**TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA DA COVID-19 E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA PARA MULHERES**

REMOTE WORKING IN THE COVID-19 PANDEMIC AND WORK-FAMILY CONFLICT FOR WOMEN

Recebido em 07.11.2023 Aprovado em 16.10.2024

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v18i3.60479>

**Ana Heloísa da Costa Lemos**

[aheloisa@iag.puc-rio.br](mailto:aheloisa@iag.puc-rio.br)

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) – Rio de Janeiro/RJ, Brasil

000-0001-6222-6628

**Priscila Pinheiro Monzato**

[pripmz@gmail.com](mailto:pripmz@gmail.com)

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) – Rio de Janeiro/RJ, Brasil

0000-0002-5691-0711

**Resumo**

Este artigo buscou compreender a influência da adoção do trabalho em home office na relação conflito trabalho-família de mulheres casadas que trabalharam dessa forma após o advento da pandemia da COVID-19. Foram realizadas entrevistas em profundidade com quinze profissionais atuantes em diversos segmentos econômicos. Ao retratar as circunstâncias vividas por essas mulheres no contexto da pandemia, os resultados indicaram que grande parte das entrevistadas continua assumindo a maior carga do trabalho doméstico e de cuidados e que a adoção do trabalho remoto trouxe impactos variáveis para o conflito trabalho-família dessas mulheres, a depender de suas situações familiares e profissionais.

**Palavras-chave**: Conflito trabalho-família. Mulheres. Trabalho remoto. Home office. Covid-19.

**Abstract**

This article sought to understand the influence of adopting home office work on the work-family conflict relationship of married women who worked in this way after the advent of the Covid-19 pandemic. In-depth interviews were carried out with fifteen professionals from different economic segments. In addition to portraying the circumstances experienced by these women in the context of the pandemic, the results indicated that most of the interviewees continue to assume the greatest burden of domestic and care work and that the adoption of remote work brought variable impacts to the work-family conflict of these women, depending on their family and professional situations.

**Keywords**: Work-family conflict. Women. Telework. Home office. Covid-19.

**Introdução**

A conciliação das esferas laboral e familiar tem sido um desafio cada vez mais presente para as mulheres, na contemporaneidade (Greenhaus, et al, 2006; Mcmillan, 2010; Morris & Atchley, 2011; Casper, et al., 2018), tendo ganho contornos particulares no contexto da pandemia da COVID-19. A ampla adoção do trabalho remoto, nesse momento, despertou o interesse de diversos pesquisadores em entender os efeitos desse fenômeno no conflito trabalho-família de trabalhadores e trabalhadoras (Mendes, et al, 2020; Spurk & Straub, 2020; Kara, et al, 2021; Pontes, & Dinis, 2022; Spasiani, et al, 2023). Dentre os achados dessas pesquisas merecem destaque as constatações de Lemos et al. (2020), em pesquisa realizada no início da pandemia, quando o isolamento social era amplo e combinava trabalho remoto com escolas e creches fechadas. Em suas conclusões, as autoras destacam que, para mulheres com determinadas configurações familiares, a adoção do trabalho remoto no auge da pandemia aumentou significativamente tal conflito, ao passo que, para outras, a experiência foi reportada como positiva no que tange ao equilíbrio entre as esferas familiar e laboral. As conclusões dessa pesquisa foram sugestivas quanto aos impactos do trabalho remoto na vida de mulheres trabalhadoras, mas, dada a excepcionalidade do momento analisado, ensejaram nosso interesse em entender como a adoção dessa modalidade de trabalho afetaria a vida de mulheres em um cenário menos atípico. Esse interesse motivou a realização do presente artigo que visou compreender a influência da adoção do trabalho remoto ou híbrido no conflito trabalho-família para mulheres heterossexuais casadas que passaram a trabalhar dessa forma, a partir do advento da pandemia da COVID-19.

Para alcançar esse objetivo foram entrevistadas quinze mulheres que trabalhavam de forma remota ou híbrida, na ocasião da pesquisa. Cabe demarcar que o home office executado no momento da coleta de dados, realizada nos meses de julho e agosto de 2021, se deu em condições menos restritivas do que aquelas retratadas na pesquisa de Lemos et al. (2020) e apresentou variações, pois parte das entrevistadas já havia flexibilizado o isolamento social, enquanto outras ainda estavam cumprindo-o de forma mais rígida. Embora a pandemia ainda estivesse em curso no momento da pesquisa, várias organizações haviam retomado parcialmente suas atividades presenciais, bem como creches e escolas já tinham voltado a funcionar. É importante ressaltar que a pesquisa analisou um grupo de profissionais que, por conta de condições sociais, econômicas e/ou laborais propícias, puderam trabalhar de forma remota durante as diferentes fases da pandemia.

Adicionalmente, destaca-se que a literatura sobre trabalho remoto não apresenta consenso sobre as vantagens e desvantagens desta prática nem tampouco sobre seu impacto no conflito trabalho-família (Rocha & Amador, 2018; Filardi, et al., 2020; Mendes, et al, 2020). Nesse sentido, o presente artigo buscou contribuir para o aprofundamento desse debate ao trazer elementos capazes de ajudar a compreender a influência da adoção do home office no conflito trabalho-família para mulheres que começaram a trabalhar, de forma remota ou híbrida, a partir do contexto pandêmico.

**Conflito trabalho-família e seus desdobramentos no contexto da pandemia**

Historicamente, a pesquisa acerca da temática conflito trabalho-família se concentra em investigar como o trabalho e a família se relacionam (Casper, et al., 2018); como podem ser mutuamente incompatíveis; como afetam o estresse (Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, et al, 2006; Mcmillan; et. al, 2010).

Em discussões iniciais, Greenhaus e Beutell (1985) apontam que o conflito de papéis ocorre quando as demandas de um domínio são incompatíveis com as demandas do outro. Esses pesquisadores identificaram três principais fontes que impulsionam o conflito trabalho-família: o tempo, quando múltiplos papéis competem pelo tempo do indivíduo, tornando difícil satisfazer todas as necessidades; a tensão, que está relacionada ao nível de exigência em um domínio, sendo que quanto maior for a exigência em um determinado domínio mais comprometido fica o desempenho no outro; e o comportamento, quando as expectativas de conduta em um papel são incompatíveis com o comportamento esperado em outro.

De acordo com a literatura sobre conflito trabalho-família, há maior incidência desse tipo de conflito sobre as mulheres devido à sobrecarga de atividades domésticas e de cuidado que recai mais sobre elas do que sobre os homens (Kurowska, 2018; Bandeira, et al., 2019; Lemos, et al., 2020; Liu, 2023), sobretudo para aquelas que são mães (Scheiner, 2014; Beutell & O’Hare, 2018; Bandeira, et al., 2019). Ademais, a presença de crianças tende a intensificar o trabalho e as pressões familiares, principalmente quando estas têm menos de 12 anos (Gordon & Whelan-Berry, 2004; Zhang et. al, 2020).

Os impactos da tecnologia também são destacados nesse debate. Estudos diversos revelam que o uso da tecnologia pode aumentar o estresse de um indivíduo à medida que os limites entre trabalho remunerado e trabalho não-remunerado tornam-se mais fluidos, fazendo com que os trabalhadores se sintam pressionados a agir com urgência, como se tivessem que estar sempre disponíveis, até mesmo em momentos destinados ao descanso (Oliveira, et al, 2013; Cavazotte, et al., 2014; Kurowska, 2018; Zhang et. al, 2020; Kara, et al, 2021).

No Brasil, pesquisas sobre essa temática têm crescido bastante há pouco mais de uma década, à medida que as configurações do trabalho e da família vêm sofrendo alterações (Mello & Souza et.al, 2019). Alguns fatores vêm contribuindo para essas mudanças, como o aumento da qualificação e a presença de mulheres na força de trabalho, o que acaba suscitando questionamentos sobre os papéis dos homens e das mulheres na estrutura familiar (Powell & Greenhaus, 2010).

Todavia, não se pode imputar ao ingresso maciço das mulheres no mercado de trabalho a origem dos conflitos entre trabalho e família. Ao contrário, conforme ressalta Delphy (2015), deve-se atribuir ao patriarcado - termo que designa uma formação social em que os homens detêm o poder - a força motriz que torna mais penosa a conciliação entre a esfera pessoal e profissional para as mulheres.

