos familiares (BORGES, 2022; DORNA, 2021). A amostra continha 20% de mulheres cuja renda familiar era de até três salários-mínimos, 44% entre três e 10 salários-mínimos e 36% acima de 10, sendo que 73% residiam com seus companheiros, 13% moravam apenas com os filhos e 14 % viviam com os filhos e outros adultos que não seus companheiros. As discrepâncias de gênero e as mudanças nas rotinas familiares durante a crise sanitária são bem visíveis. Nos meses iniciais da quarentena, apenas 4% das mulheres declararam que as tarefas relativas ao cuidado da casa eram realizadas principalmente por empregadas domésticas, percentual que atingia 43% antes da quarentena (DORNA, 2021; NUNES et al., 2022).

Antes da pandemia, 39% dos pais e 71% das mães já se dedicavam aos cuidados diários com os filhos, percentuais que aumentaram, respectivamente, para 47% e 76 % no período pandêmico, confirmando uma discrepância de gênero. Se antes da pandemia, 23% das mães se dedicavam mais de oito horas por dia aos cuidados com os filhos, esse número triplicou durante a quarentena, atingindo 69% das participantes. Além disso, 58% das mães relataram que ficaram responsáveis por acompanhar as atividades escolares remotas dos filhos (DORNA, 2021).

Esse conjunto de dados demonstrou que a desigualdade de gênero aumentou na pandemia, representando um recuo em avanços conquistados sobre o tema nos últimos anos, o que trouxe à tona, em diferentes classes sociais, o debate sobre a divisão do trabalho doméstico (BÁRBARA CASTRO; CHAGURI, 2020; NUNES et al., 2022; SHOCKLEY et al., 2021). Quando as mulheres voltaram a permanecer mais tempo em casa, a divisão das tarefas domésticas deu lugar aos arranjos tradicionais, em que elas são mais responsabilizadas pela gestão conjunta dos trabalhos remunerado e não remunerado (DORNA, 2021). A redução das

horas de trabalho remunerado para poder se dedicarem mais aos filhos pequenos pode acarretar prejuízos profissionais às mulheres, tais como menores perspectivas de promoção ou benefícios salariais.

Os homens, em contrapartida, pouco alteraram seus compromissos de trabalho durante a pandemia e, nesse sentido, seu desempenho e bem-estar no trabalho foi menos afetado (COLLINS et. al., 2021). Na situação familiar de casal trabalhador, maridos e esposas podem sofrer simultâneo desgaste em relação às tarefas parentais e do trabalho, mas as mães que combinam trabalho profissional e cuidado dos filhos enfrentam níveis mais elevados de estresse, ansiedade e depressão que os pais (WANG et al., 2022). No entanto, para ambos os sexos, o burnout no trabalho e o burnout parental estão correlacionados, indicando que a exaustão laboral se associa à exaustão de cuidado e convivência com os filhos (WANG et al., 2022).

A crise sanitária ocasionou, portanto, uma reflexão sobre os cuidados efetivados por homens e mulheres no contexto doméstico e o questionamento acerca do trabalho não remunerado ser considerado como papel feminino (MELO; MORANDI, 2021; NUNES et. al., 2022). Esse contexto aumenta o clamor por mudanças culturais e educacionais para que haja transformações sociais concretas, no sentido de tornar a participação de homens e mulheres mais igualitária nas atividades domésticas e de cuidados familiares.

Nesse sentido, líderes, empresas e as autoridades governamentais devem reconhecer as implicações de gênero da pandemia sobre os trabalhadores e investir em estratégias de conciliação trabalho-família para ambos os sexos (COLLINS et. al., 2021; MOURÃO, ABBAD; LEGENTIL, 2022) a fim de evitar a ampliação das desigualdades de gênero na sociedade. Deve haver também uma preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, posto que em muitos casos ela foi afetada durante a pandemia.

Diante do exposto, o presente estudo teve por objetivo identificar e discutir as vivências do trabalho remoto para pais e mães que tiveram que trabalhar e assumir o cuidado dos filhos de até 6 anos, enquanto seus parceiros ou parceiras permaneciam em trabalho presencial em tempo integral durante a pandemia.

## **2.2 Método do Estudo 2**

### 2.2.1 Participantes do Estudo 2

Para esse estudo, adotamos método qualitativo, com a realização de 12 entrevistas (seis com homens e seis com mulheres). Para definir o tamanho da amostra foi empregada a técnica de saturação. Os critérios de inclusão foram os mesmos do Estudo 1, porém, em relação ao último critério as entrevistas incluíram pais e mães que atuavam em trabalho presencial em tempo integral e passaram a atuar em teletrabalho durante a pandemia, enquanto o parceiro ou a parceira se manteve em trabalho presencial. A escolha de participantes cujo/a parceiro/a estivesse em trabalho presencial e em tempo integral decorreu do interesse de compreender como se dava a distribuição das tarefas domésticas e de cuidados com os filhos quando o pai ou a mãe estavam fora de casa e o parceiro em teletrabalho.

A maior parte dos participantes são oriundos do Estado Rio de Janeiro, com exceção de um participante que mora no Estado do Amazonas. A idade dos entrevistados variou de 29 a 45 anos. Com relação ao grau de escolaridade predomina o nível superior completo, com pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*. Como critério da amostra, todos eram casados(a)s e vivenciaram o *home office* cuidando dos filhos, enquanto o parceiro continuou trabalhando presencialmente. A idade dos filhos variou entre três meses até 6 anos e em alguns casos, embora não seja critério da amostra, filhos entre 7 e 10 anos. Nenhum casal tinha mais que dois filhos/enteados. Com relação a renda familiar bruta, nove participantes declararam rendimentos acima de R\$ 10.000,00 e três entre R\$ 7.000,00 até R\$ 10.000,00, o que caracteriza o público pesquisado como de classe média ou classe média alta.

Entre as profissões das mães pesquisadas, havia psicóloga, profissional de marketing digital, professora de Ensino Fundamental, assessora empresarial, enfermeira e militar. Entre os pais entrevistados, as profissões eram de advogado, especialista em telecomunicação, militar, técnico administrativo e empresário. A Tabela 6 sintetiza os dados sociodemográficos da amostra, com a distribuição entre mulheres e homens.

Tabela 6 - Descrição do perfil das mães e pais entrevistados

<b>Participante</b>	<b>Idade</b>	<b>Profissão</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Nº filhos/enteados</b>	<b>Idade(s)</b>	<b>Renda Familiar Bruta</b>
Bruna	40	Psicóloga	Pós-graduação lato sensu	1	6 anos	Acima de R\$10.000,00
Cristina	32	Marketing Digital	Superior Incompleto	2	3 anos/8 anos	R\$ 7000,00 até R\$ 10.000

Irma	29	Professora Ens. Fundamental	Pós-graduação stricto sensu	1	2 anos	R\$ 7000,00 até R\$ 10.000
Judith	37	Assessora Empresarial	Pós-graduação lato sensu	1	3 anos	Acima de R\$10.000,00
Maria	40	Enfermeira	Pós-graduação lato sensu	1	4 anos	Acima de R\$10.000,00
Renata	41	Militar	Pós-graduação stricto sensu	1	3 meses	Acima de R\$10.000,00
-----						
Danilo	41	Advogado	Pós-graduação lato sensu	2	3 anos/ 10 anos	Acima de R\$10.000,00
João	33	Especialista Telecomunicação	Pós-graduação lato sensu	1	1 ano	R\$ 7000,00 até R\$ 10.000
Lino	40	Militar	Pós-graduação stricto sensu	2	4 anos/ 7 anos	Acima de R\$10.000,00
Renan	35	Técnico Administrativo	Pós-graduação stricto sensu	2	3 anos / 2 anos	Acima de R\$10.000,00
Roberto	45	Empresário	Superior	1	5 anos	Acima de R\$10.000,00

### 2.2.2 Instrumentos do Estudo 2

Seguindo os critérios consolidados para relatar pesquisa qualitativa – COREQ (TONG et al., 2007), esclarecemos que o instrumento de coleta de dados foi um roteiro para entrevista semiestruturada, construído por esta pesquisadora com apoio nos estudos de Lemos et al. (2020); Collins et al. (2021); Dorna (2021). O roteiro abordava questões sobre a rotina de trabalho e a rotina familiar no período pandêmico; a divisão de papéis e atribuições na casa e no cuidado com os filhos; as vivências da pandemia; e os sentimentos resultantes desse período (Apêndice G). O instrumento de apoio à coleta de dados contemplou um breve *rapport*, seguido do convite à narrativa da/o entrevistada/o, tendo sido previamente validado por um conjunto de cinco juízes. Uma primeira entrevista piloto foi conduzida com um participante do público-alvo da pesquisa para aprimoramento do roteiro.

### 2.2.3 Procedimentos de coleta de dados do Estudo 2

O projeto de pesquisa foi inscrito na Plataforma Brasil e a coleta de dados iniciada após a aprovação do Comitê de Ética (CAEE: 52456021.9.0000.5282). Os/as profissionais foram contatados/as diretamente pela pesquisadora, tendo sido adotada a técnica bola de neve, em que um participante tem a possibilidade de indicar outro com o perfil que atenda aos critérios de inclusão na pesquisa. No contato inicial, foram informados os objetivos da pesquisa e dadas algumas informações sobre como seriam realizadas as entrevistas, inclusive a importância da gravação e o esclarecimento de que, em nenhuma hipótese, haverá qualquer divulgação de áudio ou imagem, sendo o objetivo da gravação exclusivamente o de permitir a posterior transcrição.

Seguindo os critérios consolidados para relatar pesquisa qualitativa – COREQ (TONG et. al., 2007), cumpre esclarecer que as entrevistas foram conduzidas pela presente mestrand, que é psicóloga, com larga experiência na realização de entrevistas comportamentais e que atua em atendimento psicológico há dois anos. A seleção deles levou em consideração apenas os critérios de inclusão na amostra e a avaliação de saturação dos dados. As entrevistas foram gravadas apenas em áudio, a fim de não inibir os participantes. Foram estabelecidos contatos prévios ao início do estudo, apenas para agendamento de um dia e horário de preferência para cada entrevistado/a. As pesquisas foram realizadas de forma *on-line*, em local onde havia apenas a entrevistadora e o/a entrevistado/a. Após o aceite, os/as participantes recebem por *e-mail* o TCLE (Apêndice H), com informações detalhadas da pesquisa e os compromissos assumidos por parte da pesquisadora. A participação nas entrevistas foi condicionada à devolutiva do TCLE assinado. A transcrição das entrevistas foi feita de modo literal, apenas suprimindo possíveis interrupções, erros gramaticais, sons e ruídos.

Os possíveis riscos e benefícios de participar da entrevista foram previamente apresentados aos participantes, sendo os riscos muito baixos. No que diz respeito à identificação dos/as entrevistados, somente a pesquisadora e sua orientadora tiveram contato com os dados sociodemográficos respondidos no questionário e estes serão utilizados tão-somente de forma agrupada, para descrição da amostra. Foi solicitada autorização para gravação em áudio e esclarecido que todos os dados seriam tratados com sigilo, não havendo divulgação de nome nem de qualquer informação pessoal dos/as entrevistados/as. Os nomes dos/as entrevistados/as foram substituídos por nomes fictícios e retiradas quaisquer menções a nomes de outras pessoas ou organizações que pudessem gerar identificação dos/as participantes. As entrevistas tiveram uma duração média de 50 minutos e foram transcritas na íntegra.

Como a pesquisa diz respeito a aspectos de saúde mental e conciliação trabalho-família durante o período pandêmico, era possível suscitar nos/as participantes lembranças de situações

de dificuldade já vivenciadas, culminando em emoções e sentimentos negativos com possível desconforto psicológico. Quando a situação ocorreu, a pesquisadora – que é psicóloga e atua na área clínica – fez o acolhimento inicial e, em um dos casos houve indicação de que a pessoa buscasse atendimento psicológico, uma vez que ela relatava sintomas de depressão.

