

Impactos da pandemia do coronavírus (Covid-19) no trabalho em *home office* e maternidade: percepção das mães do oeste catarinense

Monyque Konzen Lasch Kretzler

Bacharela em Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Chapecó, SC, Brasil.

Assistente Administrativo da Aurora Alimentos, Chapecó, SC, Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/1261830628651614>

E-mail: monyquelasch@gmail.com

Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC, Brasil.

Docente da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Chapecó, Santa Catarina, Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/9455035806392096>

Em-ameil: kellycbenetti@gmail.com

Maxsuel César Bonatto

Bacharel em Engenharia de Produção, União de Ensino do Sudoeste do Paraná (UNISEP), Francisco Beltrão, PR, Brasil.

Assistente em Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Chapecó, SC, Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/0076543134441279>

E-mail: max_bonatto@hotmail.com

Joice Moreira Schmalfluss

Doutora em Ciências da Saúde, Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECO), Chapecó, SC, Brasil.

Docente da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Chapecó, SC, Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/2199416356007742>

E-mail: joicemschmalfluss@gmail.com

Data de publicação: 10/03/2022

RESUMO

A pandemia do novo coronavírus (Sars-CoV-2) e o distanciamento social alteraram a dinâmica do trabalho e a rotina das famílias. Um dos desafios impostos a pais e mães foi conciliar as atividades profissionais, os afazeres de casa e a atenção aos filhos. Desta forma, este estudo se propôs a analisar a percepção das mães do oeste do estado de Santa Catarina quanto aos impactos da pandemia do coronavírus na conciliação da maternidade com o trabalho em regime *home office*. Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, do tipo descritiva. A coleta de dados ocorreu por meio de aplicação de questionário virtual composto por questões fechadas e abertas, que foi respondido por 101 mães. Na análise dos dados, ficou evidente que a rede de apoio na ajuda ao cuidado dos filhos no período da pandemia caiu 52,90%. A principal dificuldade apontada pelas respondentes foi o estabelecimento de limites entre maternidade, casa e trabalho, somando 20,11%. Este fato também foi identificado nos depoimentos apresentados pelas respondentes, bem como queixas sobre a desigualdade de gênero vivenciadas dentro do lar. A falta de recursos necessários para execução das atividades laborais, ambiente impróprio e diversas interrupções, foram algumas das condições que acarretaram desempenho e produtividade inferior no teletrabalho. Para tornar a atuação das mulheres mães no mercado de trabalho mais justa e menos penosa, devem acontecer mudanças nas políticas trabalhistas com melhor adequação entre a maternidade e o mercado de trabalho, fornecimento de recursos para o bom desempenho laboral em *home office* e atuação mais engajada da sociedade na mudança, além de maior participação dos companheiros na execução das tarefas do lar e na criação dos filhos.

Palavras-chave: *Home office*. Maternidade. Desigualdade de gênero.

Impacts of the coronavirus (covid-19) pandemic on work at home office and maternity: perception of mothers in Western Santa Catarina

ABSTRACT

The new coronavirus pandemic (Sars-CoV-2) and social distancing changed the work dynamics and the routine of families. One of the challenges imposed on fathers and mothers was to reconcile their professional activities, housework and care for their children. Thus, this study aimed to analyze the perception of mothers in the west region of the state of Santa Catarina regarding the impacts of the coronavirus pandemic on the reconciliation of motherhood with home office work. It is a research with a quantitative approach, of the descriptive type. Data collection took place through the application of a virtual questionnaire consisting of closed and open questions, which was answered by 101 mothers. In analyzing the data, it was evident that the support network in helping to care for children during the pandemic period dropped 52.90%. The main difficulty pointed out by the respondents was the establishment of limits between maternity, home and work, totaling 20.11%. This fact was also identified in the testimonies presented by the respondents, as well as complaints about gender inequality experienced within the home. The lack of resources needed to carry out work activities, an inappropriate environment and several interruptions were some of the conditions that resulted in lower performance and productivity in telework. In order to make the role of women mothers in the labor market fairer and less painful, changes in labor policies must take place with better adequacy between motherhood and the labor market, provision of resources for good work performance in the home office and more engaged work society in the change, in addition to greater participation of peers in carrying out household chores and raising children.

Keywords: Home Office, Maternity, Gender Inequality.

Impactos de la pandemia del coronavirus (covid-19) en el trabajo en casa y la maternidad: percepción de las madres en el Oeste de Santa Catarina

RESUMEN

La pandemia del nuevo coronavirus (Sars-CoV-2) y el distanciamiento social cambiaron la dinámica laboral y la rutina de las familias. Uno de los retos impuestos a padres y madres fue el de conciliar sus actividades profesionales, las labores del hogar y el cuidado de sus hijos. Por lo tanto, este estudio tuvo como objetivo analizar la percepción de las madres de la región oeste del estado de Santa Catarina sobre los impactos de la pandemia de coronavirus en la conciliación de la maternidad con el trabajo en el hogar. Es una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. La recolección de datos ocurrió poco antes de la aplicación de un cuestionario virtual compuesto por preguntas cerradas y abiertas, que fue respondido por 101 madres. Al analizar los datos, se evidenció que la red de apoyo para ayudar a cuidar a los niños durante el período de la pandemia cayó un 52,90%. La principal dificultad señalada por los encuestados fue el establecimiento de límites entre la maternidad, el hogar y el trabajo, totalizando un 20,11%. Este hecho también fue identificado en los testimonios presentados por los encuestados, así como en las denuncias sobre la desigualdad de género vivida dentro del hogar. La falta de recursos necesarios para llevar a cabo las actividades laborales, el ambiente y las diversas interrupciones fueron algunas de las condiciones inapropiadas que repercutieron en un menor rendimiento y productividad en el teletrabajo. Para que el papel de las mujeres madres en el mercado laboral sea más justo y menos doloroso, se deben producir cambios en las políticas laborales con mayor adecuación entre la maternidad y el mercado laboral, dotación de recursos para el buen desempeño laboral en el home office y trabajo más comprometido sociedad en el cambio, además de una mayor participación de los pares en la realización de las tareas del hogar y la crianza de los hijos.

Palabras clave: Ministerio del Interior, Maternidad, Desigualdad de Género.