O debate sobre o conflito trabalho-família ganhou ainda mais destaque no contexto da pandemia da COVID-19. A ampla adoção do home office como forma de evitar o contágio e garantir a continuidade do trabalho trouxe à cena o debate sobre a potencialidade dessa forma de trabalho em permitir a conciliação das esferas laboral e familiar, devido à flexibilidade proporcionada. Todavia, cabe ressaltar que não se pode presumir que um trabalho flexível possa diminuir o conflito trabalho-família para todos os trabalhadores (Azar et al, 2018) e nem que todos os arranjos familiares têm condições de se adaptar a essa proposta de trabalho, (Khana & Eerdeb, 2018). Pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) indicou que, no contexto da pandemia, o conflito trabalho-família foi ampliado para as mulheres que atuaram na modalidade de trabalho remoto, uma vez que as responsabilidades familiares/domésticas recaíram mais pesadamente sobre elas.

Pesquisas sobre conflito trabalho-família corroboram que a participação dos parceiros na conciliação das esferas laboral e doméstica é fundamental para atenuar a sobrecarga das mulheres (Huffman et al, 2013; Aguiar et al, 2022; Hu et al, 2023). Todavia, a responsabilidade das mulheres por afazeres domésticos e de cuidados - quase duas vezes maior do que a dos homens - ainda é um fator limitador para uma maior participação feminina no mercado de trabalho, pois tende a reduzir a ocupação das mulheres ou a direcioná-las para ocupações com menor remuneração (IBGE, 2021). A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2022 revelou que a população com 14 anos ou mais de idade dedicava, em média, 17 horas semanais aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, sendo 21,3 horas semanais a média das mulheres e 11,7 horas a dos homens (IBGE, 2023).

Em análise complementar, a OIT (2023) aponta lacunas de ocupação nos postos de trabalho. A proporção de mulheres incapazes de encontrar uma vaga chega a 24,9% nos países de baixa renda. Dentre os motivos, estão as responsabilidades pessoais e familiares, incluindo o trabalho de cuidado não remunerado, que afetam desproporcionalmente as mulheres. Essas atividades se tornam um impedimento não apenas para uma contratação, mas também para a procura por emprego e para a disponibilidade para trabalhos de última hora. O artigo ainda aponta que, globalmente, para cada dólar de renda do trabalho que os homens ganham, as mulheres ganham 51 centavos.

**Trabalho remoto na pandemia da COVID-19**

O home office adotado em caráter emergencial por parte das empresas, diante da crise pandêmica, foi uma opção fundamental para prevenir a doença e preservar empregos. No entanto, a difusão do trabalho remoto não foi homogênea entre os trabalhadores, sendo condicionada por peculiaridades da atividade, dado que nem todas as profissões se adequavam a essa modalidade de trabalho.

Cabe elucidar que o trabalho remoto ou teletrabalho surgiu na década de 50 nos EUA (Biasi; Souza, 2006), mas a maior parte das empresas no Brasil adotavam esse regime de forma periférica até o advento da pandemia.

O conceito sobre esta modalidade de trabalho não é unívoco na literatura e termos como teletrabalho, home office, trabalho remoto, trabalho à distância, telework, telecommuting são utilizados para se referir ao trabalho executado fora da estrutura física da organização (Rocha & Amador, 2018; Mendes, et al, 2020). No presente estudo optou-se pelo uso dos termos home office e trabalho remoto, por terem se tornando mais populares no contexto estudado.

O crescimento da adoção dessa modalidade de trabalho em decorrência da pandemia da COVID-19 foi notável. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2022), em estudo sobre as transformações no mercado de trabalho brasileiro a partir da pandemia da COVID-19, identificou que, dentre o total de trabalhadores que migraram para essa modalidade de trabalho, 58,3% são mulheres, 60,0% pessoas brancas com nível superior completo (62,6%), com idades entre 20 a 49 anos (71,8%) e residentes no Sudeste do país (Góes; Martins & Nascimento, 2022).

De acordo com Tremblay (2002), o trabalho remoto é mais atrativo para quem tem cônjuge e filhos, pois permite estar em casa no final da manhã e no início da noite, o que pode possibilitar um melhor equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares (Aguiar et.al, 2022), mas a aceitação desta modalidade difere ao longo da vida do indivíduo (Zhang et. al, 2020).

Apesar de apresentar algumas vantagens, o trabalho remoto não deve ser visto como um modelo ideal para todos (as) os (as) profissionais, como revela a pesquisa de Lemos et al. (2020). Parte das entrevistadas da referida pesquisa reportaram maior satisfação com o trabalho remoto pelo fato de terem tido mais tempo para si e para a família. Todavia, na mesma pesquisa, outras profissionais apontaram aumento da sobrecarga de trabalho e grande dificuldade em conciliar trabalho com afazeres domésticos e cuidados infantis. Tais diferenças estavam associadas aos diversos arranjos familiares das entrevistadas, indicando que a adoção do home office afeta o equilíbrio trabalho-família da força de trabalho, de forma variada.

Quanto aos benefícios mais significativos considerados pelas empresas, em relação ao trabalho remoto, uma pesquisa realizada durante a pandemia pela Sociedade Brasileira de Trabalho Remoto e Teleatividades (SOBRATT, 2020) divulgou que 57% indicaram redução do custo de manutenção do prédio, seguido por maior produtividade com 56%, o que pode demonstrar sinais de precarização e intensificação do trabalho.

Todavia, a literatura sobre trabalho remoto aponta vantagens que abrangem não só a empresa, mas o trabalhador e a comunidade, dentre elas: melhoria na mobilidade urbana por evitar aglomeração no trânsito, diminuição do absenteísmo; aumento das possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência e de regiões distantes da empresa; alinhamento com as práticas mais modernas de flexibilização do trabalho; redução de despesas com espaços físicos, flexibilidade de horário, aumento da produtividade e qualidade de vida (Mendes, et al., 2020; SOBRATT, 2020; Spurk & Straub, 2020).

No que tange às desvantagens são apontadas o conflito trabalho-família, o isolamento social, o aumento da carga de trabalho, os problemas de infraestrutura tecnológica, especialmente a falta de treinamento específico, o aumento dos custos residenciais, a não adaptação ao trabalho remoto, a dificuldade de controle da produtividade (Mendes, et al., 2020; Filardi, et al., 2020; Aguiar et al, 2022).

Esse cenário reforça a relevância de se compreender como foi a experiência de trabalhadoras no que tange ao conflito trabalho-família, no contexto da ampliação do trabalho remoto em decorrência da pandemia, com vistas a discutir os impactos futuros dessa reconfiguração do trabalho. Para melhor entender esse fenômeno, o debate sobre o trabalho das mulheres no capitalismo patriarcal, abordado na seção seguinte, trouxe elementos capazes de enriquecer a análise dos dados.

**O trabalho das mulheres no capitalismo patriarcal**

Em nível global, a diferença de gênero na participação da força de trabalho ainda é de 31%. Considerando que as mulheres se ocupam mais com atividades de cuidado, ganham menos e ocupam menos cargos de liderança, a pandemia gerou retrocessos e acentuou as diferenças de gênero (ONU Mulheres, 2020).

A discussão sobre trabalho doméstico não remunerado está no centro das pesquisas marxistas que ressaltam a apropriação, pelo capitalismo, do trabalho doméstico socialmente atribuído à mulher, sem qualquer tipo de reconhecimento e acesso aos direitos básicos do trabalhador. De acordo com Federici (2019; 2021), invisibilizar o trabalho das mulheres em casa é ignorar o trabalho da maioria da população mundial não assalariada. No senso comum, há uma clara divisão entre mulheres “que trabalham” e mulheres “que não trabalham”, como se aquelas que são “apenas” donas de casa não trabalhassem, pois o trabalho doméstico não remunerado não é sequer considerado trabalho.

Em linha com essas considerações, Kergoat e Hirata (2007) utilizam o termo divisão sexual do trabalho para denotar como se divide o trabalho na sociedade a partir das relações sociais entre os sexos, apresentando como característica a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, permitindo assim a apropriação pelos homens das funções com maior valor social. As autoras distinguem, a partir do conceito da divisão sexual do trabalho, dois princípios organizadores: o da separação - entre trabalhos designados aos homens e às mulheres – e o hierárquico, no qual o trabalho do homem vale mais do que o da mulher. Essa divisão reforça a reprodução dos papéis sexuados e traz luz à opressão das mulheres sob o capitalismo patriarcal.

De acordo com Hirata (2018), em nível mundial, a maioria dos empregos de 'tempo parcial' ou de 'meio-período', nos países capitalistas, é ocupada por mulheres, caracterizando o emprego feminino como mais precário e instável do que o masculino. O entendimento, subjacente à divisão sexual do trabalho de que as tarefas de cuidado da casa e das crianças estão na dimensão da afetividade, cria uma relação de ‘servidão voluntária’ por parte das mulheres e gera uma ‘disponibilidade permanente’ dessas para o cuidado dos filhos, da casa e do companheiro, o que acaba liberando os homens para a dedicação plena às responsabilidades profissionais (Hirata, 2018).