#### 2.2.4 Procedimentos de análises de dados do Estudo 2

Em consonância com os critérios COREQ (TONG; SAINSBURY; CRAIG, 2007), foram observadas na análise de dados, as codificações de acordo com os núcleos de sentido, a descrição da árvore de codificação e dos temas dela derivados. O método utilizado foi a análise de discurso categorial, sendo cumpridas as etapas de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Essa sequência de passos possibilitou a análise das narrativas dos relatos dos/as participantes ao longo das entrevistas. A análise começou com a leitura flutuante das entrevistas, com a finalidade de ter um primeiro contato com as informações coletadas dos/as participantes. Em uma segunda leitura, foram identificadas as pré-categorias mais relevantes em termos das temáticas de saúde mental, conciliação trabalho-família e vivências do teletrabalho relatados por cada participante. Finalmente, o conteúdo foi analisado, de modo reflexivo e crítico, a partir da emergência das categorias definitivas, da descrição do conteúdo central de cada uma delas e da seleção de trechos ilustrativos nos depoimentos das pessoas entrevistadas.

Os procedimentos de análise de dados oriundos das entrevistas qualitativas foram realizados com o apoio do *software* MAXQDA Plus 2022. O programa auxilia na análise de dados não estruturados advindos do conteúdo de entrevistas e discursos. Após uma primeira leitura completa das 12 entrevistas (leitura flutuante), os documentos foram importados para o *software*. A etapa seguinte foi a de pré-classificação dos relatos, sendo criadas categorias amplas e pós-facto, uma vez que elas não foram previamente definidas a partir de bases teóricas.

A categorização levou em conta o conteúdo e o contexto, enfatizando as experiências, opiniões e comportamentos relatados pelos entrevistados. As categorias e subcategorias identificadas foram submetidas à análise de cinco de juízes, entre mestrandos e doutorandos da área de Psicologia Social para analisar a presença e ausência no discurso do conteúdo observado. Os juízes avaliaram os depoimentos transcritos, sem identificação dos pesquisados. Além de identificar se os discursos estavam alinhados com as pré-categorias levantadas, foi

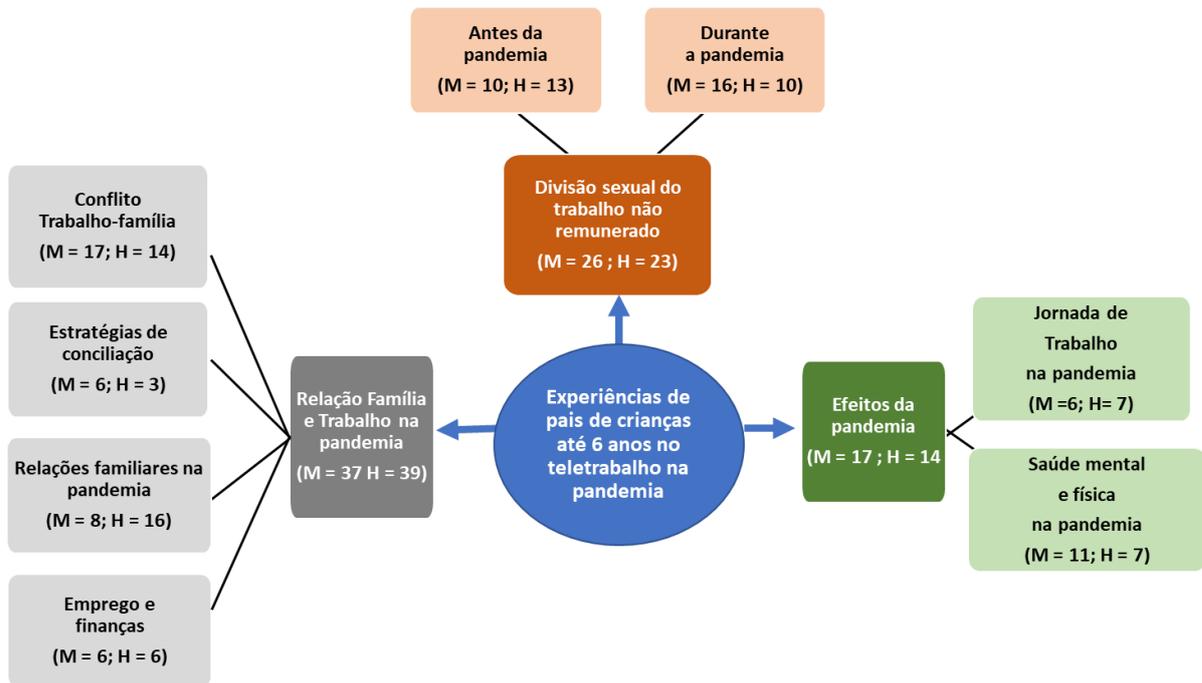
solicitado aos juízes que avaliassem a necessidade de acrescentar ou alterar as categorias ou de reclassificar depoimentos, se fosse o caso. A partir dessa primeira análise algumas categorias foram alteradas ou excluídas e certos depoimentos foram reclassificados. Em uma segunda sessão (esta com quatro juízes), foram reanalisados os depoimentos ilustrativos de acordo com as novas categorias estabelecidas, tendo os juízes indicado os trechos de depoimentos que consideravam mais representativos ou relevantes. Todos os depoimentos foram identificados com o nome fictício, idade e quantidade de filhos.

### 2.3 Resultados

Os resultados do estudo foram construídos a partir do processo de análise de dados que visava identificar e discutir as vivências do trabalho remoto para pais e mães que tiveram que trabalhar e assumir o cuidado dos filhos de até seis anos, enquanto seus parceiros ou parceiras permaneciam em trabalho presencial em tempo integral durante a pandemia. Inicialmente foram identificadas quatro categorias (Divisão sexual do trabalho não-remunerado, Relação família e trabalho na pandemia, Trabalho remunerado na pandemia e Saúde mental e física na pandemia) e 12 subcategorias (Sobrecarga feminina, Sobrecarga masculina, Efeitos da pandemia, Emprego e finanças, Conflito trabalho-família, Relações familiares na pandemia, Jornada de trabalho na pandemia, Experiências e expectativas com teletrabalho antes da pandemia, Desempenho no trabalho na pandemia, Avaliação do teletrabalho, Preferência por regime de trabalho, e Sentimentos e emoções).

Após a análise de juízes, as categorias iniciais foram reduzidas a três (Divisão sexual do trabalho não-remunerado, Relação família-trabalho na pandemia, Efeitos da pandemia) e as subcategorias a oito, com alterações também em alguns dos nomes a elas atribuídos. Ao término das duas sessões, os juízes avaliaram que os dados e resultados eram consistentes com o modelo teórico e com o relato dos/as participantes. Apesar de haver categorias comuns resultantes da análise das entrevistas de homens e mulheres sobre as experiências vividas, foi possível observar diferenças nos discursos. A Figura 2 apresenta a síntese das categorias e subcategorias, após a análise de juízes.

Figura 2 - Síntese das categorias e subcategorias após a análise de juízes e suas frequências por gênero



Seguindo os critérios COREQ (TONG et. al., 2007), além de uma definição de categorias com o apoio da avaliação de juízes, apresentamos citações que ilustram os depoimentos dos/as participantes, bem como a explicação de cada categoria, a fim de garantir uma maior clareza dos temas abordados. Destarte, apresentamos a seguir os resultados obtidos por categoria. Para cada um deles, foi feita uma breve descrição e incluídos alguns depoimentos ilustrativos advindos dos discursos dos/as entrevistados/as, além da discussão dos achados à luz da literatura da área.

### ***Categoria 1 – Divisão sexual do trabalho não remunerado***

A primeira categoria recebeu o nome *Divisão sexual do trabalho não remunerado* e avaliou os discursos de homens e mulheres a respeito da distribuição das atividades domésticas e de cuidados com os filhos, considerando o antes e o durante a pandemia. Essas duas subcategorias foram formadas por depoimentos que descreviam a rotina do casal em termos da divisão de tarefas, em uma primeira parte, com relatos do cotidiano antes da crise sanitária, para em seguida virem os relatos das mudanças ocorridas no período pandêmico.

Embora homens e mulheres tenham comentado bastante as atividades de tarefas domésticas e de cuidado das crianças, as mulheres tiveram não só mais depoimentos a respeito, mas também falas mais enfáticas sobre o tema. E tanto as mães quanto os pais entrevistados relatam uma divisão desigual do trabalho não remunerado, com maior ônus para elas. Isso confirma estudos prévios da literatura, que apontam uma sobrecarga das mulheres nos cuidados com a casa e com os filhos, sendo esse impacto ainda maior durante o período da crise sanitária (COLLINS et. al., 2021; DORNA, 2021; LEMOS et. al., 2020; NUNES et. al.; AGUIAR et. al., 2022).

Os depoimentos de duas mulheres ilustram como era a divisão sexual do trabalho antes da pandemia, deixando evidente que elas já possuíam uma carga de trabalho majorada quando comparada aos homens. Essas narrativas vão ao encontro de outros estudos presentes na literatura (BARROS; MOURÃO, 2018; COLLINS et. al., 2021; NUNES et. al.; S. AGUIAR et. al., 2022) e também dados de pesquisas do IBGE (2020) e PNAD contínua (2019).

*Sim, sim, tudo praticamente eu, apesar do meu marido também fazer algumas coisas. Mas a maioria das coisas era eu que fazia mesmo, a parte de cuidados da casa e da criança. A minha filha, ela vai para a escola, ela fica na creche, desde os sete meses. Por conta do trabalho, (...) ela tinha que ficar integral. Então sim, era eu quem fazia a maioria das coisas (Judith, 37 anos, 1 filha).*

*Eu realizava bastante tarefas domésticas. Sempre cuidei da roupa, de lavar, de passar, arrumar a casa. A parte da faxina, eu tinha uma pessoa para ajudar. Eu sempre trabalhei fora, então eu comia na rua, almoçava na rua. Em casa, à noite, era sempre um lanche e eu que ia ao supermercado, as farmácias e organizava os horários (Renata, 41 anos, 1 filho).*

Durante o período de isolamento social, a sobrecarga das mulheres foi ainda maior. Apesar de os homens terem se envolvido mais nas tarefas domésticas e de cuidado com os filhos, o trabalho não remunerado delas aumentou desproporcionalmente ao deles (CASTRO; CHAGURI, 2020; COLLINS et. al., 2021). Todas as entrevistadas deixaram isso claro em seus depoimentos, alguns exemplos são:

*Você é interrompida 400 milhões de vezes. Então, a gente teve muito estresse até a gente sentar e dividir o que cada um ia fazer dentro daquele período. (...) Só que, às vezes, elas [as crianças] não querem que seja ele, elas querem que seja eu. Então, aquela função que era dele, nem sempre é cumprida como dele, entendeu? (...) Digamos que eu fiquei com 80% e ele com 20. Ainda ficou infinitamente menor para ele (Cristina, 32 anos, 1 filho e 1 enteada).*

*Uma loucura, né? Eu acordava mais cedo para dar conta de organizar*

*um pouco a casa antes de começar a minha rotina de trabalho. No primeiro mês, ficou tão bagunçado que se bobeasse a gente não tirava nem o pijama, né? A gente estava ali com um pijama, tomando café, ligando o computador e aí dando um lanche para criança, já preocupada como é que eu vou fazer para o almoço (Bruna, 40 anos, 1 filha).*

Os depoimentos masculinos ilustram a divisão desigual do trabalho não remunerado no período anterior à pandemia. Eles admitem que as mulheres assumem mais tarefas de cuidado com a casa e com os filhos. Houve uma única exceção, de um pai que mencionou possuir uma rotina compartilhada com a esposa em termos das responsabilidades das tarefas de casa. Disse ele: *Já tinha uma rotina aqui em casa, eu e minha esposa, de dividir as tarefas. Faz parte desse processo de a gente entender que todo adulto tem que ser uma pessoa funcional, porque senão as tarefas ficam com uma pessoa só, fica sobrecarregada (João, 33 anos, 1 filho).* Os demais depoimentos foram todas na linha de o homem “ajudar” ou “acompanhar” a mulher, como fica ilustrado nos trechos que se seguem.