INTRODUÇÃO

Desde que a mulher se introduziu no mercado de trabalho teve que conciliar sua vida pessoal com a profissional. Antes da inserção, quando era o homem quem sustentava a casa, tarefas como limpeza, organização do lar e criação dos filhos eram de responsabilidade integral da mulher. Porém, quando a mulher adentrou profissionalmente no mercado de trabalho, o encargo das tarefas domésticas não foi dividido tal como a responsabilidade pelo provimento financeiro da casa.

Nota-se um conflito associado às dificuldades de conciliação da maternidade com a carreira profissional, pois na sociedade atual ainda perpetua o pensamento de que a responsabilidade da criação dos filhos é maior para a mulher. Esta conciliação turbulenta reflete diretamente no rendimento pessoal e profissional, pois as mulheres ficam esgotadas física e emocionalmente devido ao excesso de responsabilidades nelas depositadas. Com a pandemia do coronavírus, muitas empresas adotaram o trabalho remoto para evitar a disseminação do vírus e cumprir os protocolos de biossegurança. Com isso, muitas mães se viram da noite para o dia sem escolas para deixar os filhos durante o expediente de trabalho e, diante deste cenário, as reuniões profissionais passaram a ser interrompidas com gritos de “Mamãe, vem aqui me ajudar!”.

De acordo com Alvim (2000), a família deve estar plenamente ciente de que o membro que está em casa trabalhando não pode desviar sua atenção para realizar afazeres domésticos. Para isso, a escritora ressalta a importância da rotina e de cumpri-las com muita disciplina, aconselhando os teletrabalhadores que se tiverem que fazer alguma atividade que não tenha ligação com o trabalho, que seja feita num horário correspondente ao período de almoço da empresa ou após o expediente. Alvim (2020) ainda complementa que o *home office* pode ser sim mais produtivo, porém, deve ter um espaço apropriado, com os filhos na escola, um horário bem definido e concentração plena, sem interrupções constantes, enaltecendo a importância da rotina.

Com escolas fechadas e filhos em casa, o teletrabalho foi fundido com a creche e o trabalho formal com a função de professores, cônjuges e domésticas.

Diante do exposto, o presente estudo apresenta a seguinte pergunta de pesquisa: como as mães do oeste catarinense estão conciliando o trabalho com a maternidade no regime *home office* durante o período da pandemia do coronavírus? Para responder à pergunta de pesquisa, estabeleceu-se o objetivo geral: analisar a percepção das mães do oeste catarinense quanto aos impactos da pandemia do coronavírus COVID-19 na conciliação do trabalho em regime *home office* e maternidade. Para atender ao objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos: a) identificar o perfil das mães trabalhadoras do oeste catarinense; b) caracterizar a dinâmica familiar no cuidado com os filhos neste período; c) identificar as condições de trabalho destas mulheres em regime de trabalho *home office*; d) investigar a percepção destas mulheres quanto ao seu desempenho e produtividade no trabalho e na maternidade neste período; e) descrever as principais consequências que o *home office* ocasionou no cotidiano das mães; e f) analisar a desigualdade de gênero vivenciada pelas mulheres neste período.

REFERENCIAL TEÓRICO

A QUESTÃO DO GÊNERO E DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal do Brasil, de 1988, apresenta em seu artigo 5º que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”, e em seu inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (BRASIL, 2016). A equidade de gênero pressupõe que mulheres e homens devem ser tratados de forma equivalente, com direitos, benefícios, obrigações e oportunidades iguais, sem distinção de tratamento (FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE, 2016).

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

Devido à consolidação do sistema capitalista industrial (XVIII-XIX), várias mudanças aconteceram na produção e na execução do trabalho pela mulher. Com o avanço tecnológico e o crescimento da infraestrutura industrial, parte da mão de obra feminina foi alocada para as fábricas, e as mulheres passaram a lutar por melhores condições de trabalho e igualdade de direitos. Algumas leis passaram a oferecer equidade às mulheres, a exemplo da Lei nº 5.452, de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que diz em seu art. 5º que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (BRASIL, 1967). Afirmção divergente do que se observa, atualmente, na sociedade, visto que as mulheres ainda têm dificuldade em conseguir um tratamento com igualdade.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2018), a ocupação de mulheres no mercado de trabalho representa um percentual inferior quando comparada a dos homens, que ocupam 56,6% dos cargos, ao passo que elas ocupam 43,4% dos cargos, uma discrepância de 13,2%. Também se percebe uma diferença entre os gêneros na questão salarial, pois em 2018, a média geral do salário dos homens era de R\$ 2.460,00 e das mulheres era de R\$ 1.938,00, ou seja, R\$ 522,00 a menos que os homens (IBGE, 2019a).

Além dos fatores de ocupação no mercado de trabalho e da média salarial, verifica-se que as mulheres são discriminadas na hierarquia organizacional. Com base nos dados do IBGE (2019a), nota-se que, em 2018, os homens assumiram a maior parte dos cargos de diretores e gerentes, contemplando um total de 58,2% das vagas, 16,4% a mais quando comparado com os cargos de mulheres, que assumiram 41,8% destes. A diferença salarial é verificada também no salário médio das mulheres nos cargos de gestão, que é de R\$ 4.435,00, em contrapartida, os homens receberam 40,16% a mais para assumir a mesma função, com um salário médio de R\$ 6.216,00 (IBGE, 2019a).

Embora as mulheres tenham conquistado a garantia de direitos em termos de legislação, dados apontam para uma superioridade masculina frente ao feminino no contexto do mercado de trabalho. O tratamento desigual de homens e mulheres é apresentado de forma explícita e percebe-se que essas diferenças, que deveriam ser apenas biológicas, são transformadas em preconceito e, como consequência, geram desigualdades sociais. Tadeu (2008) explica que a característica patriarcal e machista da sociedade brasileira favorece a marginalização do trabalho feminino frente ao masculino, apesar do crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho vivenciada nos últimos anos.

Uma das estratégias para conseguir a tão sonhada igualdade é o combate a todas as formas de discriminação na esfera organizacional e a superação de prejuízos e estereótipos já enraizados no contexto em que vivemos (TADEU, 2008). Diante do exposto, o gênero é uma questão social fundamental para compreender as desigualdades entre o masculino e o feminino, bem como as que ocorrem nas hierarquias organizacionais dos espaços públicos e privados, e auxiliar no entendimento de como é possível e como deve ser desconstruída essa relação social desigual (ANDRADE; MACEDO; OLIVEIRA, 2014).