A assimetria entre os trabalhos de homens e mulheres também está refletida no trabalho remoto, foco do presente artigo. Em estudo sobre essa modalidade de trabalho no Canadá, Tremblay (2002) destaca que existe uma profunda desigualdade de gênero. Os resultados mostram que as condições de trabalho, autonomia e a decisão de aderir ao trabalho remoto são diferenciadas de acordo com a categoria ocupacional e o gênero. Os achados mostram, também, que as trabalhadoras estão mais concentradas em contabilidade, tradução e trabalho de secretariado e a decisão de aderir ao trabalho remoto é mais frequentemente tomada em conjunto com o gestor, sendo essa opinião muitas vezes determinante. Em contrapartida, os trabalhadores estão mais concentrados em cargos executivos, gestores e técnicos. Eles são mais propensos a tomar a decisão de fazer o trabalho remoto por conta própria, refletindo uma segregação: 55,9% dos homens entrevistados tomaram decisões por conta própria, enquanto 64% das mulheres tomaram decisões em conjunto com seu superior.

**Procedimentos metodológicos**

Visando atender ao propósito de entender a influência da adoção do home office na relação conflito trabalho-família para mulheres que passaram a trabalhar de forma remota ou híbrida após o advento da pandemia da COVID-19, considerou-se que uma pesquisa baseada em entrevistas em profundidade propiciaria acesso a relatos capazes de retratar essa vivência singular (Creswell, 2021). Assim, foram entrevistadas quinze profissionais heterossexuais e casadas, atuantes em empresas públicas e privadas, a maioria da cor branca, das quais nove não contavam com serviços domésticos pagos nem com rede de apoio familiar no momento da entrevista. A idade das entrevistadas variou entre 25 e 60 anos, abrangendo mulheres com diferentes aspirações profissionais e pessoais, em decorrência do momento de vida. As entrevistas se basearam em um roteiro com quatro perguntas principais que versavam sobre a divisão das responsabilidades referentes aos cuidados dos filhos (as) e/ou execução das tarefas domésticas; a influência da proximidade física com a família durante o expediente de trabalho na relação conflito trabalho-família; a compreensão sobre o status das demandas laborais, além do quebra-gelo e das perguntas sobre dados pessoais. A duração das entrevistas foi em torno de 1h40min, realizadas via Zoom. As entrevistas ocorreram nos meses de julho e agosto de 2021. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas e todas as entrevistadas assinaram um termo de consentimento para a realização da pesquisa. O quadro 1 apresenta o perfil das entrevistadas.

**Quadro 1: Perfil das Entrevistadas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nome fictício** | **Idade** | **Contrato de trabalho** | **Formato que estava trabalhando** | **Idade dos (as) filhos (as) (anos)** | **Preferência de formato de trabalho** |
| Jamile | 26 | Empreendedor | Home office integral | 0 | Híbrido |
| Teissa | 27 | Estatutário | Home office integral | 0 | Híbrido |
| Beatriz | 32 | Estatutário | Home office integral | 1 | Home office |
| Patricia | 32 | Empreendedor | Híbrido | 0 | Hibrido |
| Juliana | 33 | Estatutário | Híbrido | 2 | Híbrido |
| Denise | 36 | Estatutário | Híbrido | 8 e 3 | Hibrido |
| Renata | 36 | Celetista | Híbrido | 0 | Hibrido |
| Silvia | 36 | Estatutário | Híbrido | 9 e 2 | Híbrido |
| Luisa | 37 | Estatutário | Home office integral | 0 | Presencial |
| Gisela | 39 | Estatutário | Híbrido | 0 | Presencial |
| Maria | 39 | Celetista | Híbrido | 8 | Presencial |
| Lusimara | 49 | Pessoa Jurídica | Híbrido | 8 | Presencial |
| Alice | 54 | Estatutário | Home office integral | 0 | Hibrido |
| Diana | 56 | Empreendedor | Híbrido | 0 | Presencial |
| Tamara | 58 | Empreendedor | Home office integral | 32 | Presencial |

Fonte: Elaborado pelas autoras.

O método escolhido para a análise dos relatos foi a análise temática, método que auxilia a identificar temas recorrentes nos relatos obtidos. Trata-se de um método recursivo e flexível, que não requer uma análise linear e compreende diferentes fases como: familiarização com os dados; geração dos códigos iniciais; busca por temas; revisão dos temas; definição e nomeação dos temas e produção do relatório final (Braun & Clarke, 2006). A análise dos relatos, seguindo esse método, possibilitou o delineamento dos seis temas que estruturam a seção de apresentação e discussão dos resultados. A referida seção retrata os principais aspectos das vivências das entrevistadas no que tange à conciliação das esferas laboral e de cuidados domésticos no contexto pandêmico de adoção do trabalho remoto ou híbrido.

**Apresentação e análise dos resultados**

Para discutir o impacto da adoção do trabalho remoto ou híbrido no conflito trabalho-família de mulheres heterossexuais casadas que passaram a trabalhar dessa forma, a partir do advento da pandemia da COVID-19, estruturou-se a apresentação e discussão dos resultados em seis temas, conforme anteriormente mencionado: 1) divisão assimétrica das tarefas domésticas e de cuidados; 2) extensão da jornada de trabalho; 3) flexibilização da jornada de trabalho; 4) maior proximidade da família; 5) improviso na implementação do trabalho remoto; 6) surgimento de problemas emocionais. Os temas foram criados a posteriori com base nos principais aspectos relatados pelas entrevistadas. Cabe destacar, no entanto, que boa parte desses temas encontraram ressonância na literatura que aborda os efeitos da adoção do home office.

**Divisão assimétrica das tarefas domésticas e de cuidados**

Ao se indagar as entrevistadas sobre a realização das atividades domésticas e de cuidado infantis, a maioria delas afirmou que continuava tendo a responsabilidade principal ou exclusiva ​​por esses trabalhos durante a flexibilização da pandemia. O caso de Tamara chama atenção pois, mesmo morando com um filho adulto, a realização da maior parte das tarefas domésticas recaiu sobre ela:

“Você não lava, mas tem aquele trabalho de coordenar, você é que coordena quando vai lavar, qual é a roupa que é primeiro, qual a roupa que é depois, então eu que coordeno tudo, feira, supermercado, essas coisas todas são comigo.” (Tamara, filho de 32 anos, gestora)

A naturalização da divisão sexual do trabalho foi uma constante nos relatos das entrevistadas, que se queixam – mas parecem aceitar – a omissão dos parceiros e filhos frente aos cuidados domésticos. Os relatos mostram a permanência da divisão assimétrica do trabalho doméstico, que segue pesando sobre as mulheres e sendo reproduzida por diversas gerações (Federici, 2019; Hirata, 2018; Kergoat & Hirata, 2007), pois, tanto entrevistadas mais velhas, como Tamara (58 anos), quanto as mais jovens, como Luisa (37 anos) e Jamile (26 anos), assumiram a maior carga das tarefas domésticas.

“A roupa sempre ficou comigo, dobrar roupa, no início do casamento ele ia ser responsável por passar roupa, ele amava passar roupa até que percebeu que passar muitas roupas não era tão bom, aí deixou de passar roupa (...) o grosso mesmo acaba ficando pra mim, entendeu?” (Luisa, sem filho (a), professora)

“(...) por exemplo, comida só eu que faço e ele não faz, as outras coisas da casa acabam ficando mais comigo, mas ele faz quando dá, sabe? Entende? Ou quando eu peço muito.” (Jamile, sem filho (a), empreendedora).