*Nada de forma corrente assim, eventualmente lavava uma louça, esquentava uma comida. Fazer comida, não sei fazer. Era mais ajudar assim, um pouco, lavando uma louça depois da janta, alguma coisa assim, compras no mercado se fosse necessário, mas poucas coisas da área doméstica (Lino, 40 anos, 2 filhos – 4 e 7 anos).*

*Olha, limpeza, sobrou para mim. Preparar os mercados, a gente sempre combina de ir juntos. Dificilmente eu vou ao mercado sozinho. Eu só vou ao mercado sozinho para comprar besteira, para comprar pizza, vinho (Marcio, 36 anos, 1 filho).*

Com o contexto da pandemia, forçosamente os homens passaram a vivenciar a realidade das tarefas domésticas no âmbito familiar, o que os pressionou a ter maior participação nas tarefas de limpar a casa e cuidar dos filhos (BORGES, 2022; DORNA, 2021; KNIFFIN et. al., 2020; NUNES et. al., 2022; SHOCKLEY et. al., 2021). No entanto, as realidades ainda foram diferentes, tendo os depoimentos femininos e masculinos confirmado o aumento das discrepâncias de gênero. Mesmo quando os homens tiveram que ficar sozinhos, cuidando da casa e dos filhos, ainda cabia às esposas um conjunto de afazeres domésticos antes de sair para trabalhar presencialmente, a fim de facilitar a organização do dia a dia do cônjuge. Depoimentos de diversos pais e mães mostram como era essa divisão de tarefas durante a pandemia, como esses a seguir.

*No horário do café da manhã, ela ainda estava em casa e dava o café para eles [filhos]. Quando chegava na hora do almoço, a comida já*

*estava pronta, porque ela deixava pronta na noite anterior e eu colocava a comida no prato e servia a mesa para eles, depois lavava a louça (Lino, 40 anos, 2 filhos – 4 e 7 anos).*

*Eu fazia tudo quando ela estava ausente, dava banho, trocava e fazia a parte da alimentação completa. Não precisava preparar a comida, essas coisas, porque ela já deixava tudo, tudo meio que adiantado. Mas assim, os cuidados com a criança eram práticos (João, 33 anos, 1 filho).*

## ***Categoria 2 – Relação família e trabalho na pandemia***

A categoria denominada *Relação família e trabalho na pandemia* foi a que teve maior quantidade de núcleos de sentido, tendo sido criadas quatro subcategorias para classificar os discursos de homens e mulheres. As subcategorias foram: *Conflito trabalho- família; Estratégias de conciliação; Relações familiares na pandemia; Emprego e finanças*. Os resultados relativos a cada uma delas são detalhados nesta seção.

A primeira subcategoria, *Conflito trabalho- família*, permitiu conhecer como as atividades de trabalho causaram impactos significativos na vida familiar. Alguns pais e mães demonstraram dificuldades na coexistência dos papéis profissionais e familiares durante o período pandêmico. Os depoimentos dos entrevistados mostram que as medidas de distanciamento social e a adoção do teletrabalho impuseram um conjunto de mudanças e causaram transformações não apenas nas relações laborais, mas também no âmbito pessoal, com conflitos e dificuldades de conciliação entre essas esferas de vida.

Embora tanto os homens quanto as mulheres relatem dificuldades na conciliação das atividades laborais e domésticas, as entrevistas mostram que os homens que tiveram que ficar sozinhos com os filhos relataram uma dificuldade superior às mulheres. Além disso, a patriarcal divisão das tarefas também foi identificada em vários depoimentos e explicitada por uma das mulheres (Renata, 41 anos, 1 filho) que disse: “Como a mulher da relação, as pessoas sabiam que eu estava tendo que cuidar da criança e ele como sendo homem era o cara que ia trabalhar”. Ela complementa posteriormente dizendo que “ele [o marido] se trancava no escritório, o dia inteiro, porque ele tinha que trabalhar... e como se eu não tivesse!”. Outros depoimentos de pais e mães também ilustram o que eles vivenciaram nesse período.

*Quando começou a pandemia, ela ainda usava fralda, então eu tinha que parar. A minha prioridade era ela em casa. Poderia me atrapalhar no trabalho, mas estava todo mundo nesse ritmo, né? (...) Então, quando ela exigia a minha atenção, eu parava tudo (...) houve várias interrupções, várias (Maria, 40 anos, 1 filho).*

*Ficou a minha vida pessoal, profissional, muito misturado. No momento que era para eu estar em casa, no meu momento de lazer, com a minha família ou fazendo as minhas coisas em casa, serviços domésticos, eu tive que dividir com o trabalho. Então, trouxe o trabalho para casa e eu tive que dividir essa parte profissional e pessoal (Irma, 29 anos, 1 filha).*

*Tem aumento de conflito. Quando tem algumas reuniões que infelizmente é feita na parte da manhã, que eu não consigo efetuar mudança. E assim, quando ela [a esposa] chega de noite, eu acabo de certa forma brigando. Eu não posso ficar parando o trabalho e tem bastante conflito (Marcio, 36 anos, 1 filho).*

*Eu tinha que trabalhar, e ao mesmo tempo o meu telefone tocando, meu chefe querendo falar comigo (...) então, ficou muito sobrecarregado para mim por conta disso. Também eu não conseguia ficar ali, vendo a situação [filhos na aula remota] de estar desatento. Então, eu acabava ajudando (Lino, 40 anos, 2 filhos – 4 e 7 anos).*

Se por um lado, a flexibilidade de horário presente no *home office* costuma ser valorizada pelos trabalhadores (ROCHA; AMADOR, 2018), por outro, ela nem sempre contribui para minimizar o conflito trabalho-família (DORNA, 2021; ZHANG et. al., 2020). Na pandemia, tal conflito tendeu a ser maior pela ausência ou redução da rede de apoio. Durante a crise pandêmica, muitos pais e mães precisaram assumir integralmente o cuidado dos filhos/enteados pequenos, que demandam mais tempo e atenção. Coube aos pais cuidar não apenas da higiene e alimentação, mas também de atividades lúdicas e/ou de acompanhamento das aulas remotas. Além disso, aqueles que ficaram sozinhos com os filhos pequenos enquanto cônjuge trabalhava presencialmente, sentiram um aumento da demanda de conciliação trabalho-família, com um decorrente estresse familiar (BÁRBARA CASTRO; CHAGURI, 2020).

A segunda subcategoria foi a de *Estratégias de conciliação*, revelando as formas encontradas pelos casais para combinar as atividades profissionais com as atividades domésticas e de cuidado com os filhos. Tanto os homens quanto as mulheres adotaram a estratégia de iniciar o trabalho doméstico ou o remunerado mais cedo durante a manhã ou mais tarde durante a noite, para ter mais tempo de cuidado com os filhos durante o dia. Dois depoimentos ilustram isso.

*Ficava o dia inteiro em função dele [o filho]. O trabalho basicamente ficava para de noite, menos horas do que eu deveria. (...) Então, as horas noturnas que eu conseguia trabalhar eu conseguia com mínimas tarefas (Renata, 41 anos, 1 filho).*

*Bom com certeza a jornada de trabalho aumentou e aumentou bastante, mas eu sempre fui de acordar cedo e procurar resolver as coisas de casa*

*mais cedo possível. Enquanto meu filho estava dormindo, eu conseguia fazer as coisas com mais calma. (...) De noite ia dormir mais ou menos meia-noite, meia noite e meia para resolver as coisas do trabalho (Roberto, 45 anos, 1 filho)*

Mas se houve semelhança entre os pais e mães na estratégia de acordar mais cedo ou dormir mais tarde, outras estratégias se diferenciaram de acordo com o gênero. As mães demonstram ter buscado resolver sozinhas as demandas de trabalho remunerado e não remunerado, enquanto a metade dos pais se valeram da ajuda de outras mulheres (a mãe ou a sogra) para equilibrar suas rotinas profissionais e de cuidado com os filhos.

*Minha filha é uma criança que tem paralisia cerebral, (...) então, eu a levava nos horários para as terapias e levava o serviço, as coisas que eu precisava fazer do trabalho para fazer lá na clínica. (...) Então, eu tentava levar meu trabalho para onde eu precisasse (Irma, 29 anos, 1 filha).*

*Eu descobri que enquanto eles estavam na piscina juntos, eu conseguia trabalhar, tipo uma hora, rendendo muito bem, porque eles quase não me chamavam para nada e a outra tática, eu descobri que tomando banho, eles também não me chamavam e conseguiam brincar os dois juntos um tempão (...) porque era um tempo que eu conseguia fazer, uma reunião sem ser interrompida, sem ser chamada (Cristina, 32 anos, 1 filho e 1 enteada).*

*Como a gente tinha muitas reuniões virtuais, eu separava um momento da tarde para essas reuniões. Meus filhos estavam lá com a minha sogra, ocasionalmente, isso não dava certo (...) e ele acabava participando da reunião comigo (Renan, 35 anos, 2 filhos).*

*Então, em alguns momentos foi meio complicado, né? Às vezes, quando era um dia que eu tinha algumas reuniões ou algo muito específico, que demandava mais atenção e que eu não poderia desvencilhar, eu tinha que contar com a ajuda de alguém – ou da minha mãe ou da minha sogra para ficar com o meu filho naquele período (João, 33 anos, 1 filho).*

Um depoimento masculino foi bem marcante, pois o pai disse que teve que “assumir esse lado de mãe integral”, demonstrando claramente que atribui à esposa o papel de cuidado com os filhos. Ele relata uma incapacidade de realizar as tarefas em um padrão desejado pela filha e sua estratégia para conciliar trabalho-família foi a compra de um apartamento no prédio de sua sogra, para que ela pudesse assumir os cuidados da neta. A seguir o trecho em que ele relata sua decisão.

*Foi muito ruim porque eu tive que assumir esse lado de mãe integral, que*

*de certa forma não estava pronto e não considero que vou estar pronto. Foi alvo de diversas brigas. (...) Foi muito ruim e eu não consegui me adequar. Não consigo me virar nos 30, como de certa forma as mulheres fazem (...) minha filha quer um penteado para a escola, não sei fazer. (...) ela quer comer uma coisa no almoço, não sei fazer. Ai uma saída que eu tive, eu comprei um apartamento no prédio da minha sogra e ela acaba me ajudando (Marcio, 36 anos, 1 filha).*

Os relatos demonstram o que já foi pontuado na literatura acerca da sobrecarga do trabalho não remunerado no cotidiano das famílias durante a pandemia (BÁRBARA CASTRO; CHAGURI, 2020). As estratégias elaboradas por pais e mães com os filhos pequenos foram em parte semelhantes (como a redução das horas de sono) e em parte distintas, não só porque os pais tendiam a buscar ajuda de outras mulheres, mas também porque as mães, antes de sair para o trabalho presencial, costumavam deixar a comida preparada para os maridos e filhos. Esses resultados corroboram estudos anteriores que apontam que muitos pais, mesmo quando trabalhando em casa e com mais possibilidades de dividir as tarefas domésticas e de cuidado com os filhos, não assumem essas responsabilidades na mesma proporção que as mães (COLLINS et. al., 2021).