TRABALHO EM REGIME HOME OFFICE

Trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho em casa e teletrabalho são considerados sinônimos da expressão *home office*. Essa maneira de trabalhar tem ganhado destaque nos últimos tempos, pois é a forma que muitas empresas, prestadores de serviços, instituições de ensino e outros profissionais encontraram para continuar desenvolvendo seu serviço no período da pandemia do coronavírus.

O trabalho em regime *home office* foi facilitado ao longo dos anos com o desenvolvimento de tecnologias para as telecomunicações. Uma das principais vantagens do *home office* é a flexibilidade que proporciona. Quanto ao local de trabalho, não existe apenas um, mas vários locais onde o trabalhador pode exercer a sua tarefa. Os horários de trabalho também podem ser flexibilizados, bem como os recursos utilizados para a realização das tarefas, uma vez que os dados e informações podem circular por meio de VPN, e-mails, internet, aplicativos de smartphone, entre outros (ROSENFELD, ALVES, 2005).

Luna (2014) explica que, para a empresa, as vantagens deste formato de trabalho incluem: redução de custo operacional, uma vez que o funcionário não necessita mais ocupar um local fixo e físico no escritório; redução do absenteísmo; diminuição de custos, transformando custos fixos em variáveis; e, possibilidade de ganho na imagem da empresa. Por outro lado, o *home office* pode acarretar desvantagens como: possibilidade de ganho na imagem da empresa; requerem-se novas capacidades de administração e gestão sobre os funcionários em *home office*; aumento da insegurança laboral; e, possível vazamento de informações sigilosas da empresa.

O autor ainda expõe as vantagens do *home office* para o empregado, sendo elas: flexibilidade no horário de trabalho; redução/fim do tempo de trânsito; redução de custos; e, conciliação entre família, casa e trabalho. Como desvantagens, Luna (2014) cita: ceder espaço da casa para alocar objetos de trabalho; facilidade de distração; falta de socialização; e, dificuldade de estabelecer limite entre maternidade-casa-trabalho.

Em um momento como o da pandemia, trabalhar em regime *home office* pode proporcionar ao empregado a realização das necessidades de segurança, uma vez que trabalhar de/em casa é uma forma de se proteger e proteger a família contra ameaças e doenças. Além disso, pode contribuir para que o trabalhador supra a suas necessidades de autorrealização, pois neste formato de trabalho, ele possui mais independência e controle na execução de suas atividades.

MATERNIDADE

A licença maternidade foi aprovada no Brasil em 1943, após o surgimento da CLT. Foi uma das conquistas femininas mais importantes, pois garantiu a estabilidade do emprego antes e depois do período de puerpério, sem causar prejuízos para as mulheres. Inicialmente, a Lei previa a licença de apenas oito semanas, considerando quatro semanas antes do parto e quatro semanas após o parto. Desde 2002 a Lei que se encontra em vigor o artigo 392, que menciona que a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário (BRASIL, 2016).

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

Freire (2016) reconhece a dupla e tripla jornada feminina, no qual é necessária a divisão das responsabilidades pelos cuidados com os filhos, para que não haja sobrecarga expressiva para as mulheres que são mães.

Um dos problemas reconhecidos por Araújo (2015) trata do afastamento das mulheres mães de suas atividades laborais por um período quando os filhos ficam doentes, sendo que o principal questionamento recai sobre o pai, que não compartilha das idas ao médico. Como resposta principal Araújo (2015, p.121) declara que:

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

Araújo (2015) explica que pensamentos como este são efeito da cultura passada de geração a geração e afirma que esses costumes podem ser alterados, contribuindo em um desempenho mais efetivo por parte paterna e que leve ao compartilhamento das funções atribuídas culturalmente às mulheres.

CONCILIAÇÃO DA MATERNIDADE COM O TRABALHO

Tendo em vista a correria da rotina da mulher moderna, sabe-se que elas enfrentam múltiplas jornadas de trabalho. Trabalham fora para contribuir/garantir o orçamento mensal para o sustento da família, retornam para casa e realizam a jornada de mãe, dona do lar, esposa, estudante, entre outros afazeres, enfrentando inúmeros conflitos para conciliar o trabalho e a maternidade.

Oliveira *et al.* (2011) explica que para as mães trabalhadoras, a maternidade demanda uma vasta rede de apoio social, envolvendo creches, profissionais e familiares disponíveis, com uma logística complexa em que muitos atores são mobilizados para auxiliá-las na dupla jornada de trabalho. Com isso, as mulheres sentem-se desafiadas a conciliar a maternidade e o trabalho, diante da demanda pelo empenho e disponibilidade que o mercado de trabalho, ao mesmo tempo que a maternidade, também exige.

Diante disso, as mulheres encontram-se num dilema entre optar pela maternidade (decidem em se afastar do mercado de trabalho por um período superior ao previsto na legislação) ou postergar o desejo de tornar-se mãe (PUCCINI; ARON; SANTIAGO, 2015).

Um estudo realizado na Lituânia, durante o período da quarentena da COVID-19, concluiu que os homens enxergam o teletrabalho de forma mais negativa do que as mulheres devido ao conflito de papéis, às mudanças na dinâmica de trabalho e às limitações de crescimento na carreira. Além disso, os homens eram significativamente mais propensos a ter dificuldades de auto-organização e em identificar o início e o término das múltiplas tarefas implementadas simultaneamente (RAIŠIENĖ *et al.*, 2020).

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

METODOLOGIA

A abordagem desta pesquisa é predominantemente quantitativa, do tipo pesquisa de campo e aplicada. Os dados qualitativos buscados pelo instrumento de coleta de dados complementam os dados quantitativos. Ao considerar seu objetivo de analisar a percepção das mães do oeste catarinense quanto aos impactos da pandemia do coronavírus (COVID-19) na conciliação do trabalho em regime *home office* e maternidade, a pesquisa pode ser classificada como descritiva, pois segundo Vergara (2013, p. 42), “a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno”.

A pesquisa também foi caracterizada como bibliográfica pois foram pesquisados na literatura científica temas como: gênero, trabalho em regime *home office*, as mulheres e o mercado de trabalho, maternidade e a conciliação com o trabalho. A pesquisa é classificada de campo, que conforme Mattar (2011) é um estudo realizado com sujeitos reais em condições ambientais consideradas normais para o problema apresentado; sendo caso desta pesquisa, a identificação de mães e apresentar os contextos que elas se encontram. Para identificar os sujeitos da pesquisa foi utilizado o método intencional de amostragem não probabilística.