Mesmo aquelas que têm consciência dos efeitos do patriarcado sobre as mulheres acabam reproduzindo esse sistema e mantendo sua sobrecarga:

“Uma coisa que veio com muita força nesse período da pandemia é como a gente reproduz um sistema social patriarcal machista dentro de casa né, a gente colabora imensamente com isso (...) por que é interessante, tem aquela zona cinza, o homem acha assim, eu lavo meu prato, eu lavo a minha roupa, eu arrumo o meu lado da cama, mas e todo o resto da interseção, quem faz? (...) acaba nós mulheres tendo que dar conta.” (Alice, 54 anos, sem filho (a), estatutária)

A naturalização também apareceu no depoimento de Beatriz ao reforçar a ideia de que as mulheres são “multitarefas”, logo aptas a desempenhar, simultaneamente, atividades domésticas e laborais:

“E tem a capacidade também da mulher de ser multitarefas e isso pode ser uma característica, biológica, não sei, assim como o homem tem muito mais porte atlético, (...) ela consegue ser multitarefas, (...), na prática ele vai fazer aquilo que foi pedido, o que foi combinado e está legal com isso, a mulher pelo menos todas as que eu conheço, eu me incluo, vai na cozinha pra passar um café, enquanto está esquentando a água, está ligando a máquina, enquanto essa máquina está enchendo já está separando a roupa colorida da escura, aí trocou a ração do gato, (...) são muitas janelas de um navegador que são abertas ao mesmo tempo, executando tarefas similares.”(Beatriz, 32 anos, filha de 1 ano, estatutária)

Nas poucas situações relatadas em que ocorreu a delegação ou divisão das tarefas domésticas foram outras mulheres que as assumiram, como no caso de Gisela que contou com a ajuda da mãe:

“Nesse ano que a minha mãe veio morar com a gente, essa parte por exemplo, de fazer a comida, acabou que ela absorveu, até porque eu nunca tive o costume de fazer comida todos os dias(...) com a pandemia, eu acumulei almoço e janta, aí agora, quando a minha mãe veio morar comigo, essa coisa de fazer a comida, ficou mais a cargo dela, normalmente ela faz, porque também eu passo a manhã toda no quarto, nas aulas e tal, e aí quando eu saio, ela já fez e na verdade, eu dou graças a Deus, porque eu não tinha esse hábito, e está sendo maravilhoso, o fato dela cozinhar.” (Gisela, 39 anos, sem filho (a), professora)

Ou, como no caso de Lusimara que, apesar de contar com o marido, se coloca como a principal responsável por essas tarefas ao mencionar o papel do marido como “ajudante”:

“Ele está em home office, ele ajuda em casa, ele cuida do meu filho no dia que eu estou. Quando não estou, aí eu deixo tudo, comida pronta, a gente tem que deixar tudo pronto.” (Lusimara, 49 anos, filho de 8 anos, gestora)

Por se sentirem as principais responsáveis pelo trabalho de cuidado e terem que dar conta, também, das demandas laborais, algumas entrevistadas se sentem culpadas por não conseguirem atender a todas as necessidades dos familiares (Hu et. Al, 2023). O relato de Maria ilustra esse sentimento:

“... eu não gosto (do trabalho remoto) talvez seja porque eu tenha filho né, aí tem a minha mãe também que mora aqui, às vezes vem a menina que ajuda, aí eu acabo não podendo (dar atenção), porque assim, eu fico chateada, o (filho) vem falar comigo, ‘mãe, não sei o que’ e eu não poder falar. Entendeu? Aí vem a parte do sentimento, às vezes minha mãe, eu estou aqui parada, aí minha mãe, ‘Maria, não sei o que’ como é que eu vou falar pra minha mãe,’ não fala mãe’, entendeu?” (Maria, 39, anos, filho de 8 anos, gestora)

“(...) eu falho todo dia, eu falho quando eu tenho preguiça de levantar para preparar uma refeição decente, há, não, vamos comer qualquer coisa, sabe eu falho todo dia, eu falho quando eu não insisto em vestir a roupa, porque está frio, aí, está bom, não veste não, sabe, estou cansada, aha, mãe eu não quero dormir, eu sei que aquilo é só para chamar atenção, está bom não dorme não, fica de olho aberto, eu estou cansada, sabe? Então assim, falho, falho todos os dias, falho todas as horas, eu sou ser humano, às vezes bate a culpa, bate a culpa mas é uma coisa que eu tento trabalhar também, não é culpa minha, claro que não pode, não pode ser só minha, não é?” (Silvia, filhas de 9 e 2 anos, professora)

A maioria das entrevistadas relatou que os dias e os momentos que deveriam ser destinados para descanso e lazer não existiam ou eram reduzidos, pois, mesmo quando pausavam o trabalho remunerado, davam continuidade ao trabalho não-remunerado. Uma delas chegou a se referir como dia de “folga”, o dia dedicado ao trabalho doméstico:

“(...) tirei folga, fui limpar a casa, eu aproveitei que o (marido) foi (trabalhar presencialmente), me dei uma folga, limpando a casa (...) não tenho prazo a cumprir, mas não fiquei descansando, entendeu, é foi o dia que eu larguei tudo e cuidei da casa, aí eu acabo considerando como folga.” (Patricia, 32 anos, sem filho (a), empreendedora)

Além da sobrecarga com as tarefas do lar, as mulheres que são mães e que mantiveram o isolamento social, mesmo com a abertura progressiva das creches e escolas, ficaram ainda mais sobrecarregadas com os cuidados infantis e atribuíram essa situação ao fato de não contarem com nenhum apoio familiar ou serviço remunerado, mas não mencionaram a ausência da participação dos pais nesses cuidados. O caso de Denise é emblemático, pois ela fala na primeira pessoa do plural ao se referir à decisão de não colocar as filhas em horário integral, na escola, mas na primeira pessoa do singular ao se referir à responsabilidade de cuidado das filhas decorrente dessa escolha do casal:

“A maior parte desse trabalho é meu, nós optamos esse ano por não matriculá-las no horário integral na escola justamente porque a gente tinha essa predefinição de que provavelmente, ficaria o ano inteiro nesse formato, no home office” (Denise, 36 anos, filhas de 8 e 3 anos, estatutária)

Dentre as oito entrevistadas que não têm filhos, apenas duas retrataram algum compartilhamento das responsabilidades domésticas com os parceiros:

“Eu sei que a esfera pessoal ele dá conta, entendeu? Eu posso dividir mais com ele, eu posso deixar a maior parte com ele porque o meu trabalho me exige mais.” (Renata, 36 anos, sem filho (a), gestora)

“Eu não diria que tem um papel pré-determinado, às vezes eu vou no supermercado, às vezes ele vai. Eu até acho que de repente, quando é compra maior é o (marido) que vai, compra menor assim, vai ali, comprar um negocinho, eu acho que eu vou mais. Lavar louça por exemplo, talvez ele lave um pouco mais, mas por causa do costume de que antes eu cozinhava mais, a gente vai indo assim. Aí tem roupa pra lavar, alguém está passando lá, não tem nada, põe roupa pra lavar, sabe assim a gente vai indo, às vezes ele põe, às vezes eu ponho, a máquina apitou que lavou, aí quem não está fazendo nada passa lá e pendura, assim vai indo (...), eu não acho que a gente tem nada muito determinado não, os dois vão fazendo.” (Diana, 56 anos, sem filho (a), gestora)

No caso das sete entrevistadas que são mães, duas também expressaram que havia equilíbrio na divisão de tarefas, facilitado pelo formato híbrido de trabalho que ela e o marido exerciam, no momento da entrevista. A primeira relatou:

“Tem os momentos que eu trabalho em casa e ele também, e o (filho) vai para creche, então, eu acho que é o dia que mais rende, porque estamos nós dois em casa. A gente consegue fazer tudo o que tem para fazer em casa, arrumar, a gente dá aquela “geralzona” na casa toda e os dois trabalham ao mesmo tempo, ele tem o computador dele, eu tenho o meu, a gente senta um do lado do outro aqui e tudo flui bem. Agora nos momentos que o (filho) está em casa, a gente não consegue trabalhar ao mesmo tempo, ou um tá trabalhando ou o outro está trabalhando.” (Juliana, 33 anos, filho de 2 anos, gestora).

Apesar de o filho estar na creche, percebemos que o momento de cuidado do filho em casa não é considerado trabalho, diferentemente do tempo dedicado ao trabalho remunerado, reforçando a crítica que Federici (2019) enuncia sobre a desvalorização do trabalho doméstico no âmbito do capitalismo.