A terceira subcategoria foi a de *Relações familiares na pandemia*. Aqui são relatados os impactos positivos e negativos nas relações entre os cônjuges e deles com os/as filhos/as ou enteado/as. Para alguns, a pandemia trouxe a possibilidade de aproximação entre os familiares, como o depoimento de um pai de 41 anos e 2 filhos, que disse: “*a gente acabava ficando no escritório muito tempo. Você acaba vivendo numa redoma. Em casa a gente acaba vendo como é que é a vida real, né? (...) A pandemia melhorou muito a minha relação familiar*”. Contudo, para a maioria dos/as entrevistados/as, esse foi um período de maior estresse nessas relações. Os depoimentos ilustram mais dificuldades do que facilidades na convivência familiar neste período.

*Foi um período muito difícil. Afetou muito o meu casamento, porque acho que a gente já não tinha mais tempo para gente. Acho que a gente estava muito cansado. (...) Eu estava muito estressada e eu estava super afastada do meu marido, muito focada nas crianças, no trabalho, na casa (Cristina, 32 anos, 1 filho e 1 enteada).*

*Eu falo que ela [filha] sofreu acho que muito mais que todo mundo, porque ela tinha que entender que eu estava ali, mas eu não estava 100% para ela. E quando eu tinha um tempo, eu estava cansada e não estava também 100% para ela (Bruna, 40 anos, 1 filha).*

*Nos dias mais extremos, eu cheguei assim a sentir que eu não queria ter filhos (...) teve dias em que eu desejei não ser pai. Teve dias em que eu pensava assim: ‘eu acho que eu não quero isso’ e obviamente pensei em*

*me divorciar (...). Mas ao mesmo tempo em que eu às vezes tinha esse sentimento extremo, tinha a responsabilidade pelos meus filhos... eu também pensava, eu tenho que cuidar deles e a minha função é a minha responsabilidade (Renan, 35 anos, 2 filhos).*

O cenário da pandemia e o confinamento produziram alterações profundas em nossas condições de vida e no modo como nos relacionamos (MEDRADO et. al., 2021, ZHANG et. al., 2020). A crise sanitária aliada ao *home office* provocou impactos nas relações com os familiares, seja pelo intenso compartilhamento da casa com filhos e cônjuge, seja pela justaposição de tarefas laborais e domésticas (BORGES, 2022; CASTRO; CHAGURI, 2020; NUNES et. al., 2022).

A última subcategoria relativa à *Relação família e trabalho na pandemia* foi *Emprego e finanças*. Nela fica claro que algumas mulheres pensaram em parar de trabalhar durante o período pandêmico, mas ponderavam sobre as perdas associadas a essa decisão. Os homens, por sua vez, não cogitaram essa possibilidade.

*Então, a gente perderia um salário para sustentar a casa. As despesas eram grandes com o bebê que tinha chegado, com as funcionárias, com a alimentação. Então, os gastos da casa tinham subido (...). Adiaria também a nossa aposentadoria (Renata, 41 anos, 1 filho).*

*Em alguns momentos pensei sim em parar. Mas como eu precisava muito da parte financeira, então eu não parei (...). Então, eu fui tentando conciliar tudo. Mas pensei sim em largar, em deixar [o emprego] (Irma, 29 anos, 1 filha).*

*Ninguém avaliou a possibilidade de parar de trabalhar. Não, porque não teria como, as contas não deixariam (Marcio, 36 anos, 1 filho).*

*A gente nunca pensou assim 'vamos entrar em licença', até porque os compromissos financeiros que a gente tem de construir uma casa e tudo o mais... a gente não teria como (Renan, 35 anos, 2 filhos).*

Estudos anteriores apontam que em situações de crise a decisão de sacrificar o trabalho remunerado recai sobre o cônjuge com menor poder financeiro, em geral a mulher (SHOCKLEY et. al., 2021) e que elas tendem a reduzir as horas de trabalho remunerado nesses períodos (COLLINS et. al., 2021). Contudo, no caso das/os entrevistadas/os desta pesquisa, ninguém deixou o emprego, seja pela ponderação de questões econômicas, seja por considerar os prejuízos futuros para a carreira, embora algumas mulheres tenham cogitado essa possibilidade.

### ***Categoria 3 – Efeitos da pandemia***

A última categoria denominada Efeitos da pandemia avaliou as consequências do teletrabalho na rotina de pais e mães e seus impactos na saúde física e emocional dos entrevistados. Foram criadas duas subcategorias, Jornada de trabalho na pandemia e Saúde mental e física na pandemia. A primeira subcategoria permitiu conhecer as mudanças na rotina laboral e como ficou o arranjo das horas dedicadas ao trabalho. As mudanças causadas pelo teletrabalho e pela pandemia em si fizeram com que os pais e mães entrevistados tivessem uma sobrecarga de trabalho durante a crise sanitária, com aumento no número de horas dedicadas ao trabalho remunerado, como demonstram os depoimentos a seguir.

*Iniciava às sete da manhã (...) só que eu nunca finalizava sete da noite e acabava ultrapassando esse período, ainda atendendo alunos e pais. Muitas vezes os pais só tinham tempo de mandar mensagens e olhar se o seu filho fez atividade à noite, quando chegavam do trabalho (...), então, eu posso dizer 16 horas por dia (Irma, 29 anos, 1 filha).*

*Nos picos da Covid eu vi um aumento da jornada, porque eu trabalhei nesse período diretamente com empregados e dependentes suspeitos ou positivados (...) Trabalhei de 7h da manhã às 8h da noite. Com 1h de intervalo de almoço (Bruna, 40 anos, 1 filha).*

*A empresa estava no sentido de implantar o home office, mas estava bem inicial ainda. Só que, com a pandemia, teve que acelerar esse processo, meio que passando por cima de algumas etapas que estavam planejadas. Então, no início, eu trabalhava bastante. Teve dias que eu cheguei a trabalhar 12horas/14horas (João, 33 anos, 1 filho).*

*Antes da pandemia eu começava a trabalhar às sete e meia e ia até as quatro e meia da tarde. Aí, depois disso, conseguia me dedicar e dar atenção para minha família. (...) No momento da pandemia, eu começava a trabalhar por volta de oito e meia e parava de trabalhar oito e meia da noite. Bom, coloca aí umas doze horas de trabalho (Lino, 40 anos, 2 filhos – 4 e 7 anos).*

Estudos anteriores já relataram o aumento das jornadas de trabalho quando as pessoas adotam a modalidade remota e a dificuldade de estabelecer fronteiras entre os espaços de trabalho e de casa, resultando em cansaço, desobrigações por parte do empregador e ausência de limites temporais para as atividades laborais (CLARO,2020; ROCHA et al.,2020). Somando-se a esse aumento da jornada de trabalho remunerado, os pais também passaram a ter presença dos filhos em casa, o que foi especialmente difícil em função de serem filhos/enteados que se encontravam na primeira infância. Essa dificuldade de conciliar um aumento duplo na demanda de trabalho – no remunerado e no não remunerado – também foi alvo de outros estudos, mostrando que as famílias tiveram que reorganizar as tarefas domésticas, com as

jornadas começando mais cedo e terminando mais tarde (DORNA, 2021; OIT, 2020), com uma sobrecarga ainda maior para as mulheres (BORGES, 2022; COLLINS et. al.,2021; CRAIG; CHURCHILL, 2021; LEMOS et. al., 2020; NUNES et. al.,2020).

A segunda subcategoria permitiu avaliar quais foram os efeitos da pandemia na saúde dos pais e mães pesquisados e quais foram os sentimentos e emoções preponderantes no período. Houve narrativas de estresse, cansaço físico e mental, fadiga, medo, frustração, além de relatos de depressão e ansiedade. Apenas um homem relatou estar cuidando melhor de sua saúde física: *“como eu trabalhava com deslocamento, nunca consegui cuidar da minha saúde direito. Mas quando eu comecei no home office direto, eu fui malhar, fui nadar e agora comecei a jogar bola.”* (Marcio, 36 anos, 1 filho). No entanto, este mesmo entrevistado se sentia frustrado com as vivências da crise pandêmica e fez uma comparação de que se a esposa – que estava em trabalho presencial – estivesse no lugar dele, ela conseguiria conciliar melhor as demandas. Disse ele: *“Quanto ao sentimento é frustração, você não consegue fazer tudo possível. Não tem como fazer tudo tão bem. Acredito que minha esposa seria bem melhor do que eu nesse aspecto”*.

Outros/as entrevistados/as também apontam as consequências negativas do período pandêmico. Cansaço físico e mental, estresse e frustração foram relatos muito frequentes nos depoimentos dos pais e mães de filhos/enteados de até seis anos, como pode ser visto nos trechos de discurso sobre o assunto.

*Eu me vi muito cansada, não só fisicamente, mas psicologicamente. Me vi muito ansiosa (...) percebi que minha imunidade baixou. Tive um princípio de depressão. Eu não via a luz do sol. A gente não saía para fazer exercício físico. Eu já terminava tão cansada mentalmente que me afetava fisicamente (...) tomei medicamento (Judith, 37 anos, 1 filha).*

*Estou segurando um milhão de pratinhos e os pratinhos caem. Então, foi uma fase que afetou, eu acho que eu fiquei muito estressada. O meu pai faleceu e aí foi quando eu me vi muito doente, muito estressada, com todos os impactos que se imaginassem por dentro, muito destruída (Cristina, 32 anos, 1 filho e 1 enteada).*

*Extremamente cansada fisicamente, tinha dores no corpo, de tão cansada. É um cansaço emocional também, muito desgastante. Um cansaço mental... uma frustração de não fazer nada direito (Renata, 41 anos, 1 filho).*

*Estressado, me estressou muito, porque me sobrecarregou demais. Cansado, me senti muito cansado. Fatigado, porque tudo acabava tomando muita energia. Uma coisa é fazer isso por um mês, dois, outra coisa, você ficar por meses fazendo isso, foi horrível (Lino, 40 anos, 2 filhos – 4 e 7 anos).*

*Ansiedade ao extremo, pressão alta, tanto da minha parte quanto da minha esposa. Ansiedade, assim, de a gente foi ao extremo (Roberto, 45 anos, 1 filho).*

Os relatos apresentados confirmaram estudos realizados durante o período pandêmico sobre os impactos na saúde mental dos pais e mães em *home office* (LIMA, 2020). As longas jornadas de trabalho de tarefas domésticas e laboral – conexão em tempo integral aliada aos cuidados com crianças – e a falta de perspectiva do término do isolamento foram preponderantes para o surgimento de cansaço físico e mental que são potenciais geradores de estresse, depressão e ansiedade (VIEIRA; NASCIMENTO, 2021).

Todos/as os entrevistados/as foram afetados em algum momento do período pandêmico, pois os depoimentos mencionaram dificuldades na regulação emocional, consequência do desgaste familiar, exaustão laboral e convivência com os filhos. Esses resultados estão em consonância com os achados de outros estudos no mesmo período (MELDRADO et. al., 2021; W. WANG et. al., 2021). Contudo, embora pais e mães tenham relatado exaustão, estresse e ansiedade nesse período, os depoimentos delas foram mais carregados de emoções, seja no discurso verbal, seja no não verbal.

Considerando as três categorias que emergiram do presente e suas respectivas subcategorias, apresentamos uma síntese dos principais achados do presente estudo (Tabela 7). Tal síntese identifica as semelhanças e dissemelhanças de gênero, em cada uma das categorias, considerando os depoimentos dos pais e mães de crianças de até seis anos.