Devido ao momento de pandemia e isolamento social vivenciados, a técnica de coleta de dados utilizada foi a aplicação de um questionário virtual, via Google Forms, a fim de cumprir as medidas de restrição ao convívio social decretadas pelo Governo do Estado de Santa Catarina.

O questionário foi adaptado do modelo desenvolvido pelas pesquisadoras Gisely Martins e Patrícia Freire, vinculadas ao Laboratório de Engenharia da Integração e Governança do Conhecimento do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Engenharia do Conhecimento da Universidade Federal de Santa Catarina (ENGIN/EGC/UFSC). O questionário passou por uma validação, onde duas professoras puderam dar sugestões de possíveis alterações visando melhorar a qualidade do instrumento de pesquisa em questão. O pré-teste foi aplicado entre os dias 3 e 5 de abril e, após, foram realizados os ajustes necessários.

A coleta de dados ocorreu entre os dias 6 de abril e 19 de maio de 2020, onde foi possível obter 101 respostas válidas. A pesquisa foi divulgada e compartilhada em grupos de *Whatsapp*, *Instagram* e *Facebook*.

Para a análise e interpretação das questões fechadas, dos dados quantitativos, foram utilizadas medidas estatísticas. A fim de distribuir frequências e encontrar medidas de posição, foram utilizadas a média, moda e mediana. Para a análise e interpretação de dados das questões abertas foi aplicada a técnica de análise de conteúdo.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As primeiras questões do questionário buscaram caracterizar o perfil das participantes da pesquisa, incluindo informações sobre a idade, estado civil e grau de escolaridade, de forma a atender ao primeiro objetivo específico desta pesquisa - Identificar o perfil das mães trabalhadoras do oeste catarinense. Os dados são apresentados na tabela 1:

Tabela 1 – Perfil das respondentes: quanto à idade, estado civil e grau de instrução

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
IDADE		
25 a 34 anos	50,50%	51
35 a 44 anos	39,60%	40
45 a 54 anos	7,92%	08
Não Informado	1,98%	02
Total	100%	101
ESTADO CIVIL		
Casada ou união estável	93,07%	94
Separada/desquitada/divorciada	4,95%	05
Solteira	1,98%	02
Total	100%	101
ESCOLARIDADE		
Pós-graduação completa	66,34%	67
Ensino superior completo	13,86%	14
Pós-graduação incompleta	9,90%	10
Ensino superior incompleto	8,91%	09
Ensino médio completo	0,99%	01
Total	100%	101

Fonte: Dados primários (2020).

A frequência de respondentes entre 25 e 34 anos obteve destaque, apresentando percentual de 50,5% (51 respondentes). Em seguida, observou-se que, no estado civil, grande parte das mães são casadas ou possuem uma união estável, com 93,07% das respostas, ou 94 respondentes. No que tange o grau de escolaridade, a maioria (66,34%) possui pós-graduação completa, com 67 respondentes.

Ainda com o objetivo de identificar o perfil das mães trabalhadoras do oeste catarinense, o questionário também buscou conhecer as áreas de atuação profissional das participantes, com questões sobre o setor da economia, o cargo que ocupam e o tipo de organização em que atuam. Os dados estão na tabela 2:

Tabela 2 – Setor da economia, cargo que atua e tipo de organização

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
SETOR DA ECONOMIA		
Educação	53,47%	54
Prestadora de Serviços	11,88%	12
Saúde	9,90%	10
Indústria	9,90%	10
Mídia e entretenimento	4,95%	05
Agricultura	3,96%	04
Comércio	3,96%	04
Higiene e Manutenção	1,98%	02
Total	100%	101
CARGO QUE OCUPA		
Colaborador/ Funcionário/ Servidor	80,20%	81
Proprietário	8,91%	09
Autônomo	5,94%	06
Gestor	4,95%	05
TIPO DE ORGANIZAÇÃO		
Privada	56,44%	57
Pública	42,57%	43
Comunitária	0,99%	01
Total	100%	101

Fonte: Dados primários (2020).

Verifica-se que a maioria das respondentes trabalha na área da educação, correspondendo a 53,47% das respostas. Por mais que as aulas online tenham hora para iniciar e terminar, estas profissionais sofrem pressão dos pais dos alunos, tendo que se adaptar às particularidades de cada um, recebem mensagens e ligações em diferentes horários, o que torna ainda mais difícil de estabelecer uma rotina para o teletrabalho. Outro ponto a ser considerado é que a maioria (80,20%) destas mães ocupa cargo de colaborador/funcionário/servidor e que estas devem cumprir horários, metas e prazos previamente estabelecidos. Quanto ao tipo da organização, 57 mulheres trabalham em uma organização privada, correspondendo a 56,44% das respostas, sendo que, geralmente, estes ambientes de trabalho possuem uma rotina com menor flexibilidade.

DINÂMICA FAMILIAR NO CUIDADO DOS FILHOS

As participantes foram questionadas sobre a quantidade de filhos, a idade que estes possuem, se em situações regulares e neste período de coronavírus elas possuem alguém que as ajude nos cuidados com eles e, em caso positivo, quem auxilia nos cuidados. Tais informações visam conhecer mais sobre a dinâmica familiar no cuidado dos filhos no período da pandemia do coronavírus. Estes questionamentos buscaram atender ao segundo objetivo específico desta pesquisa – Caracterizar a dinâmica familiar no cuidado com os filhos neste período. Os resultados são apresentados na Tabela 3:

Tabela 3 – Número de filhos, idade e ajuda no cuidado

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
NÚMERO DE FILHOS		
1	57,43%	58
2	34,65%	35
3	4,95%	05
4	2,97%	03
Total	100%	101
IDADE DOS FILHOS		
De 01 a 03 anos	33,55%	52
De 04 a 07 anos	28,39%	44
De 08 a 11 anos	16,13%	25
De 12 a 15 anos	5,81%	09
Acima de 15 anos	5,16%	08
Total	100%	155
POSSUI AJUDA NO CUIDADO DOS FILHOS EM SITUAÇÕES REGULARES?		
Sim	91,09%	92
Não	8,91%	09
Total	100%	101
POSSUI AJUDA NO CUIDADO DOS FILHOS NO PERÍODO DE ISOLAMENTO?		
Sim	73,27%	74
Não	26,73%	27
Total	100%	101
*1 QUEM AJUDA EM SITUAÇÕES REGULARES		
Companheiro (a)	38,06%	59
Creche ou escola	33,55%	52
Familiar	10,97%	27
Babá	17,72%	17
Total	100%	155
*2 QUEM AJUDA NO PERÍODO DE ISOLAMENTO		
Companheiro (a)	74,39%	61
Familiar	15,85%	13
Babá	9,76%	08
Creche ou escola	0%	0
Total	100%	82

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

Fonte: Dados primários (2020).