Já outra entrevistada, mesmo tendo reportado haver equilíbrio no momento da entrevista, quando trabalhava de forma híbrida, reconheceu que nem sempre foi assim, pois, quando ambos trabalhavam integralmente em home office, ela se sentia sobrecarregada:

“Enquanto estávamos nós dois em casa, em home, eu achava bem mais pesado para mim né, por conta das crianças ficarem mais comigo, é igual eu falei, eu trabalhava com a filha pendurada e mesmo que eu não quisesse elas queriam ficar comigo né, então não tinha muito jeito, essa coisa fica muito mais com a mãe, a minha filha mamou até dois meses atrás, então ainda tinha essa questão dela ainda mamar, enquanto estávamos os dois em home, com certeza era uns 80% pra mim, mas agora que eu estou saindo pra trabalhar eu acho que tá uns 50 X 50.” (Silvia, 36 anos, filhas de 9 e 2 anos, professora)

**Extensão da jornada de trabalho**

Apesar de a maioria das entrevistadas alegar que estava com menor demanda em suas funções laborais, em decorrência dos efeitos da pandemia em seu setor de atuação, algumas entrevistadas tiveram que lidar com exigência por grandes entregas no trabalho, confirmando achados de pesquisas que apontam o aumento do tempo dedicado ao trabalho após a adoção do home office (Mendes, et al., 2020; Filardi, et al., 2020; Kara, et al., 2021; Aguiar et al, 2022):

“... quando se percebeu que a pandemia, o isolamento, iam ser por mais tempo, começaram a fazer demandas sábados, domingos e feriados, assim: amanhã na sexta-feira vamos nos reunir e eu: oh, mas é ponto facultativo, quinta é feriado. Ahã, mas na pandemia não tem isso. Aí eu falei assim: olha, você me desculpa, mas na pandemia tem isso sim pra manter a minha sanidade mental e pra que a gente mantenha um quadro de relações de trabalho, então eu sempre me imponho. Tem dias que eu saio de reunião às nove da noite só que comecei às oito e meia a responder e-mail e tirar dúvidas, ou responder no WhatsApp então é uma sobrecarga de trabalho e de extensão de horário muito grande.” (Alice, sem filho (a), estatutária)

“Acaba sempre ultrapassando, a gente acaba se excedendo, fazendo o máximo e assim, a demanda acabou aumentando porque o quadro acaba reduzindo né, porque eles entendem que o problema é diminuição de custo, vai em pessoas (...) a gente às vezes acaba trabalhando sábado, domingo (...) é o peso da responsabilidade né, (...) vamos dizer assim, com a necessidade, o excesso de comprometimento acaba ganhando” (Maria, filho de 8 anos, gestora)

O depoimento de Maria retratou o medo do desemprego, que contribuiu para a aceitação de demandas laborais que atravessavam constantemente sua vida pessoal. Ressalta-se que seu regime de trabalho é celetista. Entretanto, Alice, que é servidora pública, mesmo manifestando alguma resistência às demandas excessivas, também se sujeitou a essa forma de opressão.

O exercício de função gerencial impactou na sobrecarga de trabalho de uma entrevistada e ampliou o conflito trabalho-família, efeito esperado quando se vivencia a extensão da jornada de trabalho (Mendes, et al., 2020; Filardi, et al., 2020):

“Estou com o cargo de coordenação lá, ou seja, mais responsabilidade nesse momento e aí, por causa disso eu fico com esse peso de responsabilidade, eu não posso deixar de ir, ou então, mesmo hoje, por exemplo aqui em casa, que (filho) está doentinho né, hoje eu nem liguei o computador, mas eu estou aflita, eu sei que eu tenho coisa para fazer, eu sei que assim que o (marido) chegar, eu vou ligar o meu computador para tentar fazer algumas coisas ainda hoje.” (Juliana, filho de 2 anos, gestora)

**Flexibilização da jornada de trabalho**

A flexibilidade propiciada pelo trabalho remoto foi considerada como o maior benefício pelas entrevistadas, em consonância com estudos anteriores que abordam o tema (Aguiar et al, 2022; Mendes, et al, 2020; SOBRATT, 2020; Spurk & Straub, 2020; Beutell & O’Hare, 2018; Feijó, et. al, 2017):

“Pensando em mim, o home office é maravilhoso, eu posso organizar minha vida, às vezes, num buraquinho, que eu tenho entre uma aula e outra, eu consigo ir na rua resolver uma situação.” (Gisela, sem filho (a), professora)

“Eu tento cumprir o mesmo horário de trabalho, só que com mais flexibilidade, tem dia que eu consigo ir na academia de manhã, mais cedo, então eu me permito começar a trabalhar um pouquinho mais tarde, mas tem dias que tem uma reunião que é bem mais cedo então eu não vou na academia, eu preciso começar a trabalhar mais cedo, aí tento sair um pouco mais cedo, né, faço pausas, mais pausas no home office do que presencial” (Renata, sem filho (a), gestora)

“O que melhorou foi a gente poder fazer a academia no mesmo horário, que não era possível antes. E também fazer as refeições, a gente sempre busca conciliar o mesmo horário, então, antes a gente só fazia o jantar, né, a gente só comia junto de noite, agora a gente faz as refeições juntos, né, o almoço e a janta” (Teissa, sem filho (a), estatutária)

Todavia, os relatos revelaram que, pelo fato de estarem em casa, várias entrevistadas tiveram que desempenhar, simultaneamente à execução do trabalho remunerado, atividades domésticas e de cuidados. Por esse motivo, vale indagar se a flexibilidade proveniente do trabalho remoto foi valorizada por essas mulheres justamente em decorrência do acúmulo de tarefas, sendo vista como um recurso para enfrentar a sobrecarga de atividade que prevaleceu nesse período. A julgar por alguns depoimentos, a presença em casa e o horário flexível ensejou o entendimento – delas e de seus companheiros – de que era “natural” que elas assumissem a maior parte da carga de trabalho doméstico e de cuidados:

“Eu acho que é mais um pouco da estrutura mesmo de casamento que a gente está acostumada sabe, de a mulher ficar responsável pela casa e o homem trabalhar, acaba que como a gente está mais tempo em casa, assim eu estou muito tempo em casa, daí eu acabo puxando mais para mim, porque tipo estou aqui, por que não? Mas às vezes eu sinto esse excesso sabe, de responsabilidade e de peso e da carga não muito bem dividida, isso é uma coisa que a gente conversa aqui e que é pauta para que seja de uma forma que fique bom para todo mundo né, tem hora que eu dou os meus surtos aqui, eu não aguento mais, eu não quero mais.” (Jamile, sem filho (a), empreendedora).

“(...) ano passado foi divino porque me ajudou muito né, eu tive a possibilidade de estar acompanhando ali meu pai, cuidando dele em tudo, foi maravilhoso, (...) então assim, a vida facilita sim, não é que o home office seja uma folga, mas possibilita você responder um e-mail, atender uma ligação de telefone na rua, não tem problema” (Silvia, filhas de 9 e 2 anos, professora)

Entrevistadas que são mães valorizaram a flexibilidade por lhes permitir participar mais das rotinas e atividades dos filhos, em linha com os achados de Aguiar et al. (2022) e Tremblay (2002) que apontam essa modalidade como preferida por aqueles que têm filhos:

“Embora seja extremamente desgastante ficar muito tempo cuidando de duas crianças praticamente sozinha, é bom vê-las crescendo também porque você vai vendo o desenvolvimento que você perde da criança quando você trabalha (...) com todos os perrengues que a gente passa, eu ainda acho isso uma vantagem, mesmo sobrecarregada, a gente vai tentando aproveitar os prós e empurrar os contras para lá” (Denise, filhas de 8 e 3 anos, estatutária)

“Agora eu achei um ponto positivo, é que eu pude ficar mais com meu filho, entendeu, com meu marido, a gente sentar, almoçar, procurar todo mundo almoçar junto, entendeu? Estar dando mais atenção a casa, as pessoas em si, conversar, ver que ele está com dificuldade, ihi meu filho está com dificuldade” Lusimara (filho de 8 anos, gestora)

A flexibilização da jornada, aliada à redução das demandas laborais, em certos casos, também permitiu que algumas entrevistadas passassem a fazer coisas que consideravam prazerosas, mas que eram difíceis de serem conciliadas com a rotina presencial, inclusive novas atividades de lazer. Tais aspectos são pouco destacados nos estudos sobre as vantagens da jornada flexível, que tendem a mencionar ganhos na “qualidade de vida”, de forma genérica (Aguiar et al, 2022; Mendes, et al., 2020; SOBRATT, 2020; Spurk & Straub, 2020):

“Eu gosto muito de cantar (...) Percussão corporal isso tudo se pensar, estudar partitura foi uma coisa que me deu prazer. Cantar é uma coisa que me deixa viva então entrar pro coral e voltar a escutar música me fez muito bem, é uma válvula de escape também que me dá equilíbrio.” (Alice, sem filho (a), estatutária)

“(o marido) também me ensinou a jogar buraco e tranca que eram jogos que eu não sabia e ele sabe jogar muito bem. Aí ele me ensinou a jogar aí a gente jogou, às vezes a gente joga né, a gente também terminou uma série agora. Aí comecei a fazer alguns cuidados com a pele, aí fui pesquisar também sobre estilo e coloração pessoal, aí fiz uma consultoria e adorei.” (Denise, filhas de 8 e 3 anos, estatutária)