Tabela 7 - Síntese dos achados do estudo em cada uma das categorias e subcategorias de análise

<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Achados do estudo</b>
<b>Divisão sexual do trabalho não remunerado</b>	Antes da Pandemia	A divisão das tarefas domésticas e de cuidados com os filhos refletia a desigualdade de gênero, com maior sobrecarga para as mães.
	Durante a pandemia	A divisão das tarefas domésticas continuou refletindo os arranjos tradicionais. Apesar de os homens terem ficado em casa e aumentado a sua participação, as mulheres ainda tiveram maior sobrecarga na gestão doméstica e de cuidado com os filhos.
<b>Relação família e trabalho na pandemia</b>	Conflito trabalho-família	As mães perceberam mais intensamente o conflito trabalho-família e família-trabalho. As crianças foram acostumadas a demandar mais as mães do que os pais, mesmo que ambos estejam trabalhando em casa. Os espaços de trabalho dos homens, ainda que em casa, foram mais preservados pois sofreram menos com as interferências familiares e domésticas.
	Estratégias de conciliação	As mães atuaram de forma mais autônoma na busca de estratégias de conciliação trabalho-família, enquanto os homens recorreram ao auxílio de suas parceiras ou outras mulheres (mães ou sogras).
	Relações familiares na pandemia	Tanto para os homens quanto para as mulheres, os impactos da pandemia nas relações familiares de pais e mães com filhos na primeira infância foram mais negativos do que positivos.

	Emprego e finanças	Algumas mulheres pensaram em parar de trabalhar durante o período pandêmico, mas não o fizeram pois haveria perdas profissionais e financeiras associadas a essa decisão. Os homens, por sua vez, não cogitaram essa possibilidade.
<b>Efeitos da Pandemia</b>	Jornada de Trabalho	Pais e mães de filhos na primeira infância aumentaram sua jornada de trabalho no período pandêmico, acordando mais cedo e trabalhando à noite.
	Saúde mental e física	Pais e mães foram afetados na sua saúde mental (ansiedade, depressão e estresse), porém as mulheres foram mais afetadas. A maior sobrecarga feminina impactou não só a sua saúde mental, mas também o seu desempenho laboral.

---

## 2.4 Conclusão

O presente estudo teve como objetivo identificar e discutir as vivências do trabalho remoto para pais e mães que tiveram que trabalhar e assumir o cuidado dos filhos de até seis anos, enquanto seus parceiros ou parceiras permaneciam em trabalho presencial em tempo integral durante a pandemia. A implementação repentina do *home office* proporcionou para esses pais e mães a experiência de conciliar trabalho remunerado, não remunerado e convivência com os filhos em um mesmo ambiente de forma ininterrupta e sem demarcações espaço-temporais. Para aqueles que ficaram sozinhos em casa, essa vivência foi ainda mais impactante, com aumento da sobrecarga doméstica, do conflito trabalho-família, impactos nas relações familiares e na saúde mental.

Embora pais e mães tenham sido afetados, os resultados das entrevistas indicaram que mesmo quando os maridos permaneceram em casa e as mulheres no trabalho presencial, elas acabaram assumindo mais tarefas, pois deixavam parte do trabalho doméstico pronto antes de saírem para trabalhar e também assumiam mais a gestão do trabalho doméstico e de cuidado dos filhos. Constatamos, portanto, que as desigualdades provenientes da sobrecarga doméstica e de cuidados com os filhos já existentes antes da pandemia foram potencializadas.

Com relação ao conflito trabalho-família, tanto os pais quanto as mães sentiram o aumento da demanda e relataram dificuldades. Ambos também adotaram a estratégia de acordar

mais cedo ou trabalhar à noite, aumentando sua jornada de trabalho. Contudo, outras estratégias foram distintas. As mulheres buscaram soluções de atividades que mantivessem as crianças ocupadas por algum tempo ou realizavam as tarefas do trabalho e de cuidado dos/as filhos/as simultaneamente. Chama a atenção que metade dos homens tenham adotado como estratégia acionar outras mulheres (sogra ou mãe) para tomar conta dos filhos/as. A estratégia de um dos cônjuges deixar o trabalho remunerado para cuidar da casa e dos filhos, embora tenha sido cogitada por algumas mulheres, não foi concretizada por acarretar prejuízos futuros na carreira. Nenhum homem sequer cogitou essa hipótese.

As relações familiares entre cônjuges e filhos/as também sofreram impactos. Embora um depoimento tenha mencionado maior aproximação dos familiares durante o período, nos demais, houve aumento dos conflitos em decorrência do compartilhamento da casa e da justaposição de tarefas. A crise pandêmica configurou um conjunto de mudanças: teletrabalho, tarefas domésticas, intensificação do cuidado com os filhos e, em alguns casos, aumento no número de horas dedicadas ao trabalho remunerado. Assim, pais e mães de filhos até seis anos tiveram uma ampliação da jornada total de trabalho e relataram consequências negativas, com o surgimento de doenças, com destaque para os relatos de cansaço físico e mental, estresse e até mesmo depressão.

Para além das comparações de gênero, foi ainda possível observar que a adaptação à pandemia foi mais difícil em algumas profissões. Nesse sentido, os relatos da mãe professora de Ensino Fundamental e da mãe militar demonstraram maior dificuldade. No caso da professora, houve uma sobrecarga maior, com um aumento do número de horas dedicadas ao trabalho. No caso da militar, ela experienciou menor flexibilidade para a realização do trabalho remoto, com maior cobrança em relação ao seu rendimento e intolerância a uma possível redução do desempenho, possivelmente pela cultura institucional de maior rigidez e hierarquia. No caso dos homens, não foram constatadas diferenças em função da profissão. O que foi mais difícil no caso deles foi a adaptação às atividades domésticas e de cuidado dos filhos.

Portanto, o presente estudo permitiu concluir que o teletrabalho e as vivências da pandemia resultaram em conflito trabalho-família, dificuldades nas relações familiares, aumento das jornadas de trabalho e impacto na saúde mental, com desigualdade de gênero em todos esses resultados. Esses achados permitem novos olhares não só para a temática do teletrabalho, mas também para os estudos de gênero, especialmente de pais e mães com filhos/as e enteados/as na primeira infância.

A despeito dessas contribuições, este estudo também apresenta limitações. Uma delas refere-se ao tamanho da amostra. A decisão por entrevistar pais ou mães que estivessem em

*home office* e cujo parceiro/a estivesse em trabalho presencial em tempo integral limitou as pessoas que poderiam ser pesquisadas, sendo ainda mais desafiador encontrar homens que estivessem sozinhos com os/as filhos/as em casa no trabalho remoto. A pesada rotina da pandemia, especialmente para quem tinha filhos pequenos, também dificultou que as pessoas abrissem um tempo para serem entrevistadas. Outra limitação foi da pesquisa foi realizar a entrevista apenas com casais de classe média e classe média alta. Essa não foi uma delimitação proposital, mas a condição de teletrabalho foi uma configuração muito mais frequente para este público, o que fez com que ele compusesse a amostra. Estudos futuros podem ampliar essa amostra e sua configuração estendendo-se para casais homoafetivos, para outras classes sociais, para questões de raça/etnia, contemplando outros públicos e arranjos familiares distintos.

Entre as contribuições do estudo, destacamos o achado de que o modelo de trabalho remoto pode requerer adaptações a depender das situações familiares. No caso de pais e mães de filhos pequenos, essa modalidade de trabalho demanda algumas configurações distintas, especialmente quando a rede de apoio para cuidado dos filhos está prejudicada. Considerando que as mulheres são mais impactadas em termos da saúde e da carreira, este estudo convida a repensar as políticas públicas e as estratégias de gestão das organizações de forma a solucionar essa desigualdade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve por objetivo investigar e discutir o impacto do *home-office* na conciliação trabalho-família e na saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras que tinham filhos na primeira infância durante o período pandêmico. Para tanto, foram realizados dois estudos, um de abordagem quantitativa e outro de abordagem qualitativa, ambos com profissionais que possuem filhos/enteados na primeira infância (até seis anos) e que aderiram ao teletrabalho compulsório durante a pandemia.

O primeiro estudo objetivou comparar homens e mulheres com filhos pequenos que aderiram ao teletrabalho compulsório durante a pandemia da covid-19 em relação às variáveis depressão, ansiedade e estresse, interferência do trabalho na família e da família no trabalho, bem como das *hard* e *soft skills* associadas ao teletrabalho em casa e a percepção de desenvolvimento profissional no período do trabalho remoto. Foram consideradas seis hipóteses de pesquisa que compararam mães e pais em relação a tais variáveis. Os resultados permitiram identificar que, com exceção da ansiedade, que não apresentou diferenças significativas entre homens e mulheres, as mães com filhos pequenos sofreram maior impacto em relação a todas as outras variáveis investigadas.

As profissionais pesquisadas apresentaram níveis mais elevados do que os homens em termos de comprometimento da saúde mental, com maior ocorrência de estresse e depressão. O conflito-trabalho família e família e trabalho também impactou mais a elas, devido ao aumento com a demanda no cuidado com os filhos e com as atividades domésticas. Nas respostas espontâneas sobre as maiores dificuldades enfrentadas na pandemia, as mães tiveram maior incidência na categoria “conflito trabalho-família”, enquanto os pais tiveram uma frequência predominante na categoria “isolamento”. Enquanto as mães manifestaram que o sentimento predominante no período da pandemia foi “sobrecarga”, prevaleceu entre os pais a categoria “tranquilo/normal/bem”, o que corrobora com os achados de que as mães foram mais afetadas no período. Eles também perceberam maior desenvolvimento profissional e melhor desenvolvimento de *hard* e *soft skills*.

Assim, como conclusão geral do estudo quantitativo, identificamos que as mães de crianças de até seis anos apresentaram escores significativamente mais elevados de depressão, estresse, conflito trabalho-família e família-trabalho do que os pais. Além disso, eles perceberam maior desenvolvimento profissional do que elas. Esses resultados corroboram com outros achados da literatura que já sinalizavam para uma maior sobrecarga das mães com o

trabalho não remunerado, com repercussões negativas para o seu desempenho laboral e para a sua saúde mental. Nesse sentido, ainda que muitos homens tenham aumentado a sua contribuição no trabalho doméstico e de cuidado com as crianças, a crise sanitária parece ter contribuído para o agravamento da desigualdade entre papéis sociais relacionados ao gênero.

O segundo estudo desta dissertação, este de natureza qualitativa, teve como objetivo identificar e discutir as vivências do trabalho remoto para pais e mães que tiveram que trabalhar e assumir o cuidado dos filhos de até seis anos, enquanto seus parceiros ou parceiras permaneciam em trabalho presencial em tempo integral durante a pandemia. A delimitação desse público-alvo permitiu identificar como homens e mulheres lidam com o cuidado da casa e dos filhos quando o cônjuge está fora de casa em trabalho presencial.

As análises das entrevistas com esses pais e mães, revelaram importantes vivências do período. Os resultados confirmaram os achados do Estudo 1, de que as mães sofreram maior sobrecarga de tarefas domésticas e de cuidado com os filhos, assim como no conflito trabalho-família, mesmo quando eram elas que estavam em trabalho presencial. Identificamos que as mães tiveram uma maior demanda cognitiva para buscar estratégias de conciliação das tarefas de trabalho e de casa de forma autônoma, ou seja, sem o apoio de terceiros. Os pais, por sua vez, recorreram ao auxílio de suas parceiras ou de outras mulheres (mães ou sogras) para executar parte das atividades domésticas ou de cuidado com os/as filhos/as, ainda que isso significasse uma quebra no protocolo de distanciamento social existente no período da crise sanitária. Constatamos, por exemplo, que muitas mulheres que se encontravam em trabalho presencial durante a pandemia realizavam as tarefas domésticas antes de saírem para o trabalho, deixando a comida preparada para o marido e os/as filhos/as.

As relações familiares estreitadas em decorrência do compartilhamento da casa, da justaposição de tarefas e do teletrabalho, também se tornaram fontes de conflitos. Além disso, muitos trabalhadores e trabalhadoras vivenciaram um aumento da jornada laboral, o que contribuiu para o impacto em sua saúde física e mental. O teletrabalho, nesse contexto, refletiu sentimentos de cansaço extremo, percepção de pouca produtividade, alterações nos ciclos de trabalho, além de culpa e tristeza. A despeito de ter afetado pais e mães, os estudos demonstraram que as mulheres sofreram mais com os impactos do período pandêmico.