A maioria das mulheres mães possui um único filho (57,43%). Com relação à idade das crianças, 33,52% têm idade variando de um a três anos, sendo que, nesta faixa etária, estas ainda necessitam de muita atenção das mães e não conseguem cumprir suas necessidades básicas sozinhas, tais como alimentação e higiene.

Constatou-se que a maioria das mães possui rede de apoio e tem com quem contar e compartilhar (companheiro 38,06%, seguido de creche ou escola 33,55%) os desafios da conciliação da maternidade e o trabalho profissional em situações regulares. Porém, esse número caiu para 52,90% no período da pandemia, pois as opções de suporte assinaladas pelas respondentes passaram de 155 (antes da pandemia) para um total de 82 na época do isolamento. O indicador de ajuda por parte de escolas e creches passou a ser 0% por conta do fechamento destas instituições e o indicador de ajuda por babás também sofreu queda (-7,96%).

Houve uma elevação no percentual de ajuda por parte dos(as) companheiros(as) e família, o que reforça a importância da ajuda e apoio dos familiares.

Freire (2016) corrobora com o exposto quando reconhece a importância da divisão das responsabilidades no cuidado dos filhos a fim de evitar a sobrecarga na vida das mães. Assim, com a queda evidenciada no percentual de apoio, constatou-se que a pandemia tornou a rotina das mulheres mães ainda mais turbulenta.

CONDIÇÕES DE TRABALHO EM REGIME

HOME OFFICE

A Tabela 4 apresenta dados sobre as circunstâncias de trabalho que as mulheres mães estão vivenciando neste período, respondendo ao objetivo específico de letra “C” desta pesquisa – Identificar as condições de trabalho destas mulheres em regime de trabalho *home office*.

Tabela 4 – Home office

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

*A respondente poderia assinalar mais de uma resposta.

Fonte: Dados primários (2020).

Constatou-se que, antes do distanciamento social, 39,60% das mulheres não trabalhavam em regime de *home office* e que antes o trabalho acontecia, essencialmente, em equipe (60,40%), de forma dinâmica. O isolamento social impôs mudanças que demandaram um período de adaptação, dadas as particularidades e necessidades de cada teletrabalhadora. Evidenciaram-se tais necessidades em alguns relatos das participantes, como o de número 71: “O teletrabalho ensina uma nova forma de se organizar. Ainda estou me adaptando. [...]” e o relato de número 99: “Confesso que ainda me sinto em adaptação, sem um gerenciamento organizado.”

Outra questão analisada no fator *home office* diz respeito ao local onde foi instalado o ambiente de trabalho. A maioria das teletrabalhadoras optou por trabalhar na sala (28,83%), no entanto, conforme relatos, este cômodo da residência é um local com muitas interferências, o que dificulta a concentração e impacta na produtividade.

Os apontamentos são evidenciados em depoimentos como o relato de número 61: “Instalei meu *home office* na sala, pois posso monitorar minha filha que, no mesmo período, transita entre a TV, sacada, que é onde ela instalou as atividades dela da escola e brinquedos, portanto não há muito silêncio, geralmente tem música, conversa dela com as bonecas ou TV ligada.” O relato número 87 também evidencia sobre o local de trabalho: “Meu filho fica correndo, jogando bola, com a TV ligada ou videogame, passando no meio de onde trabalho, além de me chamar constantemente [...]”.

Ainda com a intenção de atender ao objetivo específico “C”, as respondentes foram questionadas sobre os recursos utilizados no trabalho em *home office* e as interações realizadas nesse contexto. Os dados são apresentados na Tabela 5:

Tabela 5 – Recursos e interação no home office

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
*QUAIS RECURSOS VOCÊ ESTÁ UTILIZANDO PARA REALIZAR SUAS TAREFAS NO HOME OFFICE:		
Notebook	30,19%	93
Celular	30,19%	93
Internet	29,87%	92
VPN	6,82%	21
Computador Desktop	2,28%	07
Outros	0,65%	02
Total	100%	308
QUANTO AOS RECURSOS PARA A EXECUÇÃO DAS SUAS TAREFAS DE HOME OFFICE, VOCÊ PODE AFIRMAR QUE:		
Você NÃO TEM TODOS os recursos materiais e tecnológicos necessários, mas consegue “dar um jeito”	50,50%	51
Você tem TODOS os recursos materiais/tecnológicos necessário	38,61%	39
Você NÃO TEM TODOS os recursos materiais e tecnológicos necessários e está difícil alcançar o resultado esperado pela empresa.	9,90%	10
Outro	0,99%	01
Total	100%	101
COM QUEM VOCÊ ESTÁ INTERAGINDO A PARTIR DO SEU AMBIENTE HOME OFFICE?		
Com as pessoas que moram comigo	43,71%	73
Com líderes, por meio de recursos tecnológicos	22,75%	38
Com clientes, por meio de recursos tecnológicos	22,16%	37
Com fornecedores, por meio de recursos tecnológicos	5,99%	10
Outros	5,39%	09
Total	100%	101

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

Fonte: Dados primários (2020).

Outro fator a ser analisado é que grande parte das mulheres (50,50%) em teletrabalho não possui todos

os recursos materiais e tecnológicos necessários para a execução das tarefas, mas conseguem improvisar. Não dispor de todos os recursos necessários afeta diretamente o desempenho e a produtividade, o que interfere na entrega das suas atividades. Outra questão do questionário buscou entender com quais pessoas a respondente está interagindo durante o trabalho, e a resposta que teve a maior escolha foi “Com as pessoas que moram comigo”, que obteve 43,71% das respostas. Essas interações, geralmente, tratam sobre assuntos paralelos ao trabalho, que contribuem para a distração do foco das atividades e dificultam a boa execução das tarefas.