“Quando começou a pandemia eu falei eu vou fazer uns cursos de literatura, que meu sonho era escrever para criança (...) teve um negócio que eu fiz também, eu no começo desse ano dei aula de novo. Fiz um curso de letras de música que é um outro sonho que eu tenho, mas esse não andou muito, fiz só um curso e não andou muito e a outra coisa foi a literatura infantil, engatei numas oficinas, eu já estou há um ano fazendo oficinas sem parar.” (Diana, sem filho (a), gestora)

Dentre os novos interesses despertados, surgiram alguns que podem contribuir para o redirecionamento profissional futuro das entrevistadas:

“Eu estou sempre estudando, assim, dentro do que eu gosto, aí eu comecei a fazer, por exemplo, o curso da costura, eu adoro costurar (...) agora eu estou com essa ideia de trocar de ramo, parar, sossegar um pouco, fazer o meu horário, fazer o que eu acho legal, que é a costura, por exemplo.” (Tamara, filho de 32 anos, gestora)

“(...) a gente está planejando um escritório em comum né, a gente estava até conversando um pouco antes de começar a entrevista, o que que a gente quer nesse escritório, porque é uma coisa muito inicial, está muito embrionário ainda.” (Patricia, sem filho (a), empreendedora)

**Maior proximidade da família**

Em pesquisa com mulheres que estavam trabalhando em home office no momento mais crítico da pandemia da COVID-19, Lemos et al. (2020) observaram que algumas entrevistadas, não obstante a sobrecarga de trabalho experienciada, relataram que se sentiam satisfeitas com o maior convívio familiar que o isolamento social propiciou. Em linha com os achados da referida pesquisa, algumas entrevistadas que são mães também destacaram vantagens desse arranjo de trabalho:

“(...) acho que assim, se não fosse isso, a gente não teria o privilégio de estar com ela em casa, esse tempo todo, e pai e mãe em casa, fazem muita diferença, nesse primeiro estágio de desenvolvimento.” (Beatriz, filha de 1 ano, estatutária)

Mas não foi apenas a proximidade dos filhos que as entrevistadas valorizaram, o fato de conviverem mais com os companheiros e poderem compartilhar os desafios profissionais pareceu gratificante para algumas delas:

“Uma coisa que eu identifiquei foi que eu consegui ser um suporte melhor pra ele em home office, porque eu tô o tempo todo ali, dando apoio, suporte. Ele teve uma reunião com os orientadores, aí saiu arrasado, tadinho, mas aí eu tava ali na hora, entendeu, não foi uma mensagem pelo whatsapp, fica bem, não, foi tipo, vem cá, dá um abraço pra você voltar pro mundo, não ficar perdido.” (Teissa, sem filho (a), estatutária)

“Essa realidade de estar todo mundo em casa muito tempo nos aproximou, eu não vejo como negativo nesse sentido, eu vejo uma vantagem da gente conseguir compartilhar mais as nossas realidades e, às vezes, até dá uma ajuda, uma vez fui sentar pra conversar com ele sobre planejamento, aí eu falei: pô eu tô pensando nisso aqui e ele: se você for por esse lado aqui, não é melhor? aí eu falei, caraca, faz todo sentido. A gente está praticamente trabalhando junto, somos colegas de trabalho né só que desempenhando atividades diferentes, muito bom.” (Denise, filhas de 8 e 3 anos, estatutária)

Todavia, três entrevistadas apontaram impactos negativos sobre o conflito trabalho-família decorrentes da maior proximidade física com os parceiros, aspecto pouco explorado nos estudos sobre os efeitos negativos do home office (Mendes, et al., 2020; Filardi, et al., 2020). Esse resultado sinaliza um potencial efeito de tensionamento e desgaste conjugal que pode ocorrer quando ambos trabalham em casa:

“(...) eu senti um certo distanciamento, mesmo estando dentro de casa, distanciamento físico, não é aquela coisa de casal e tudo mais, me parece mesmo estando mais tempo juntos, me parece que ocorreu uma certa distância por algum período.” (Juliana, filho de 2 anos, gestora)

“E aí tem alguns “arranca rabos” também, né, assim de estar em reunião e ele às vezes, começar um falar com o cliente, eu ficar irritada com a voz dele e coisas do dia a dia assim, que ele faz, sei lá, roer unha, tinha dias que me irritava no nível que tipo assim, caraca! vou arrancar seus dedos, mas assim coisas do convívio né, de encher o saco um pouco juntos” (Renata, sem filho (a), gestora)

**Improviso na implementação do trabalho remoto**

O caráter emergencial do home office implementado durante a pandemia, sem planejamento e suporte por parte das organizações, impactou negativamente nas condições de execução do trabalho. Esse problema é abordado nos estudos que discutem as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho, mesmo em situações em que tal modalidade é adotada de forma planejada (Mendes, et al., 2020; Filardi, et al., 2020). A julgar pelos relatos, a maior parte das entrevistadas não adaptou um espaço adequado dentro de casa para trabalhar, muitas não o fizeram por não acreditarem que ficariam tanto tempo vivendo essa calamidade, o que tornou o ambiente de trabalho improvisado e inadequado:

“Eu tô numa cadeira de madeira não sei se dá pra você ver, o que acontece é o seguinte a gente tem um escritório que é um quarto, teoricamente quarto de empregada, mas que dá pra sala e é bem grande. No escritório tem uma escrivaninha e tem uma cadeira lá. O escritório, ele é todo montado, pensado para o (marido) ... Não é o meu lugar, é assim mais escuro eu gosto de claridade.” (Alice, sem filho (a), estatutária)

Cabe ressaltar, ainda, que o improviso relativo ao espaço de trabalho, circunstância típica do contexto da pandemia, afetou, sobretudo, as mulheres. Foi recorrente, nos relatos, a revelação de que os homens ficaram em cômodos mais adequados para o exercício do trabalho enquanto as entrevistadas trabalharam em locais improvisados, reforçando a construção social de que o trabalho remunerado da mulher é menos importante do que o do homem (Kergoat & Hirata, 2007; 2018). Conforme o relato da Gisela enuncia:

“Por exemplo, de vez em quando acontecia alguns conflitos, meu computador quebrou durante um período, ficou quase um mês quebrado, aí, nesse momento, rolou um pouquinho de conflito, porque eu precisava do computador e (marido) achava que as atividades que ele tinha que fazer, do mestrado e do trabalho eram mais importantes do que as minhas, então a preferência era dele e eu tinha que encaixar nos horários livres do computador,” (Gisela, 39 anos, sem filho (a), professora)

Essa situação tornou o trabalho remoto fisicamente desconfortável para boa parte das entrevistadas, mas elas pouco se queixaram desse fato, talvez por naturalizarem, também, essa assimetria, conforme relatos:

“Ele trabalha muito daqui da sala, e aí ele sobe quando, que nem hoje, ele estava em reunião o dia inteiro, então ele acaba indo para o escritório, porque fica com mais silêncio, mas, a gente meio que fica rodando pela casa, eu mais do que ele, ele normalmente, senta aqui no sofá e fica o tempo inteiro de trabalho aqui. Eu fico cada hora num canto, eu trabalho no escritório, trabalho ali, na sala de jantar, trabalho aqui na sala, eu vario mais do que ele” (Jamile, sem filho (a), empreendedora)

“Aqui em casa é um quarto e uma sala. Então a gente não conseguiu separar muito bem um escritório. Tem uma mesa na sala, que foi posta, e geralmente quem fica na mesa é o (marido), eu prefiro trabalhar do quarto, quando eu estou usando notebook ou então, muita coisa eu consigo fazer no celular, então eu fico na sala, geralmente, ele na sala e eu pela casa inteira. Rodando, às vezes na cozinha eu estou respondendo o cliente” (Patricia, sem filho (a), empreendedora)

**Surgimento de problemas emocionais**

A peculiaridade do momento pandêmico também exerceu pressão sobre as entrevistadas que relataram problemas emocionais por terem que lidar com uma doença desconhecida que provocava alto índice de mortalidade e, ainda assim, precisarem apresentar bom desempenho no trabalho, independente das circunstâncias que atravessavam o cotidiano. Algumas entrevistadas revelaram que se sentiram muito ansiosas:

“Aí às vezes, eu tiro o celular e boto em outro lugar distante pra não ficar presa a ele, porque quando eu me vejo assim, no dia a dia muito assoberbada e estressada, ansiosa (…) eu olho meu calendário, às vezes, de 5 em 5 minutos, eu acho que eu estou esquecendo alguma coisa, eu vejo que eu tô pirando sabe, aí eu respiro fundo e tiro porque não dá.” (Renata, sem filho (a), gestora)

Como destacou Maria, que é gestora, “nunca deixei de trabalhar”. O senso de dever dessas mulheres prevaleceu, não obstante as circunstâncias adversas enfrentadas:

“Então, eu ficava muito mal eu fiquei muito mal até tomei uns antidepressivos por causa disso tudo, foi uma coisa muito louca, mas sempre trabalhando, nunca deixei de trabalhar, né” (Maria, filho de 8 anos, gestora)

Apesar de o momento ter tido esse agravante, o conflito trabalho-família per si está relacionado aos impactos negativos na saúde mental e física. Estudos comprovaram que o conflito trabalho-família está intimamente relacionado a baixos níveis de satisfação, queda na qualidade de vida, ansiedade e depressão (Greenhaus, et al, 2006; Liu, 2023). Nesse sentido, os problemas vivenciados pelas entrevistadas combinaram as pressões provenientes do conflito com os agravantes do contexto pandêmico, o que impactou a saúde mental de algumas depoentes:

“E a coisa de ficar sentada nesse um ano e cinco meses eu engordei mais de 10 kg então eu não to me cabendo, eu não estou feliz com o meu corpo não, me paralisa, não estou feliz com o corpo” (Alice, sem filho (a), estatutária)

**Considerações finais**

Em um momento atípico, com ampliação do trabalho remoto e demandas laborais atravessando o cotidiano em meio às dificuldades impostas pela pandemia da COVID-19, conciliar trabalho-família de forma a evitar conflitos foi um desafio para muitas mulheres. Assim, para aprofundar o entendimento do tema, este artigo objetivou compreender a influência da adoção do home office, integral ou parcial, na relação conflito trabalho-família para mulheres heterossexuais casadas, com ou sem filhos.

Dentre os achados da pesquisa, o primeiro ponto a ser destacado é o fato de algumas entrevistadas perceberem a força da cultura patriarcal e da consequente divisão sexual do trabalho que gerou sobrecarga em seus cotidianos. Entretanto, a maior parte das depoentes reforçaram as expectativas de gênero atribuídas a elas, colocando-se como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidados infantis (Kergoat & Hirata, 2007; Hirata, 2018; Kurowska, 2018).

No que se refere à sobrecarga das mulheres com os cuidados infantis e domésticos, no contexto pesquisado, cabe destacar duas situações que se delinearam: a de um grupo de seis entrevistadas que somaram, às crescentes demandas familiares, a maior pressão e cobrança do trabalho externo, e outro grupo de nove mulheres que, em função da diminuição do ritmo de atividade do setor de atuação, não sentiram incremento de cobrança laboral.

No primeiro caso, houve aumento sensível do conflito-trabalho família, pois, no ambiente de trabalho remoto, o tempo dedicado ao trabalho comprometeu o tempo que seria reservado à família e aos cuidados da casa (Greenhaus & Powell, 2006; Beutell & O’Hare, 2018; Feijó, et al, 2017; Oliveira, et al, 2013). Ainda que não tenha sido majoritária, a extensão da jornada de trabalho afetou essas entrevistadas, sobretudo as que eram gestoras, pois tiveram cobranças maiores, muitas vezes demandando dedicação além do expediente legal de trabalho. Conforme apareceu em alguns relatos, a naturalização do trabalho doméstico como “tipicamente feminino” (Hirata, 2018; Kurowska, 2018; Liu, 2023) levou essas mulheres a terem que dar conta das demandas da casa e dos cuidados infantis, ao mesmo tempo em que exerciam suas atividades laborais ampliadas.

No segundo caso, a diminuição do ritmo de trabalho, em decorrência da pandemia, gerou uma situação laboral atípica que fez com que algumas entrevistadas se dedicassem mais aos cuidados dos filhos e da casa, atuando de forma coerente com a tradicional construção social dos papéis de gênero (Kergoat & Hirata, 2007; Hirata, 2018; Federici, 2019; 2021), mas sem aumento significativo no conflito, graças à queda das demandas laborais. Apenas uma minoria conseguiu dedicar o tempo livre aos sonhos, hobbies e outras atividades prazerosas.

As poucas exceções à divisão assimétrica das atividades doméstica e de cuidados encontradas – quatro depoentes mencionaram maior participação de seus parceiros – talvez tenham a ver menos com mudanças estruturais que afetam a divisão sexual do trabalho e mais com as considerações de Carlson et al. (2020), Lemos et al. (2020); Kara et al. (2021) e Hu et al, 2023 que observaram, em suas pesquisas, que alguns homens, durante a pandemia, participaram mais das atividades domésticas. Cabe destacar, também - em linha com pesquisa recente do IBGE (2019) que revelou a influência do nível de escolaridade dos homens na realização de afazeres domésticos: 74,3% de participação entre aqueles sem instrução ou com fundamental incompleto e 85,4% entre os que possuem superior completo – que todos os maridos mais participativos tinham formação superior.

Apenas uma entrevistada expressou claramente vivenciar igualdade com seu marido na divisão de tarefas domésticas e de cuidado das filhas. Ademais, em linha com achados de Lemos et al (2020), Dunatchik et al., (2021) e Carlson, et al (2020), cabe considerar que o momento em que se deu a pesquisa era atípico, o que não nos permite inferir se essa maior participação permaneceria no cenário pós-pandêmico.

Algumas entrevistadas relataram a extensão da jornada de trabalho, decorrente da fluidez entre as fronteiras temporais e espaciais que o trabalho remoto propicia (Peters & Blomme, 2019; Oliveira, et al, 2013; Hu et al, 2023), o que aumentou a sobrecarga de trabalho, mas, mesmo assim, valorizaram essa modalidade de trabalho por propiciar mais convívio com a família, sobretudo com os filhos. Talvez, por estarem acostumadas com a sobrecarga de trabalho, essas mulheres parecem ter relativizado esse fato em prol da possibilidade de estarem mais próximas dos filhos, o que sinaliza para a possibilidade de as mulheres se submeterem a trabalhar mais se puderem conviver um pouco mais com sua família (Lemos et al., 2020).

Em se tratando de preferências de modelo de trabalho, oito entrevistadas afirmaram preferir a modalidade de trabalho remoto parcial; uma, o trabalho remoto integral, e seis o trabalho totalmente presencial, indicando que não há consenso acerca das vantagens e das desvantagens dessas modalidades de trabalho.

Apesar dessas divergências, merece destaque o fato de a proximidade da família propiciada pelo home office ter emergido da fala de algumas depoentes, pois sinaliza a possibilidade dessa modalidade de trabalho amenizar o conflito trabalho-família para determinadas trabalhadoras, corroborando achados de pesquisas anteriores (Zhang et. al, 2020; Lemos et al., 2020; Aguiar et al, 2022), ainda que possa ser, também, um recurso que conduz à ampliação da exploração e sobrecarga dessas profissionais. Entretanto, apesar de a literatura apontar a proximidade da família como algo vantajoso propiciado pelo home office, esta pesquisa traz uma contribuição ao revelar que a proximidade física da família também pode ser um fator negativo sobre o conflito trabalho-família entre os casais, seja por uma falsa sensação de proximidade ou pelo estresse de compartilhar tanto tempo juntos.

Além da proximidade da família, o formato remoto foi valorizado por sua flexibilidade que possibilitou conciliar melhor as demandas do trabalho com outras demandas pessoais, sobretudo o cuidado da casa e dos filhos.

Outro achado que merece destaque foi a realização de atividades prazerosas de lazer, no contexto pesquisado - algumas podendo contribuir, inclusive, para redirecionamentos de carreira futuros – dando forma ao termo “qualidade de vida”, apontado pela literatura de forma ampla e generalizada como uma das vantagens proporcionada pela jornada flexível do home office (Mendes, et al., 2020; SOBRATT, 2020; Spurk & Straub, 2020).

Além desses achados, a presente investigação traz outras contribuições. A primeira se refere à ampliação do debate acerca dos efeitos do trabalho remoto no conflito trabalho-família de mulheres, ao revelar que não há uma resposta única para essa indagação, pois a amenização desse conflito depende de circunstâncias que envolvem a participação do parceiro nas atividades domésticas e de cuidado; a presença ou não de filhos, bem como a sua idade; a carga de trabalho remunerado e a existência (ou não) de rede de apoio pública ou privada para as tarefas reprodutivas (Lemos et al., 2020). Nesse sentido, a decantada flexibilidade que o home office pode trazer está longe de assegurar o almejado equilíbrio trabalho-família, em especial para as mulheres brasileiras que são mães e seguem sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidados.

A outra contribuição diz respeito ao desvelamento dos efeitos que a pandemia e o trabalho remoto produziram nas condições de trabalho de profissionais mulheres, algumas das quais saíram dessa experiência com problemas emocionais. Apesar da excepcionalidade do momento em que o trabalho remoto foi vivenciado, cabe atenção aos impactos que o home office possa vir a trazer, no futuro, para as mulheres, dado o acúmulo de tarefas domésticas e laborais que tende a predominar em uma sociedade ainda fortemente patriarcal (Kergoat & Hirata, 2007; Hirata, 2018; Federici, 2019; 2021).