Tomados em conjunto, os dois estudos da presente dissertação contribuem para evidenciar os efeitos negativos da crise pandêmica nas desigualdades de gênero entre homens e mulheres, quando abordamos o trabalho doméstico e o cuidado com os/as filhos/as. O papel sócio-histórico atribuído à mulher/mãe como principal cuidadora da casa e dos filhos, ratificado durante a pandemia, merece ser ressignificado. O homem/pai precisa ocupar um papel mais

atuante, saindo do lugar de “ajuda”, para assumir um maior protagonismo no trabalho doméstico e de cuidado dos/as filhos/as. Outra contribuição refere-se à gestão de pessoas na modalidade do trabalho remoto. Para pais e mães de filhos pequenos, o teletrabalho demanda algumas configurações distintas, com adaptações a depender das situações familiares. Nesse sentido, como outros estudos recentes (citados ao longo da dissertação) também apontaram, seria importante que as organizações desenvolvessem políticas e estratégias de gestão de pessoas que favorecessem uma maior equidade nas relações entre as esferas de vida família e trabalho. Também é importante que sejam repensadas as políticas públicas voltadas para o tema, em busca de uma sociedade mais igualitária para homens e mulheres.

A despeito de tais contribuições, as pesquisas realizadas nesta dissertação apresentaram algumas limitações. A amostra concentrada em pessoas com ensino superior e de classe média ou classe média alta limita a interpretação dos resultados, ainda que saibamos que o teletrabalho se mostrou uma modalidade mais acessível para esse público. Pesquisas futuras podem ampliar essa amostra e sua configuração, estendendo-se para outras classes sociais, para pessoas de menor escolaridade, atentando para uma diversidade de raça/etnia, bem como para casais homoafetivos e para arranjos familiares distintos. Outra sugestão para estudos futuros seria voltada para a divisão dos casais acerca do trabalho não remunerado em condições de teletrabalho que não sejam associadas a uma crise pandêmica. O fato de muitas organizações terem adotado o trabalho híbrido após a pandemia reforça a importância de novos estudos sobre esse tema.

Esperamos, portanto, que outras pesquisas possam usar os resultados apresentados para dar continuidade às investigações sobre o tema das desigualdades de gênero no âmbito do trabalho remunerado e não remunerado. Do ponto de vista das implicações práticas, esperamos que os resultados desses dois estudos sirvam de subsídios para a criação de políticas organizacionais e práticas de gestão de pessoas que apoiem mais um equilíbrio de gênero na conciliação trabalho-família.

## REFERÊNCIAS

- ABBAD, G.S., MOURÃO, L., COSTA, R.B., MARTINS, L.B., LEGENTIL, J., & MIRANDA, L. Habilidades para Teletrabalho em Casa: Construção e Evidências de Validade da Escala. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 21(3), 1655-1664. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.3.22568>. 2021.
- AGUIAR, C. V. N., & BASTOS, A. V. B.. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. **Avaliação Psicológica**, 12(2), 203-212. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712013000200011&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200011&lng=pt&tlng=pt). 2013.
- AGUIAR, S.F.B., OLIVEIRA, F. B., HRYNIEWICZ, L.G.C.& SANT'ANNA, A. S. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cad. EBAPE.BR**, v. 20, nº 6, Rio de Janeiro, Nov./Dez. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120210244>. 2022.
- BARROS, A. M., & SILVA, J. R. G. da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: Estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, 8(1), 71–91. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. 2010.
- BARROS, S. & MOURÃO, L. (no prelo). Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho: existe diferença na percepção de pesquisadoras e pesquisadores? **Psicologia: Teoria e Pesquisa**.
- BARROSO, H. C., & GAMA, M. S. B. A crise tem rosto de mulher: Como as desigualdades de gênero particularizam os efeitos da pandemia do covid-19 para as mulheres no Brasil. **Revista do CEAM**, 6(1), 84-94, <https://doi.org/10.5281/ZENODO.3953300>. 2020.
- BASSOFF, E. S., & GLASS, G.V. The Relationship between Sex Roles and Mental Health: A Meta-Analysis of Twenty-Six Studies. **The Counseling Psychologist**, 10(4), 105-112. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0011000082104019>. 1982.
- BORGES, L., ALVARO, J. L. **O Psicólogo e as Relações de Trabalho**. In L. O.Borges, & L. Mourão, (Orgs.). *O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia* (pp. 85-118). Artmed. 2013.
- BORGES, A. C. S. Trabalho home office e os reflexos na vida pessoal e profissional das mulheres durante a pandemia de covid19. **Revista Gesto: Revista De Gestão Estratégica De Organizações**, 10(2), 61-74. <https://doi.org/10.31512/gesto.v10i2.637>. 2022.
- CALAZANS, R. & MATOZINHO, C. **Pandemia, paranóia e política**. [https://pospsi.com.br/wp-content/uploads/2020/09/TEXTOS\\_54-Roberto-Calazans-e-Christiane-Matozinho.pdf](https://pospsi.com.br/wp-content/uploads/2020/09/TEXTOS_54-Roberto-Calazans-e-Christiane-Matozinho.pdf). 2020
- CASTRO, B. & CHAGURI, M. M. Gênero, Tempos de trabalho e Pandemia: Por uma política científica feminista. **Linha Mestra**, 41a, 23–31. <https://doi.org/10.34112/1980-9026a2020n41ap23-31>. 2020.

CAVALHEIRO, G., & TOLFO, S. R. Trabalho e depressão: Um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. *Psico-USF*, 16(2), 241–249. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000200013>. 2011

CLARO, T. D. Teletrabalho e as Inovações Introduzidas pela Lei 13.467/2017. **Portal Âmbito Jurídico**. <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017>. 2019.

COLLINS, C., LANDIVAR, L. C., RUPPANNER, L., & SCARBOROUGH, W. J. COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 101–112. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>. 2021.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: Subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, 41(1), 105–124. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. 2007.

CRAIG, L., & CHURCHILL, B. Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>. 2021.

DIAS, I. S., CORREIA, S., & MARCELINO, P. (2013). Desenvolvimento na primeira infância: Características Valorizadas pelos Futuros educadores de Infância. *Revista Eletrônica de Educação*, 7(3), 9–24. <https://doi.org/10.14244/19827199483>. 2013.

DO BÚ, E. A., ALEXANDRE, M. E. S., BEZERRA, V. A. S., SÁ-SERAFIM, R. C. N., & COUTINHO, M. P. L. Representações e ancoragens sociais do novo coronavírus e do tratamento da covid-19 por brasileiros. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37, e200073. Epub May 18, 2020. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e200073>. 2020.

DORNA, L. B. H. O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da covid-19: Mudanças e permanências. *Laboreal*, 17(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.17860>. 2021.

ELLEMERS, N. Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69(1), 275–298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>. 2018.

FARO, A., BAHIANO, M. A., NAKANO, T. C., REIS, C., SILVA, B. F. P., & VITTI, L. S. covid-19 e saúde mental: A emergência do cuidado. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37, e200074. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>. 2020.

FERREIRA, P., NICIDA, J. & VALENTE, L. Desmistificando a produtividade e os efeitos do home office integral durante a pandemia. *Harvard Business Review*. 2020.

FILARDI, F., CASTRO, R. M. P. D., & ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28–46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. 2020.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL. **Os efeitos do home office integral na produtividade durante o cenário covid-19**. <https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/relatorio-de-pesquisa-35073>. 2020.

FIOCRUZ. Fundação Oswaldo Cruz. **covid-19: ansiedade afeta 47,3% dos trabalhadores essenciais**. Agência Fiocruz de Notícias. <https://agencia.fiocruz.br/covid-19-ansiedade-afeta>

473-dos-trabalhadores-essenciais#:~:text=A1%C3%A9m%20disso%2C%2044%2C3%25,em%20parceria%20com%20outras%20institui%C3%A7%C3%B5es. 2020.

GALHARDI, C. P., FREIRE, N. P., MINAYO, M. C. de S., & FAGUNDES, M. C. M. Fato ou Fake? Uma análise da desinformação frente à pandemia da covid-19 no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, 25(suppl 2), 4201–4210. <https://doi.org/10.1590/1413-812320202510.2.28922020>. 2020.

GANDRA, A. Trabalho em home office tende a continuar após fim da pandemia. **Agência Brasil: Economia**. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>. 2021.

GIACOMELLO, L. B. A., GIONGO, C. R., RIBEIRO, B. C., & PEREZ, K. V. Teletrabalho na pandemia de covid-19: impactos na saúde mental de trabalhadores. **Trabalho (En)Cena**, 7, e022029. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022029>. 2022.

GÓES, G.S., MARTINS, F.S. & NASCIMENTO, J. A. S. O trabalho remoto e a pandemia: a manutenção do status quo de desigualdade de renda no país. **Carta de Conjuntura - IPEA**. <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/12/o-trabalho-remoto-e-a-pandemia-a-manutencao-do-status-quo-de-desigualdade-de-renda-no-pais/>. 2020

HAUBRICH, D. B., & FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, 9(1), 167–184. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Home office bateu recorde no Brasil em 2018**. <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=pnad+trabalho+remoto+2018>. 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua 2017: realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo**. <https://bit.ly/3LAh0Ik>. 2019.

IBPAD. IBPAD. **Pesquisa revela que 70% dos empregados tiveram sua saúde mental afetada pela pandemia**. <https://www.ibpad.com.br/blog/pesquisa-revela-que-70-dos-empregados-tiveram-sua-saude-mental-afetada-pela-pandemia/>. 2021.

INSTITUTO DE PSICOLOGIA DA USP. Home office compromete a saúde mental do trabalhador. **Instituto de Psicologia da USP**. <https://sites.usp.br/psicousp/home-office-compromete-saude-mental-do-trabalhador/#:~:text=A%20pandemia%20n%C3%A3o%20afeta%20apenas,de%20cont%C3%A1gio%20e%20garantir%20renda>. 2021.

JORNAL DA USP. Taxa de desocupação saltou de 45% para 53% durante a pandemia. **Jornal da USP no ar**. 1ª Edição. <https://jornal.usp.br/atualidades/taxa-de-desemprego-saltou-de-45-para-53-durante-a-pandemia/>. 2021.

KNIFFIN, K. M., NARAYANAN, J., ANSEEL, F., ANTONAKIS, J., ASHFORD, S. P., BAKKER, A. B., BAMBERGER, P., BAPUJI, H., BHAVE, D. P., CHOI, V. K., CREARY, S. J., DEMEROUTI, E., FLYNN, F. J., GELFAND, M. J., GREER, L. L., JOHNS, G., KESEBIR, S., KLEIN, P. G., LEE, S. Y., VUGT, M. van. covid-19 and the workplace:

Implications, issues, and insights for future research and action. **American Psychologist**, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>. 2021.

LEMOS, A. H. D. C., BARBOSA, A. D. O., & MONZATO, P. P. Mulheres em Home Office Durante a Pandemia da covid-19 e as Configurações do Conflito Trabalho-Família. **Revista de Administração de Empresas**, 60(6), 388–399. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200603>. 2020.

LIMA, R. C. Distanciamento e isolamento sociais pela covid-19 no Brasil: Impactos na saúde mental. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, 30(2), e300214. <https://doi.org/10.1590/s0103-73312020300214>. 2020.

LOSEKANN, G. C. B. R. & MOURÃO, H.C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, 28, 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>. 2020.

LOTT, Y., & ABENDROTH, A.-K. The non-use of telework in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers. **Community, Work & Family**, 23(5), 593–611. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1817726>. 2020.

LOURO, G. L. **Uma leitura da história da educação sob a perspectiva de gênero**. In: Projeto História. São Paulo: EDU/PUC-SP. 1994.