O DESEMPENHO E A PRODUTIVIDADE NO TRABALHO E NA MATERNIDADE

Nesta seção serão apresentadas as percepções das mulheres quanto ao seu desempenho e a sua produtividade, no trabalho e na maternidade, no período de *home office* por conta da pandemia do coronavírus, cumprindo com o objetivo específico “D” – Investigar a percepção destas mulheres quanto ao seu desempenho e produtividade no trabalho e na maternidade neste período. Cumpre ratificar que essa é a percepção das teletrabalhadoras e não da empresa, podendo apresentar uma distorção da realidade, pois muitas mulheres se cobram por melhores resultados. Lemos e Kind (2017) explicam que esse é o reflexo que a sociedade impõe sobre elas, julgando que precisam se encaixar no estereótipo de mulher perfeita.

Com base nos dados da Tabela 6, observou-se que cerca de 74,26% das mulheres respondentes do questionário foram prejudicadas com o trabalho *home office*, pois escolheram “Prejudica muito o desempenho” ou “Prejudica o desempenho” como resposta para esta questão. Também se verificou que 62,38% das respondentes do questionário foram impactadas negativamente na sua produtividade com a mudança para o teletrabalho.

Desta forma, no decorrer desta pesquisa, diversos fatores foram apresentados a fim de justificar a autoavaliação negativa do desempenho e produtividade do teletrabalho por parte das respondentes. São fatores como sobrecarga, diminuição da rede de apoio, novas situações que demandam um tempo para adaptação, interferências constantes durante a execução das atividades, local não apropriado, falta de recursos materiais e tecnológicos e dificuldade de conciliação entre maternidade-casa-trabalho.

É importante salientar que este resultado sofre interferência feminina, principalmente por conta da autocobrança das mulheres por produzir mais e melhor e de maneira assertiva. Estas exigem de si mesmas para serem boas mães, mulheres bem-sucedidas e profissionais realizadas. Uma das explicações é que o alto senso de responsabilidade aumenta o nível de cobrança e perfeccionismo, deixando-as sobrecarregadas em casa e na vida profissional, conforme evidências abaixo:

- Relato número 5 - “*Em minha opinião, é cansativo, desgastante, demora-se mais para realizar o mesmo trabalho. Não gostei da experiência. Não consigo prestar atenção no trabalho e nem nos filhos. Muito cansaço.*”
- Relato número 23 - “*No trabalho não estou satisfeita com meus resultados, todos os processos têm sido muito desgastantes. Tenho recebido muitas demandas com prazos restritos e que demandam interação com a equipe para alinhamento e resposta. [...]*”
- Relato número 46 - “*O desempenho caiu muito [...] Sempre penso que o dia seguinte será melhor, que conseguirei riscar alguma tarefa da minha lista interminável ou que conseguirei administrar o trabalho e o restante das atividades. Mas tenho me enganado e me frustrado diariamente.*”

Juntamente com os dados estatísticos, os relatos apresentados corroboraram para o prejuízo e diminuição do desempenho e da produtividade no trabalho e na maternidade.

As principais contribuições e dificuldades que o *home office* proporcionou no cotidiano das mães

Neste tópico serão apresentadas as principais contribuições (vantagens) e dificuldades que o teletrabalho ocasionou na rotina das mulheres mães, respondendo ao objetivo específico definido na letra “E” desta pesquisa - Descrever as principais consequências que o *home office* ocasionou no cotidiano das mães.

A Tabela 7 apresenta as principais vantagens que o teletrabalho proporcionou na rotina das mães. As respondentes tinham oito alternativas possíveis para assinalar, além de um campo para resposta aberta, porém não foram expostas outras vantagens além das opções sugeridas.

Tabela 7– Principais vantagens do home office

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

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

Fonte: Dados primários (2020).

As mulheres citaram como principal vantagem a maior interação com a família, correspondendo a 23,72% das respostas, além de evidenciar essa vantagem em vários relatos:

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

Mesmo que difícil em muitos momentos, o isolamento domiciliar concedeu a oportunidade de fortalecer os vínculos afetivos familiares, ensinou uma convivência harmoniosa, estimulou a boa comunicação e tornou as pessoas menos individualistas e mais empáticas.

Em contraponto ao recém apresentado, a Tabela 8 expõe as principais dificuldades enfrentadas pelas teletrabalhadoras. A indagação possuía sete opções de respostas, além de um campo para respostas abertas, no qual as respondentes poderiam citar outras dificuldades além das alternativas estabelecidas. Nesta questão foi apresentada uma outra dificuldade, sendo ela: Disposição física e mental.

Tabela 8 – Principais dificuldades do home office

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

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

Fonte: Dados primários (2020)

A principal dificuldade enfrentada no trabalho domiciliar foi o estabelecimento de limites entre maternidade-casa-trabalho, que totalizou 20,11% das respostas. Tais limites podem ser entendidos como desafios, pois equilibrar as atividades relacionadas ao trabalho remoto, à limpeza de casa, à alimentação/amamentação da criança e, às vezes, ao ensino à distância dos filhos, representa uma tarefa árdua para as mães em isolamento social.

Nesse contexto, se existe uma divisão injusta dos trabalhos domésticos, existe alguém que fica com mais responsabilidades e que demanda mais tempo para executar essas tarefas. Isso reflete negativamente na produtividade do trabalho em *home office*, pois as mulheres têm o tempo comprometido para realizar uma atividade que deveria ser feita igualmente entre mulheres e homens. Essa dificuldade está relacionada à conciliação entre a vida pessoal e a profissional, que será aprofundada em seguida.

A DESIGUALDADE DE GÊNERO VIVENCIADA PELAS MULHERES NESTE PERÍODO

Este tópico busca atender ao último objetivo específico da pesquisa - Analisar a desigualdade de gênero vivenciada pelas mulheres no período da pandemia. As desigualdades de gênero vivenciadas pelas respondentes estão fora do contexto empregatício, visto que estão sendo vivenciadas dentro da própria casa, pelas pessoas que deveriam compartilhar seus afazeres e suas responsabilidades. A falta da equidade de gênero é constantemente observada dentro do lar, fato que pode ser verificado por meio dos relatos do quadro 1, onde observa-se a falta do tratamento democrático, a distinção entre homens e mulheres e o desrespeito às necessidades das mulheres, o que as sobrecarrega física e emocionalmente.

