



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DÁVILA BIANCA SILVA ARAÚJO

**AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME OFFICE PARA MULHERES  
MÃES EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19**

MOSSORÓ

2024

DÁVILA BIANCA SILVA ARAÚJO

**AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME OFFICE PARA MULHERES  
MÃES EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19**

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharela em Administração.

Orientadora: Danielle de Araújo Bispo, Prof.<sup>a</sup> Dra.

MOSSORÓ

2024

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

SA658 SILVA ARAUJO, DAVILA BIANCA .  
v AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME OFFICE  
PARA MULHERES MÃES EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-  
19 / DAVILA BIANCA SILVA ARAUJO. - 2024.  
37 f. : il.

Orientadora: DANIELLE DE ARAÚJO BISPO.  
Monografia (graduação) - Universidade Federal  
Rural do Semi-árido, Curso de Administração,  
2024.

1. HOME OFFICE. 2. MULHERES. 3. PANDEMIA. 4.  
MÃES. I. DE ARAÚJO BISPO, DANIELLE , orient. II.  
Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade  
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).  
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência  
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva  
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

DÁVILA BIANCA SILVA ARAÚJO

**AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME OFFICE PARA MULHERES  
MÃES EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19**

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharela em Administração.

Defendida em: 25 / 10 / 2024.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Danielle de Araújo Bispo (UFERSA)  
Presidenta

---

Luciana Holanda Nepomuceno, Profa. Dra. (UFERSA)  
Membra Examinadora

---

Elisabete Stradiotto Siqueira, Profa. Dra. (UFERSA)  
Membra Examinadora

## **AGRADECIMENTOS**

A realização deste trabalho não teria sido possível sem o apoio de diversas pessoas que contribuíram de maneira significativa para a sua concretização.

Primeiramente, gostaria de agradecer a minha orientadora, Prof.<sup>a</sup> Dra. Danielle de Araújo Bispo, pela orientação, paciência e incentivo ao longo de todo o processo. Também quero agradecer a Profa. Dra. Luciana Holanda Nepomuceno, pois sua experiência e dedicação foram fundamentais para o desenvolvimento desse trabalho.

Agradeço também as mães que aceitaram participar das entrevistas, que compartilharam suas vivências e feedbacks, enriquecendo minha pesquisa.

Não posso deixar de mencionar minha família e amigos, que sempre acreditaram em mim e me motivaram a seguir em frente, especialmente minha mãe, Maria Liduina de Lima Araújo, minha tia, Danielle Mara de Lima e meu tio, Antônio Reginaldo de Sousa, que sempre se fizeram presente na minha vida. O amor e apoio incondicional deles foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho. Cada um de vocês fez a diferença e sou eternamente grata.

## RESUMO

O estudo traz uma abordagem sobre o home office em tempos de pandemia da Covid-19 sob a perspectiva de mulheres mães e trabalhadoras que atuaram nesse contexto. Primeiramente, a pesquisa identifica as vantagens e desvantagens do home office antes e durante a pandemia, para posteriormente conseguir analisá-las com base nos relatos das cinco mães entrevistadas. O roteiro da entrevista foi desenvolvido a partir das variáveis que apareceram de forma recorrente na literatura e o método utilizado para essa investigação científica foi o de cunho qualitativo, utilizando a técnica de entrevistas semiestruturadas a fim de obter o máximo de informações possíveis para alcançar o objetivo geral da pesquisa, qual seja, analisar quais as vantagens e desvantagens do home office durante a pandemia da Covid-19 na perspectiva de mulheres mães. Em vista disso, foi possível identificar através deste estudo que durante o home office na pandemia as mulheres mães tinham uma sobrecarga física e mental devido a junção da reponsabilidade da casa, filhos e do trabalho se concentrarem em um só ambiente, causando assim, um conflito entre trabalho e família. Além disso, foi possível identificar que as multitarefas incumbidas naturalmente as mulheres afetaram de certo modo o desempenho profissional, visto que, durante esse período elas não tinham rede de apoio por causa do isolamento social imposto na época. Entretanto, verifica-se também alguns aspectos positivos, como o maior convívio com os filhos e familiares e a segurança contra a doença da Covid-19.