MACÊDO, S. Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia covid-19: tecendo sentidos. **Revista do NUFEN**, 12(2), 187-204. <https://dx.doi.org/10.26823/RevistadoNUFEN.vol12.nº02rex.33>. 2020.

MAIA, B. R., & DIAS, P. C. Ansiedade, depressão e estresse em estudantes universitários: O impacto da covid-19. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, 37, e200067. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200067>. 2020.

MARTINS, B. G., SILVA, W. R., MAROCO, J., & Campos, J. A. D. B. Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse: Propriedades psicométricas e prevalência das afetividades. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, 68(1), 32–41. <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000222>. 2019.

MEDRADO, B., LYRA, J., NASCIMENTO, M., BEIRAS, A., CORRÊA, Á. C. de P., ALVARENGA, E. C., & LIMA, M. L. C. Homens e masculinidades e o novo coronavírus: Compartilhando questões de gênero na primeira fase da pandemia. **Ciência & Saúde Coletiva**, 26(1), 179–183. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020261.35122020>. 2021.

MELO, H. P. de, & MORANDI, L. A Divisão sexual do Trabalho no Contexto da Pandemia. **Revista Trabalho Necessário**, 19(38), 105–125. <https://doi.org/10.22409/tn.v19i38.45884>. 2021.

MICROSOFT. **Um olhar sobre o bem-estar dos trabalhadores, seis meses após o início da pandemia**. <https://news.microsoft.com/pt-br/um-olhar-sobre-o-bem-estar-dos-trabalhadores-seis-meses-apos-o-inicio-da-pandemia/>. 2020.

MINELLO, A. The pandemic and the female academic. **Nature**, d41586-020-01135–01139. <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01135-9>. 2020.

MONTICELLI, T. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?. **Sociedade e Estado**, 36(1), 83–107. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010005>. 2021.

MOURÃO, L., ABBAD, G., & LEGENTIL, J. **E-Leadership: Lessons learned from teleworking in the covid-19 Pandemic**. M. Mohiuddin, B. Khalid, M. S. A. Azad, & A. P. S. Ed-Dafali (Eds.), *Leadership in a Changing World - A multidimensional perspective*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.100634>. 2022.

MOURÃO, L., COSTA, R. B., ABBAD, G. S., LEGENTIL, J., MARTINS, L. B., & SANDALL, H. A short scale for managerial support to teleworkers. **Psico-USF**, 28(1), 163–175. 2023.

MOURÃO, L., TAVARES, S. M., & SANDALL, H. Professional development short scale: Measurement invariance, stability, and validity in Brazil and Angola. **Frontiers in Psychology**, 13, 841768. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.841768>. 2022

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19: Guia prático. **Bureau Internacional do Trabalho**. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf). 2020.

ONU. Whose time to care? Unpaid care and domestic work during covid-19. **UN Women**. <https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19>. 2021.

PANTOJA, M. J., ANDRADE L. L. S. & OLIVEIRA, M. A. M, A. Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. Conferência Virtual A Transformação Digital e Tecnologias da Informação em Tempo de Pandemia. **Revista da UI\_IPSantarém**, 8(4), 80-94. <https://revistas.rcaap.pt/uiips/>. 2020.

PAPALIA, D. E. **Desenvolvimento humano**. Artmed. 2013.

RIBEIRO, H. K. P., SANTOS, J. D. M., SILVA, M. G., MEDEIRO, F. D. A., & FERNANDES, M. A. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 44, e1. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>. 2019.

ROCHA, B., SOUSA, F. R. , WALDMAN, R. L. Mudanças no Papel do Indivíduo pós-Revolução Industrial e o Mercado de Trabalho na Sociedade da Informação. **Revista Pensamento Jurídico**, 14(1), 298-318. <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/202>. 2020.

ROCHA, C. T. M., & AMADOR, F. S. O teletrabalho: Conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. 2018.

ROCHA F. V.; JUNCQUA, A. L. A. F.; SILVA, F. O. Teletrabalho e covid-19: os impactos na vida e na saúde do trabalhador. **Revista de Direito**, 4(2), 89–118. <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32154>. 2020.

- SÃO PAULO. Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo - FecomércioSP. **FecomércioSP debate impactos das novas tecnologias nas relações do trabalho**. <https://www.fecomercio.com.br/noticia/fecomerciosp-debate-impactos-das-novas-tecnologias-nas-relacoes-do-trabalho>. 2015.
- SAKURAI, R., & ZUCHI, J. D. A revoluções industriais até a indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica**, 15(2), 480–491. <https://doi.org/10.31510/infa.v15i2.386>. 2018.
- SCOTT, J. Gênero: categoria útil de análise. **Educação e Realidade**, 20(2) 71-99. 1995
- SHOCKLEY, K. M., CLARK, M. A., DODD, H., & KING, E. B. Work-family strategies during covid-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. **Journal of Applied Psychology**, 106(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>. 2021.
- SOBRAAT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Cartilha de orientação para implantação e prática do teletrabalho**. <https://www.sobratt.org.br/cartilha-de-teletrabalho/>. 2020.
- SOUZA, A.R. et al. covid-19 pandemic decrease men’s mental health: background and consequence analysis. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, 70, 141-148. [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0047-20852021000200141&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0047-20852021000200141&tlng=en). 2021.
- TENÓRIO, R. J. M. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, 20, 96-105. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58092>. 2021.
- UERJ. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Pesquisa da Uerj indica aumento de casos de depressão entre brasileiros durante a quarentena. **Diretoria de Comunicação da UERJ**. <https://www.uerj.br/noticia/11028/>. 2020.
- VIEIRA, R. P. B., & NASCIMENTO, F. L. N. Pandemia da covid-19 e saúde mental: o trabalhador e a responsabilidade do empregador na modalidade home office. **Boletim de Conjuntura**, 3(7), 1-22 <https://doi.org/10.5281/ZENODO.5068419>. 2021.
- WANG, B., LIU, Y., QIAN, J., & PARKER, S. K. Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. **Applied Psychology**, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>. 2021.
- WANG, W., WANG, S., CHEN, S., & LI, Y. Burnout parental e job burnout em casais que trabalham: um modelo de interdependência ator-parceiro. **Jornal de Psicologia Familiar**, 36(5), 704–712. <https://doi.org/10.1037/fam0000953>. 2022.
- ZHANG, S., MOECKEL, R., MORENO, A. T., SHUAI, B., & GAO, J. A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A. Policy and Practice*, 141, 51–68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>. 2020.

### APÊNDICE A - Escala de habilidades para o teletrabalho em casa

As frases abaixo dizem respeito ao teletrabalho realizado de casa durante o período pandêmico. Assinale seu grau de concordância/discordância com cada uma delas, escolhendo a opção que melhor representa o modo como você pensa, sente ou age, utilizando a escala a seguir.

	<b>1</b> <b>Discordo</b> <b>totalmente</b>	<b>2</b> <b>Discordo</b>	<b>3</b> <b>Não</b> <b>concordo,</b> <b>nem</b> <b>discordo</b>	<b>4</b> <b>Concordo</b>	<b>5</b> <b>Concordo</b> <b>fortemente</b>
Sinto-me capaz de administrar meu tempo, conciliando o trabalho remoto com tarefas domésticas.					
Sinto-me capaz de descrever eventuais problemas de informática ao solicitar suporte de alguém que está fisicamente distante.					
Sinto-me capaz de dialogar com a minha família e/ou com outras pessoas sobre a necessidade de respeitarem o período em que estou trabalhando					
Ao planejar o meu dia a dia de trabalho, organizo-me para cumprir as metas estabelecidas pelo meu gestor.					
Sou capaz de evitar interrupções de outras pessoas quando estou concentrado realizando uma tarefa.					
Tenho habilidade para participar de reuniões por meio de recursos de videoconferência.					
Utilizo com facilidade os recursos de comunicação em conversas com o meu gestor e demais membros da minha equipe.					

**APÊNDICE B** - Escala de interferências do trabalho na família e da família no trabalho

As frases abaixo dizem respeito a conciliação trabalho-família durante o período em que você atuou em teletrabalho na pandemia da covid-19. Assinale seu grau de concordância/discordância com cada uma delas, escolhendo a opção que melhor representa o modo como você pensa, sente ou age, utilizando a escala a seguir.

<b>Durante o teletrabalho na pandemia...</b>	<b>1 Discordo totalmente</b>	<b>2 Discordo</b>	<b>3 Não concordo, nem discordo</b>	<b>4 Concordo</b>	<b>5 Concordo fortemente</b>
As demandas do meu trabalho interferiram na minha vida familiar.					
Devido a quantidade de tempo que dedico ao meu trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares					
Por causa das demandas do meu trabalho, não consegui fazer as coisas que queria fazer em casa.					
As pressões geradas pelo meu trabalho tornaram difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.					
Em função do meu trabalho, eu tive que fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.					
As demandas da minha família interferiram nas minhas atividades de trabalho.					
Eu precisei adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgiram no meu tempo em casa.					
Por causa das demandas da minha família, não consegui fazer as coisas que precisava no trabalho.					
Minha vida doméstica interferiu nas minhas responsabilidades no trabalho (como cumprir horários, tarefas e a jornada de trabalho)					
As pressões geradas pela minha família interferiram no meu desempenho no trabalho.					

**APÊNDICE C - Escala de depressão, ansiedade e estresse (DASS-21)**

As frases abaixo dizem a como você se sentiu durante o período em que atuou em teletrabalho na pandemia da covid-19. Assinale o quanto cada afirmativa representa o modo como você pensou, sentiu ou agiu, utilizando a escala a seguir.

<b>Durante o teletrabalho nos meses iniciais da pandemia...</b>	<b>0</b> Não se aplicou de maneira alguma	<b>1</b> Aplicou-se em algum grau, ou por pouco de tempo	<b>2</b> Aplicou-se em um grau considerável, ou por uma boa parte do tempo	<b>3</b> Aplicou-se muito, ou na maioria do tempo
Tive dificuldade em acalmar-me				
Estava consciente de que minha boca estava seca				
Parecia não conseguir ter nenhum sentimento positivo				
Senti dificuldade em respirar (ex. respiração excessivamente rápida, falta de ar, na ausência de esforço físico)				
Tive dificuldade em tomar iniciativa para fazer as coisas				
Tive a tendência de reagir de forma exagerada às situações				
Senti tremores (ex. nas mãos)				
Senti que estava geralmente muito nervoso				
Preocupei-me com situações em que eu pudesse entrar em pânico e parecesse ridículo (a)				
Senti que não tinha nada a esperar do futuro				
Senti que estava agitado				
Tive dificuldade em relaxar				
Senti-me desanimado e deprimido				
Fui intolerante com as coisas que me impediam de continuar o que eu estava fazendo				
Senti que ia entrar em pânico				
Não consegui me entusiasmar com nada				
Senti que não tinha valor como pessoa				
Senti que estava sensível				
Eu estava consciente do funcionamento /batimento do meu coração na ausência de esforço físico (ex: sensação de aumento da frequência cardíaca, disritmia cardíaca)				
Senti-me assustado sem ter uma boa razão				
Senti que a vida não tinha sentido				

### APÊNDICE D - Escala de desenvolvimento profissional no teletrabalho

As frases abaixo dizem respeito ao seu possível desenvolvimento profissional durante o período do *home office* na pandemia. Assinale seu grau de concordância/discordância com cada uma delas, escolhendo a opção que melhor representa o modo como você pensa, sente ou age, utilizando a escala a seguir.

	<b>1</b> <b>Discordo</b> <b>totalmente</b>	<b>2</b> <b>Discordo</b>	<b>3</b> <b>Não</b> <b>concordo,</b> <b>nem</b> <b>discordo</b>	<b>4</b> <b>Concordo</b>	<b>5</b> <b>Concordo</b> <b>fortemente</b>
Tive um expressivo desenvolvimento profissional desde que começou o <i>home-office</i> na pandemia.					
Com os conhecimentos que adquiri no <i>home-office</i> consigo realizar satisfatoriamente o meu trabalho.					
A partir do <i>home-office</i> na pandemia, venho me tornando um profissional mais qualificado.					
Considero que meu desempenho como profissional melhorou durante o <i>home-office</i> na pandemia.					