Quadro 1 – Relatos sobre a vivência de desigualdade de gênero

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

Fonte: Dados primários (2020).

Os relatos evidenciam a falta de equidade de gênero nos lares, dentro da relação entre marido e esposa, que deveria ser fundamentada no tratamento democrático, sem distinção e com respeito às necessidades de cada um.

A partir do exposto, cabe ressaltar a importância da igualdade de gênero dentro e fora de casa, na divisão das tarefas entre parceiros e na responsabilidade com o cuidado dos filhos, bem como a importância de evidenciar para a sociedade que todos têm a ganhar com ações mais igualitárias. Para isso, torna-se necessário educar a população, de forma geral, que os cônjuges devem dividir as responsabilidades com a casa e com o cuidado dos filhos, de maneira imparcial e equânime. Não existe justificativa para a desigualdade de gênero, que ainda é tão presente nos lares e nas organizações, o que reforça a urgência de superação do machismo e do patriarcado.

CARACTERIZAR A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL E A PROFISSIONAL

Nesta seção será apresentada a proposta do objetivo geral desta pesquisa, que buscou analisar a percepção das mães do oeste catarinense quanto aos impactos da pandemia do coronavírus na conciliação da maternidade com o trabalho em regime *home office*.

Com base nas respostas ao questionário, constatou-se que as mulheres mães tendem a assumir um maior número de tarefas da casa, o que as tornam menos disponíveis para a organização. Um dos principais motivos é que seus companheiros pouco auxiliam nos afazeres do lar e no cuidado dos filhos. Também foi constatado que as mulheres mães têm mais dificuldades para separar as atividades profissionais da rotina doméstica. Além disso, no esforço de conciliar os papéis de profissional e de mãe, as mulheres em regime de *home office* raramente convertem a flexibilidade obtida com o trabalho realizado em casa em cuidados com elas mesmas.

Ou seja, elas acabam priorizando o trabalho profissional e as demandas da família ao invés de olharem para si. O Quadro 2 apresenta os relatos das respondentes quando questionadas sobre a conciliação da vida pessoal com a profissional.

Quadro 2 – Relatos sobre a conciliação entre a vida pessoal e profissional

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

Fonte: Dados primários (2020).

A disponibilidade da mulher-mãe em regime *home office* para os filhos pode ser apenas parcial, pois exercer suas atividades laborais em casa não significa que ela conseguirá cuidar deles durante o horário de trabalho. A flexibilidade de horário que a teletrabalhadora tem não implica em liberdade para priorizar as atividades que ela gostaria de realizar, sendo necessário que estas mães negociem com seus supervisores, familiares, colegas e clientes o espaço e o tempo para desempenhar as atividades inerentes a cada papel.

AValiação DA EXPERIÊNCIA

Com o intuito de mensurar o nível de satisfação com o teletrabalho, as respondentes classificaram a experiência em regime *home office*, por meio de uma resposta apresentada em formato de escala *Likert*.

Tabela 9 – Avaliação da experiência

CATEGORIA	FREQUÊNCIA RELATIVA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA
*DE MODO GERAL, AVALIE COMO ESTÁ SENDO SUA EXPERIÊNCIA NO HOME OFFICE:		
1 - Extremamente ruim	6,12%	06
2 - Muito ruim	21,43%	21
3 - Bom	60,20%	59
4 - Muito bom	11,22%	11
5 - Extremamente bom	1,02%	01
Total	100%	98

*Foram descartadas três respostas.

Fonte: Dados primários (2020)

Apesar de todas as dificuldades e limitações apontadas nos resultados desta pesquisa, a maioria das mães trabalhadoras avaliaram sua experiência no *home office* como boa (60,20%), que seria um nível de satisfação neutro/moderado.

A prática do *home office* tem muitos quesitos a melhorar, principalmente dentro do lar, a começar por uma divisão igualitária dos afazeres domésticos e do cuidado com os filhos, além do estabelecimento de um cronograma e rotina das tarefas.

Não se pode olvidar que as organizações também possuem pontos para melhorar, como o fornecimento de recursos necessários para uma melhor execução das atividades. Porém, o primeiro passo foi dado e como resultado do isolamento social, as organizações tornaram-se mais flexíveis e mais empáticas com seus colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar a percepção das mães do oeste catarinense sobre os impactos da pandemia da COVID-19 na conciliação entre o teletrabalho e a maternidade. As questões do instrumento de pesquisa foram construídas com a intenção de conhecer o perfil pessoal e profissional, além da dinâmica familiar e laboral das respondentes neste período de isolamento social e *home office*.

A pesquisa teve a participação de 101 mães, sendo a maioria com idade entre 25 e 34 anos (50,50%) e com pós-graduação completa, idade em que as mulheres se encontram em vida profissional ativa. Quanto ao estado civil, a maioria (93,07%) das respondentes identificou-se como casada ou em uma união estável, o que significa que elas possuem companheiro(a) para auxiliar nas tarefas do lar e de cuidado dos filhos. Com relação aos dados de trabalho das pesquisadas, 80,20% são colaboradoras, essencialmente da área da educação (53,47%), sendo que a maioria das participantes trabalha em empresas privadas (56,44%).

Um dos resultados mais relevantes a serem considerados foi a dificuldade que as mulheres mães enfrentam no quesito da conciliação de múltiplas jornadas e os esforços contínuos dedicados ao ajuste das rotinas demasiadamente atarefadas. Não é por menos que a principal dificuldade apontada pelas respondentes foi a de estabelecer limite entre maternidade-casa-trabalho (20,11%).

No entanto, não apenas fatores negativos foram relatados, mas muitas contribuições do *home office* também foram retratadas pelas respondentes, uma vez que, especialmente, a maior interação com a família destacou-se como a principal vantagem desse regime de trabalho (23,72%).

O período da pandemia evidenciou situações que merecem atenção quando se trata das desigualdades de gênero nos lares. As mulheres, a quem culturalmente são atribuídas as tarefas do lar, são ainda as que mais sentem o peso da responsabilidade pelo cuidado dos filhos. Os relatos das participantes demonstraram essa dinâmica quando elas comentaram que os companheiros chegavam a reclamar quando as tarefas da casa não estavam em dia ou que a comida não estava pronta em determinados horários.