**Palavras-chave:** Home office; Mulheres; Mães; Pandemia; Vantagens; Desvantagens.

## **ABSTRACT**

The study addresses home office during the COVID-19 pandemic from the perspective of working mothers who worked in this context. First, the research identifies the advantages and disadvantages of home office before and during the pandemic, and then analyzes them based on the reports of the five mothers interviewed. The interview script was developed based on variables that appeared repeatedly in the literature, and the method used for this scientific investigation was qualitative, using the semi-structured interview technique in order to obtain as much information as possible to achieve the general objective of the research, which is to analyze the advantages and disadvantages of home office during the COVID-19 pandemic from the perspective of working mothers. In view of this, it was possible to identify through this study that during home office during the pandemic, working mothers had a physical and mental overload due to the combination of responsibilities for the home, children, and work being concentrated in a single environment, thus causing a conflict between work and family. Furthermore, it was possible to identify that the multitasking that women naturally undertake affected their professional performance to some extent, since during this period they did not have a support network due to the social isolation imposed at the time. However, it was found that there were some positive aspects, such as greater contact with children and family members and safety against the Covid-19 disease.

**Keywords:** Home office; Women; Mothers; Pandemic; Advantages; Disadvantages.

## LISTA DE QUADROS

|          |   |                                                                                                                 |    |
|----------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1 | – | Vantagens do Trabalho em Home Office para os trabalhadores antes da pandemia.....                               | 15 |
| Quadro 2 | – | Desvantagens do Trabalho em Home Office para os trabalhadores antes da pandemia.....                            | 15 |
| Quadro 3 | – | Vantagens do Trabalho em Home Office para os trabalhadores durante a pandemia.....                              | 17 |
| Quadro 4 | – | Desvantagens do Trabalho em Home Office para os trabalhadores durante a pandemia.....                           | 17 |
| Quadro 5 | – | Vantagens do home office independente da pandemia e vantagens do home office no contexto da pandemia.....       | 18 |
| Quadro 6 | – | Desvantagens do home office independente da pandemia e desvantagens do home office no contexto da pandemia..... | 19 |
| Quadro 7 | – | Perfil das entrevistadas.....                                                                                   | 22 |
| Quadro 8 | – | Vantagens e Desvantagens do home office durante a pandemia na perspectiva de mulheres mães.....                 | 28 |

## LISTA DE FIGURAS

|          |   |                              |    |
|----------|---|------------------------------|----|
| Figura 1 | – | Categorias de abordagem..... | 21 |
|----------|---|------------------------------|----|

## SUMÁRIO

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUÇÃO .....                        | 11 |
| 1.1 OBJETIVOS .....                        | 13 |
| 1.1.1. Objetivo Geral .....                | 13 |
| 1.1.3 Objetivos Específicos .....          | 13 |
| 1.2 JUSTIFICATIVA.....                     | 13 |
| 2. REFERENCIAL TEÓRICO .....               | 14 |
| HOME OFFICE: VANTAGENS E DESVANTAGENS..... | 14 |
| 3. METODOLOGIA.....                        | 20 |
| 4. ANÁLISE E RESULTADOS .....              | 23 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....              | 30 |
| REFERÊNCIAS .....                          | 32 |
| APÊNDICE .....                             | 36 |

# 1. INTRODUÇÃO

O ano de 2020 foi marcado pela disseminação do vírus SARS-CoV-2 (COVID-19). A Organização Mundial de Saúde (OMS) comunicou que a contaminação começou na China, ainda em dezembro de 2019 e se alastrou para o restante do mundo, gerando assim uma alerta de vigilância sanitária mundial, sendo caracterizada como uma pandemia. No Brasil, o primeiro caso confirmado foi em São Paulo- SP, desde então, foram orientadas medidas preventivas como tentativa de controlar o surto da doença enquanto não surgia vacina eficaz, adotando de início o uso de máscara, a higienização das mãos, o distanciamento social, isolamento de casos suspeitos e confirmados e quarentena dos contatos dos casos de Covid-19 (NETTO; CORRÊA, 2020).

Com o isolamento social sendo uma das alternativas para a prevenção do vírus, se fez necessária uma adaptação da população e do mercado de trabalho de acordo com o cenário em que o mundo se encontrava. Essa adaptação de forma imediata atingiu uma parcela considerável da classe trabalhadora e das empresas, pois suas ações tiveram que ser interrompidas totalmente ou parcialmente, sendo assim forçadas a aderirem ao chamado “*home office*”, que traduzido para o português significa “escritório em casa”, o qual foi utilizado como uma alternativa para procederem com suas respectivas funções laborais (BRIDI; BOHLER; ZANONI; BRAUNERT; BERNARDO; MAIA; FREIBERGER; BEZERRA, 2020)

O trabalho em home office já vinha se expandindo em diversos segmentos econômicos, porém, a pandemia da Covid-19 contribuiu para a sua repentina ascensão mundial. Essa modalidade de trabalho se caracteriza por todas as atividades profissionais serem feitas distantes do ambiente laboral, mais precisamente no ambiente domiciliar. Entretanto, não se assemelha a outras formas de trabalho que também são realizadas longe da empresa, como o trabalho em domicílio, já que o home office é um trabalho possibilitado por tecnologias de informação.