A terceira contribuição se refere à constatação – apesar de pouco surpreendente – de que as mulheres brasileiras seguem reféns do modelo patriarcal que atribui a elas a maior carga das tarefas de cuidado doméstico e infantil, não obstante sua presença expressiva no mercado de trabalho. Nessa condição de reféns, ainda que tenha havido relatos críticos ao patriarcalismo, o que predominou foi a “naturalização” da responsabilidade pelas referidas tarefas e ausência da demanda por políticas públicas ou organizacionais capazes de diminuir a sobrecarga feminina. Situações de divisão igualitária dessas tarefas foram exceções à regra.

Finalmente, sugerem-se algumas investigações futuras a serem feitas no cenário pós-pandemia, tais como: 1) pesquisar se as mulheres que seguem trabalhando de forma totalmente remota ou híbrida logram equilibrar melhor as demandas laborais e familiares, na atualidade; 2) entender se há uma tendência de maior envolvimento dos homens com os serviços domésticos/cuidado a partir da experiência de home office durante a pandemia da COVID-19; 3) investigar os efeitos do trabalho remoto para perfis diferentes de entrevistadas: mulheres solteiras; mães solo; trabalhadoras de classe socioeconômica menos favorecida.

Finalmente, cabe destacar que os achados da pesquisa corroboram o entendimento de que ainda é necessário muito esforço para que haja um cenário mais igualitário entre homens e mulheres com relação ao trabalho não remunerado, principalmente no Brasil. Entendemos que o principal desafio para reduzir o conflito trabalho-família está na necessidade de se rever, de forma mais abrangente, a divisão sexual do trabalho vigente na sociedade capitalista contemporânea que faz recair sobre as mulheres o peso do trabalho de reprodução social (Kergoat & Hirata, 2007; Hirata, 2018; Federici, 2019). Enquanto couber às mulheres a responsabilidade por esse trabalho, a igualdade de gênero na participação no mercado de trabalho será exceção e a sobrecarga feminina, a regra.

**Referências**

Aguiar, S. F. B. de, Oliveira, F. B. de, Hryniewicz, L. G. C., & Sant'Anna, A. de S. (2022). O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. *Cadernos EBAPE.BR, 20*(6), 836–850. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210244>

Azar, S., Khan, A., & Van Eerde, W. (2018). Modelling linkages between flexible work arrangements’ use and organizational outcomes. *Journal of Business Research, 91*, 134–143. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.06.004>

Bandeira, E. L., Ferreira, V. C., & Cabral, A. C. de A. (2019). Conflito trabalho-família: a produção científica internacional e a agenda de pesquisa nacional. *REAd. Revista Eletrônica de Administração, 25*(1), 49–82. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.232.87660>

Beutell, N., & O'Hare, M. (2018). Work schedule and work schedule control fit: Work-family conflict, work-family synergy, gender, and satisfaction. *SSRN Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3105671>

Carlson, D. L. R., Petts, J., & Pepin, J. R. (2020). Men and women agree: During the COVID-19 pandemic men are doing more at home: they differ over how much, but in most households the division of housework and childcare has become more equal. *Council on Contemporary Families*. <https://contemporaryfamilies.org/covid-couples-divisionof-labor/>

Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology, 103*(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>

Cavazotte, F. de S. C. N., Lemos, A. H. da C., & Brollo, M. da S. (2014). Trabalhando melhor ou trabalhando mais?: Um estudo sobre usuários de smartphones corporativos. *Organizações & Sociedade, 21*(68), 769–787. <https://doi.org/10.1590/s1984-92302014000100002>

Delphy, C. (2015). O inimigo principal: a economia política do patriarcado. *Revista Brasileira de Ciência Política, 17*, 99–119. <https://doi.org/10.1590/0103-335220151704>

Dunatchik, A., Gerson, K., Glass, J., Jacobs, J. A., & Stritzel, H. (2021). Gender, parenting, and the rise of remote work during the pandemic: Implications for domestic inequality in the United States. *Gender Society, 35*(2), 089124322110013. <https://doi.org/10.1177/08912432211001301>

Federici, S. (2019). *O ponto zero da revolução: Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Editora Elefante.

Federici, S. (2021). *O patriarcado do salário*. São Paulo: Boitempo.

Feijó, M. R., et al. (2017). Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. *Pensando Famílias, 21*(1), 105–119.

Filardi, F., Castro, R. M. P. D., & Zanini, M. T. F. (2020). 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>

Góes, G. S., Martins, F. S. dos, & Nascimento, J. A. S. (2022). O Teletrabalho Potencial no Brasil Revisitado: uma visão espacial. *Carta de Conjuntura*, *55*. IPEA [220526\_nota\_20\_teletrabalho\_no\_brasil\_final.pdf (ipea.gov.br)](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf)

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72–92.

Hirata, H. (2018). Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Revista Trabalho Necessário, 16*(29). <https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>

Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa, 37*(132), 595–609. <https://doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005>

Hu, J., Chiang, J. T., Liu, Y., Wang, Z., & Gao, Y. (2023). Double challenges: How working from home affects dual-earner couples' work-family experiences. *Personnel Psychology, 76*(1), 141–179. <https://doi.org/10.1111/peps.12559>

Huffman, A. H., Casper, W. J., & Payne, S. C. (2013). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior, 35*(2), 194–212. <https://doi.org/10.1002/job.1862>

IBGE - Agência de Notícias. (2019). Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>

IBGE - Agência de Notícias. (2021). Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. IBGE | Biblioteca | Detalhes. <https://www.ibge.gov.br>

IBGE. (2023). Pesquisa Nacional por amostra de domicílio PNAD: Outras formas de trabalho 18, agosto, 2022. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>

Kara, S. B. K., Günes, D. Z., & Tüysüzer, B. S. (2021). Work-family conflict during working from home due to pandemic: A qualitative research on female teachers. *International Journal of Curriculum and Instruction, 13*(1), 251–273.

Kurowska, A. (2018). Gendered effects of home-based work on parents’ capability to balance work with non-work: Two countries with different models of division of labour compared. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>

Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). 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>

Liu, Z., & Hong, L. (2023). Work–family conflict and mental health among Chinese female healthcare workers during the COVID-19 pandemic: The moderating effects of resilience. *Healthcare, 11*(12), 1696. <https://doi.org/10.3390/healthcare11121696>

McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2010). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review, 10*(1), 6–25. <https://doi.org/10.1177/1534484310384958>

Mendes, D. C., Filho, H. N. H., & Tellechea, J. (2020). A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. *Revista Valore, 5*(0), 160–191. <https://doi.org/10.22408/reva502020655160-191>

OIT. (2021). Ferramenta virtual para conciliação família-trabalho destinada a empresas da América Latina e Caribe. *Www.ilo.org*. https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\_812291/lang--pt/index.htm

OIT. (2023). OIT: desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava. *ONU News*. <https://www.onunews.org>

Oliveira, L. B. de, Cavazotte, F. de S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea, 17*(4), 418–437. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552013000400003>

ONU Mulheres. (2020). COVID-19: Emerging gender data and why it matters. *UN Women Data Hub*. <https://data.unwomen.org/resources/covid-19-emerging-gender-data-and-why-it-matters>

Peters, P., & Blomme, R. J. (2019). Forget about “the ideal worker”: A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality. *Business Horizons, 62*(5), 603–613. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.04.003>

Pontes, T. L. D., & Dinis, A. R. L. (2022). When the doors open: Implications of COVID-19 and the work-family interface for women entrepreneurs. *Revista Organizações em Contexto, 18*(36), 225-251.

Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family → work interface. *Journal of Management, 36*(4), 1011–1039. <https://doi.org/10.1177/0149206309350774>

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

Scheiner, J. (2014). Gendered key events in the life course: Effects on changes in travel mode choice over time. *Journal of Transport Geography, 37*, 47–60. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2014.04.007>

SOBRATT. (2020). Resultados Pesquisa home office. <https://www.sobratt.org.br/17122020-resultados-pesquisa-home-office-2020/>

Spasiani, G., Silva, F., Júnior, E., & Feijó, M. (2023). Implicações do home office para o conflito trabalho-família: Consequências para trabalhadores e organizações. *UNIFUNEC CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR, 12*, 1-14.

Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior, 119*, 103435. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>

Tremblay, D. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women in Management Review, 17*(3/4), 157–170. <https://doi.org/10.1108/09649420210425309>

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). 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>