## APÊNDICE E- Formulário de informações sociodemográficas

- 1) Sexo:  Feminino  Masculino
- 2) Ano de Nascimento: \_\_\_\_\_
- 3) Qual a sua situação conjugal:
 

<input type="checkbox"/> solteiro(a)	<input type="checkbox"/> casado(a)/morando junto
<input type="checkbox"/> separado(a)/divorciado(a)	<input type="checkbox"/> viúvo(a)
- 4) Escolaridade (concluída):
 

<input type="checkbox"/> Ensino fundamental	
<input type="checkbox"/> Ensino médio	
<input type="checkbox"/> Graduação	<input type="checkbox"/> Pós-graduação lato sensu/Especialização
<input type="checkbox"/> Mestrado	<input type="checkbox"/> Doutorado / Pós-doutorado
- 5) Tempo de trabalho: \_\_\_ anos
- 6) Tempo de Trabalho na atividade atual: \_\_\_ anos
- 7) Quantos filhos você tem:
 

<input type="checkbox"/> 1 filho(a)		
<input type="checkbox"/> 2 filhos(as)	<input type="checkbox"/> 3 ou mais filhos(as)	
- 8) Idade dos filhos em 2020 (aceita mais de uma opção):
 

<input type="checkbox"/> 0 a 1 ano	<input type="checkbox"/> 4 anos	<input type="checkbox"/> mais de 6 anos
<input type="checkbox"/> 2 anos	<input type="checkbox"/> 5 anos	
<input type="checkbox"/> 3 anos	<input type="checkbox"/> 6 anos	
- 9) Atualmente você:
  - Trabalha em horário integral presencialmente
  - Trabalha em horário integral remotamente em casa
  - Trabalha em regime de horário híbrido
- 10) Qual(is) o(s) seu(s) tipo(s) de vínculo profissional quando a pandemia começou? (aceita mais de uma opção):
 

<input type="checkbox"/> Profissional autônomo	<input type="checkbox"/> Celetista - CLT (carteira de trabalho assinada)
<input type="checkbox"/> Empresário	<input type="checkbox"/> Servidor público
- 11) Qual a sua renda bruta familiar mensal? R\$ \_\_\_\_\_
- 12) Estado em que reside: \_\_\_\_\_
- 13) Antes da pandemia, você tinha filhos em alguma dessas situações? (aceita mais de uma opção):
  - Horário parcial na creche ou escola
  - Horário integral na creche ou escola
  - Suporte familiar para cuidado cotidiano dos filhos
  - Empregada e/ou babá que ajudava nas tarefas domésticas e de cuidado dos filhos
  - O próprio casal cuidava dos filhos
- 14) Quem residia com você durante a pandemia? (aceita mais de uma opção):
  - Cônjuge
  - Filhos
  - Pais ou sogros
  - Empregada ou babá
  - Outros. Quem? \_\_\_\_\_
 Teve filhos durante a pandemia?  sim  não

## APÊNDICE F - Registro de consentimento livre e esclarecido – RCLE

### Estudo 1

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa científica sobre o impacto do teletrabalho no período pandêmico na conciliação trabalho-família e na saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras que tem filhos(as) ou enteados(as) de 0 a 6 anos. A pesquisa está sendo conduzida por Jeane F. Aledi Bukowitz, mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, sob a orientação da Professora Luciana Mourão.

Você foi selecionado(a) através de contatos pessoais ou por meio de redes sociais. Sua participação não é obrigatória e a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo para você, mas sua participação contribuirá para a evolução das pesquisas científicas da área.

Entende-se que os riscos desta pesquisa são muito baixos, porém como a pesquisa diz respeito a aspectos de saúde mental e conciliação trabalho-família durante o período pandêmico, é possível suscitar nos/as participantes lembranças de situações de dificuldade já vivenciadas, culminando em emoções e sentimentos negativos com possível desconforto psicológico. Caso ocorra essa situação, a pesquisadora que é psicóloga fará o acolhimento inicial e indicará o serviço de atendimento psicológico da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e somente a pesquisadora terá contato com as respostas. A pesquisadora se compromete ainda a tornar públicos os resultados obtidos por ocasião da publicação nos meios acadêmicos e científicos. Não serão divulgados resultados em nível individual, apenas de forma consolidada e sem qualquer identificação de indivíduos participantes da amostra, mantendo o seu nome e informações pessoais em sigilo.

Sua participação na pesquisa não é remunerada nem implicará gastos e consistirá em responder este questionário *online* com o tempo médio de 10 minutos.

Caso você concorde em participar desta pesquisa, dê o seu de acordo ao final deste documento. Seguem os telefones e o e-mail do pesquisador responsável e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, onde você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação nele, agora ou a qualquer momento.

Contatos do pesquisador responsável: Jeane Aledi, e-mail: [jeanealedi@gmail.com](mailto:jeanealedi@gmail.com), cel: (21) 99676-8412

Caso você tenha dificuldade em entrar em contato com a pesquisadora responsável, comunique o fato à Comissão de Ética em Pesquisa da UERJ: Rua São Francisco Xavier, 524, sala 3018, bloco E, 3º andar, - Maracanã - Rio de Janeiro, RJ, e-mail: [etica@uerj.br](mailto:etica@uerj.br) - Telefone: (021) 2334-2180. O CEP COEP é responsável por garantir a proteção dos participantes de pesquisa e funciona às segundas, quartas e sextas-feiras, das 10h às 12h e 14h às 16h.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação, que tenho filho(a) de 0 a 6 anos e concordo em participar da pesquisa.

Li este documento com todas as informações sobre a pesquisa e CONCORDO em participar da pesquisa.

Prefiro NÃO PARTICIPAR da pesquisa.

## APÊNDICE G - Roteiro da entrevista com pais e mães sobre o período do teletrabalho na pandemia

### Abertura:

Agradecimentos pela participação na pesquisa, apresentação dos objetivos do estudo e da metodologia que será utilizada, explicação de que a entrevista será gravada e de que o material é de uso confidencial do pesquisador e esclarecimento de dúvidas.

No início da entrevista será contextualizado para os entrevistados que a pandemia nos trouxe uma série de desafios e mudanças de rotinas em nossa vida. Será esclarecido a eles que a entrevista visa conhecer como pais e mães enfrentaram esses desafios e se ajustaram diante da realidade imposta pelo distanciamento social, principalmente, como conseguiram conciliar o teletrabalho com os afazeres domésticos e cuidados com os filhos.

### Seção 1 – Antes da pandemia:

- 1) Antes da pandemia você já havia trabalhado remotamente em casa (*home-office*)? Como foi a experiência? (para aqueles que não tiveram experiência prévia com teletrabalho, perguntar como imaginavam que seria essa experiência fora da pandemia).
- 2) Antes da pandemia você realizava tarefas domésticas, tais como: limpeza, preparação da comida, compras no supermercado?
- 3) E quem cuidava da higiene, alimentação e estudos dos filhos?

### Seção 2 – Durante a pandemia:

- 4) Durante o isolamento social, como foram organizadas as tarefas domésticas (limpeza, preparação da comida, compras no supermercado)?
- 5) E como foram os cuidados com os filhos (higiene, alimentação e ensino remoto)?
- 6) Como você conciliou as tarefas de casa, o ensino remoto e o teletrabalho?
- 7) Houve interrupções no trabalho em função das tarefas domésticas ou de cuidado com os filhos? Como você lidou com isso?
- 8) Como você avaliou seu desempenho no trabalho exercendo múltiplas atividades? Houve impacto na relação com sua chefia ou colegas de trabalho?
- 9) Com relação a sua jornada de trabalho, que mudanças significativas você percebeu?
- 10) Como você avalia a relação familiar? Percebeu ou não aumento de conflitos com o companheiro ou com os filhos?
- 11) Como você se sentiu tendo que lidar, simultaneamente, com as responsabilidades domésticas, de cuidados com os filhos e de trabalho?
- 12) Em algum momento, o casal avaliou a possibilidade de um dos dois pedir demissão e/ou licença temporária para assumir as atividades domésticas e de cuidado com os filhos?
- 13) Em algum momento você percebeu que a sua saúde ou a de seu cônjuge estava ficando comprometida?

### Seção 3 – Atualmente:

- 14) Decorrido este tempo desde o início da pandemia, que leituras você faz dos ganhos e das perdas com o teletrabalho?
- 15) Terminada a pandemia, se você pudesse optar que modalidade de trabalho (presencial, teletrabalho ou híbrido) escolheria? E por quê?

## APÊNDICE H - Termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE

### Estudo 2

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa científica sobre o impacto do teletrabalho no período pandêmico na conciliação trabalho-família e na saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras que tem filhos(as) ou enteados(as) de 0 a 6 anos. A pesquisa está sendo conduzida por Jeane F. Aledi Bukowitz, mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, sob a orientação da Professora Luciana Mourão.

Você foi selecionado(a) através de contatos pessoais ou por meio de redes sociais. Sua participação não é obrigatória e a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo para você, mas sua participação contribuirá para a evolução das pesquisas científicas da área.

Entende-se que os riscos desta pesquisa são muito baixos, porém como a pesquisa diz respeito a aspectos de saúde mental e conciliação trabalho-família durante o período pandêmico, é possível suscitar nos/as participantes lembranças de situações de dificuldade já vivenciadas, culminando em emoções e sentimentos negativos com possível desconforto psicológico. Caso ocorra essa situação, a pesquisadora que é psicóloga fará o acolhimento inicial e indicará o serviço de atendimento psicológico da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e somente a pesquisadora terá contato com as respostas. A pesquisadora se compromete ainda a tornar públicos os resultados obtidos por ocasião da publicação nos meios acadêmicos e científicos. Não serão divulgados resultados em nível individual, apenas de forma consolidada e sem qualquer identificação de indivíduos participantes da amostra, mantendo o seu nome e informações pessoais em sigilo.

Sua participação na pesquisa não é remunerada nem implicará gastos e consistirá em responder uma entrevista, que será conduzida unicamente pela pesquisadora. As entrevistas poderão ser realizadas de forma on-line, utilizando plataformas confiáveis para segurança de ambas as partes e sua duração será de aproximadamente 40 minutos. A entrevista aborda questões sobre a rotina de trabalho e a rotina familiar no período pandêmico; a divisão de papéis e atribuições na casa e no cuidado com os filhos; as vivências da pandemia e os sentimentos resultantes desse período.

A entrevista será gravada para posterior transcrição. Na divulgação dos resultados NÃO serão utilizadas nem a sua imagem e nem a sua foto. Somente a pesquisadora responsável que fará a entrevista terá contato com a gravação da entrevista em áudio e vídeo.

Caso você concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma delas sua, e a outra, do pesquisador responsável. Seguem os telefones e o endereço de e-mail da pesquisadora: Jeane Aledi, e-mail: jeanealedi@gmail.com, cel: (21)99676-841 e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, onde você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação nele, agora ou a qualquer momento.

Caso você tenha dificuldade em entrar em contato com o pesquisador responsável, comunique o fato à Comissão de Ética em Pesquisa da UERJ: Rua São Francisco Xavier, 524, sala 3018, bloco E, 3º andar, - Maracanã - Rio de Janeiro, RJ, e-mail: etica@uerj.br - Telefone: (021) 2334-2180. O CEP COEP é responsável por garantir a proteção dos participantes de pesquisa e funciona às segundas, quartas e sextas-feiras, das 10h às 12h e 14h às 16h.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa, e que concordo em participar.

Rio de Janeiro, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Nome do(a) participante: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome do(a) pesquisador: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_