A mudança do ambiente de trabalho, o fechamento de locais públicos de lazer, a realização de atividades feitas à distância, e o distanciamento social, além da preocupação com a atual crise sanitária e econômica, geraram efeitos na vida profissional e pessoal do cidadão (MENDES; HASTENREITER FILHO; ETELLECHEA, 2020). A adoção do home office e a suspensão das operações presenciais devido à pandemia causou inseguranças nos trabalhadores, tais como, o medo de perder o emprego, afetando principalmente pessoas com nível de escolaridade baixo, pretos e mulheres (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020). No Brasil, de acordo com a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise Covid-19 realizada em 2020 pela

Fundação Instituto de Administração (FIA), com 139 empresas de pequeno, médio e grande porte, foi observado que 46% delas assumiram o *home office* durante a pandemia, e 67% das empresas que adotaram tiveram obstáculos em implantar essa modalidade.

Segundo Melo (2021), pode-se associar a dificuldade em introduzir esse trabalho remoto durante a pandemia ao fato de que o mesmo apresenta tanto vantagens, como desvantagens, para os usuários em questão. Entre seus proveitos vale destacar a flexibilidade, a economia por parte da empresa, a redução no deslocamento dos funcionários e o maior tempo com a família. No entanto, esse modo remoto também apresenta pontos negativos, tendo como exemplo a falta de estrutura adequada, as distrações no ambiente, a falta de convívio com os colegas de trabalho, a invasão de privacidade e o excesso da carga horária, em especial para as mulheres chefe de família que precisam lidar com a tripla jornada de trabalho.

A existência da tripla jornada feminina está ligada a necessidade da mulher de possuir disposição para equilibrar seu papel profissional, materno e domiciliar (SILVA; ALMEIDA, 2017). Isso se deve ao fato de as mulheres serem historicamente responsáveis pelo trabalho reprodutivo e pelos afazeres domésticos, que somado com trabalho remunerado, causam uma sobrecarga nas mesmas. Uma pesquisa do Datafolha para o C6 Bank, revela que no contexto da pandemia as mulheres são as mais atingidas, 59% das mulheres afirmam estar mais ansiosas por questões profissionais, contra 49% dos homens, evidenciando assim a desigualdade de impactos entre homens e mulheres durante a pandemia. (C6 Bank notícias, 2020).

Sabe-se que as vantagens e desvantagens do *home office* já são trabalhadas na literatura acadêmica, porém, a imposição do *home office* por conta da pandemia fez necessária a compreensão das vantagens e desvantagens específicas presentes nesse novo contexto. Portanto, a questão de pesquisa que se coloca é: Quais as vantagens e desvantagens do *home office* durante a pandemia da Covid-19?

Para responder a essa questão de pesquisa, estudou-se um grupo de mulheres mães em *home office* na pandemia, visto que as atribuições em relação ao cuidado com a casa e com os filhos são incumbidas às mulheres, e com a pandemia e a adoção do *home office* essas atividades acabaram se esbarrando (CONSCEIÇÃO; NUNES, 2021). Essa pesquisa tem como objetivo geral analisar quais as vantagens e desvantagens do *home office* durante a pandemia da Covid-19 para as mulheres mães.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1. Objetivo Geral

Analisar quais as vantagens e desvantagens do home office durante a pandemia da Covid-19 na perspectiva de mulheres mães.

### 1.1.3 Objetivos Específicos

- Identificar quais as vantagens e desvantagens do home office antes da pandemia da Covid-19.
- Identificar quais as vantagens e desvantagens do home office durante a pandemia da Covid-19.
- Descrever o cotidiano de mulheres mães e trabalhadoras no contexto da pandemia

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Diante da adesão compulsória do home office, se faz necessária a identificação dos aspectos positivos e negativos do home office durante a pandemia, com a finalidade de observar se há alterações nas suas vantagens e desvantagens de acordo com o contexto em que a sociedade está inserida. Dessa forma, a realização desse trabalho se justifica pelo enriquecimento da literatura, uma vez que foi possível contribuir com a produção acadêmica sobre a pandemia da Covid-19 e trabalho. Outra justificativa relaciona-se a dar voz às mulheres, uma vez que muitas vezes a sociedade esquece o que é ser mulher e trabalhar no sistema capitalista, particularmente quando se é mãe. Por fim, para o campo da Administração, esse trabalho possibilitou o crescimento pessoal e profissional da autora ao aprender a fazer um trabalho acadêmico e conversar com mulheres de diferentes profissões e organizações.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### HOME OFFICE: VANTAGENS E DESVANTAGENS

As novas configurações no mercado de trabalho, os avanços no meio tecnológico e a popularização das tecnologias de informação (TI), proporcionaram o surgimento e a ampliação de novas modalidades de trabalho, tais como, o home office. Essa modalidade de trabalho surgiu como um formato flexível de trabalho, o qual se trata da execução do trabalho longe do ambiente físico da organização, ou seja, direto da residência do empregado, porém, ainda mantendo vínculo com a empresa (SILVA; SANTOS; FORMAGGIO, 2021).