Embora existam pesquisas que confirmem que há maior produtividade e desempenho quando o colaborador se sente motivado e pertencente ao local de trabalho, as participantes relataram que houve omissão por parte das organizações quanto aos recursos disponibilizados para o bom desenvolvimento das tarefas. A maioria das mulheres (50,50%) não dispõe de todos os recursos necessários para a execução das atividades. Esse fator contribuiu para que as respondentes externalizassem que a mudança do ambiente presencial para o ambiente virtual do *home office* prejudicou o desempenho (52,48%) e impactou negativamente a produtividade na execução das atividades laborais (63,38%).

Nas questões abertas que permitiram que as participantes redigissem suas experiências, houve relatos sobre a desigualdade de gênero dentro do lar, falta de apoio e má divisão das tarefas. Falas condizentes com a inferiorização das mulheres estiveram presentes em várias respostas, sendo uma das principais queixas relatadas por elas.

O questionário aplicado adicionou evidências à opinião inicial das autoras, de que a pandemia aumentou a jornada de trabalho das mulheres. Com os filhos, diariamente, em casa, demanda-se mais atenção e apoio para as atividades escolares. As refeições familiares precisavam ser preparadas diariamente, enquanto as compras de mantimentos durante a pandemia exigiam um planejamento quase que estratégico.

A vida familiar com todos em casa, durante as 24 horas do dia, pode causar estresse e frustração entre os membros. Outras preocupações acompanharam a rotina das famílias, por exemplo, as finanças pessoais, a crise econômica, a saúde, principalmente, daqueles classificados como grupo de risco, além da insegurança em relação à própria carreira. Todos esses fatores podem causar uma carga emocionalmente desgastante, sentida com maior peso por aquelas que, culturalmente, são as mais sobrecarregadas com tarefas que deveriam ter o mesmo peso de responsabilidade para os adultos do lar.

A sociedade vive em mudanças constantes, o que inclui a atuação mais intensa da mulher no mercado de trabalho em conjunto com a maternidade. Em razão disso, é importante que sejam realizados estudos que apontem condutas apropriadas para melhorar a adequação das múltiplas jornadas das mulheres mães.

Intenciona-se, com isso, avançar no diálogo sobre os caminhos para tornar a jornada destas mulheres mais justa e menos penosa, o que impacta na boa qualidade de vida não apenas delas, mas também dos seus filhos, que são seus dependentes para se alimentar (amamentação), para a educação e criação, de forma geral. Isso contribuirá com a melhoria da eficiência das colaboradoras, com a elevação dos seus níveis de motivação e, conseqüentemente, com a melhoria do desempenho e da produtividade no teletrabalho.

Outras mudanças também devem acontecer, como a atuação mais ativa dos companheiros dessas mulheres. Estes não devem, somente, cumprir seu papel de pai no sentido de “ajudar” a trocar fraldas, dar banho e comida etc., mas podem assumir responsabilidades juntamente com a mulher. É necessário mudar a cultura do cuidado paterno na perspectiva da equidade de gênero, com políticas públicas como a ampliação da licença paternidade, que é de apenas cinco dias.

Espera-se que, a partir da experiência do isolamento vivenciado com a pandemia, novos olhares e mudanças de atitudes se incorporem na vida e na rotina das pessoas e empresas. Por fim, acredita-se que a pergunta de pesquisa (como as mães do oeste catarinense estão conciliando o trabalho com a maternidade no regime *home office* durante o período da pandemia do coronavírus?) foi respondida e o objetivo geral (analisar a percepção das mães do oeste catarinense quanto aos impactos da pandemia do coronavírus na conciliação do trabalho em regime *home office* e maternidade) foi atingido.

REFERÊNCIAS

- ALVIM, J. *Home office na pandemia*. G1: Globo. Presidente Prudente, p. 1-1. 29 jun. 2020. Disponível em: <[https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/blog/psicoblog/post/2020/06/29/home-off ice-na-pandemia.ghtml](https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/blog/psicoblog/post/2020/06/29/home-office-na-pandemia.ghtml)>. Acesso em: 10 nov. 2020.
- ANDRADE, L. F. da S.; MACEDO, A. dos S.; OLIVEIRA, M. de L. S. A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. *Revista Administração Mackenzie*. São Paulo, Edição especial. v. 15, n 6, p. 48-75, 2014.
- ARAÚJO, C. F. dos S. A DUPLA JORNADA DE MULHERES INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO TURÍSTICO EM ARACAJU-SE. *Caderno de Gênero e Diversidade*, Sergipe, v. 1, n. 1, p.110-127, 2015. Mensal. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/13649/10999>>. Acesso em: 11 nov. 2020.
- BRASIL, Decreto- Lei Nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Vide decreto- Lei Nº 127/ 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 7 nov. 2019.
- BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Emenda Constitucional Nº 91/2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 13 nov. 2019.
- FREIRE, M. M. de L. Como criar filhos: maternidade, ciência e gênero no Brasil nas primeiras décadas do século XX. In: KLANOVICZ, L. R. F.; MOREIRA, R. *Estudos de gênero em perspectiva*. Paraná: Ampug, 2016. Cap. 2. p. 45-65.
- FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE. *Empoderamento da mulher na gestão*. 2016. Disponível em: <<https://fnq.org.br/comunidade/e-book-16-empoderamento-da-mulher-na-gestao/>>. Acesso em: 29 fev. 2020.

IBGE. *Características adicionais do mercado de trabalho 2012-2017*. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101622_informativo.pdf>. Acesso em: 30 out. 2019.

IBGE. *Rendimento de todas as fontes 2018*. 2019a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101673_informativo.pdf>. Acesso em: 30 out. 2019.

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

LUNA, R. A. Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para centros urbanos. *Revista Pensar e Gestão Administração*. 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos>. Acesso em: 17 nov. 2020.

MATTAR, F. N. *Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento*. 6a. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

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

PROBST, E. R. *A evolução da mulher no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2019.

PUCCINI, B. C.; ARON, M. L.; SANTIAGO, E. B. Trabalhadora e mãe: papéis, identidade, consciência política e democracia. *Psicologia Política*. v. 15. n. 34. p. 587-597, 2015.

RAIŠIENĖ, A. G. *et al.* Working from home: who is happy? A survey of Lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period. *Sustainability*, v. 12, n. 13, p. 5332-5353, 2020. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.3390/su12135332>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Revista de Ciências Sociais*, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582011000100006&script=sci_arttext>. Acesso em: 17 out. 2020.

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

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