A chegada do home office foi marcada no ano de 1970 diante da crise do petróleo que o mundo enfrentava (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). A ideia da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) de fortalecer os países produtores de petróleo dentro do mercado ocasionou a diminuição da exportação de petróleo, e consequentemente, conflitos entre alguns países (MARINHO, 2010). Com isso, o preço do petróleo começou a subir devido a diminuição de sua exportação, países desenvolvidos tais como os Estados Unidos, buscaram uma alternativa que amenizasse os gastos com o deslocamento já que o recurso utilizado nos combustíveis estava muito caro. Diante disso, como forma de enfrentar a crise do petróleo surge o “*home office*” nas empresas, com a ideia inicial de amenizar os custos com deslocamento para o trabalho.

Com o avanço da popularização das tecnologias, o home office foi se expandindo gradativamente e sendo aceito por diversas empresas, expandindo uma nova modalidade dentro do mercado de trabalho. Entretanto, com o advento da pandemia da Covid-19 essa adesão tomou grandes proporções, pois além dele possibilitar a continuidade das atividades via remota, o home office também proporcionou o resguardo dos indivíduos contra o vírus Covid-19, respeitando assim o distanciamento social inserido em meio à crise sanitária em que o mundo se encontrava (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Antes da pandemia já se identificava vantagens dessa modalidade de trabalho, para Rafalski e Andrade (2015) dentre as vantagens encontram-se mais autonomia, diminuição do estresse, flexibilidade na carga horária e redução do tempo e custo com o deslocamento ao trabalho. No mesmo sentido, Filardi, Castro e Zanini (2017) e Anjos, Peon, Carvalho e Marchi (2018) também mencionam a flexibilidade, a autonomia/independência e a redução de tempo e custo com o deslocamento e acrescentam a maior disponibilidade para a vida pessoal e família

e uma melhor qualidade de vida (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017). O Quadro 1 apresenta vantagens para os trabalhadores em regime de home office antes da pandemia.

**Quadro 1 – Vantagens do Trabalho em Home Office para os trabalhadores antes da pandemia.**

| Vantagens                                               | Autores                                                                          |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Maior autonomia na realização das atividades laborais.  | Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018); |
| Diminuição do estresse com o deslocamento e o trabalho. | Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017)                       |
| Flexibilidade da jornada de trabalho.                   | Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018); |
| Redução de tempo e custo com deslocamento ao trabalho.  | Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018)  |
| Maior disponibilidade para a vida pessoal e familiar.   | Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018)                             |
| Melhor qualidade de vida.                               | Filardi, Castro e Zanini (2017)                                                  |

Fonte: Adaptado de Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018).

O sistema de home office pode oferecer tanto aspectos positivos quanto negativos para seus usuários, podendo variar de acordo com a condição em que o indivíduo está inserido (GATTI; TERRA; PORTUGAL; SOUZA; JUNIOR; SILVA, 2018). Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017) e Anjos et al. (2018) concordam que o distanciamento entre os funcionários e o conflito entre a casa e trabalho, além da estrutura inadequada (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017); (ANJOS, et al., 2018) podem afetar a produtividade do trabalhador. Outras desvantagens do home office para os trabalhadores são a menor exposição profissional (RAFALSKI; ANDRADE, 2015), o autocontrole da rotina de trabalho e aumento dos custos de casa (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017) e a carga horária indefinida e as interrupções durante o trabalho (ANJOS, et al., 2018). O Quadro 2 lista desvantagens do home office para os trabalhadores identificadas antes da pandemia.

**Quadro 2 - Desvantagens do Trabalho em Home Office para os trabalhadores antes da pandemia.**

| Desvantagens                                         | Autores                                                                         |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Distanciamento dos colegas de trabalho.              | Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018) |
| Conflito entre casa e trabalho.                      | Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017)                      |
| Menor exposição profissional.                        | Rafalski e Andrade (2015)                                                       |
| Distrações no ambiente domiciliar.                   | Filardi, Castro e Zanini (2017)                                                 |
| Autocontrole da rotina de trabalho.                  | Filardi, Castro e Zanini (2017)                                                 |
| Aumento dos custos com água, energia e equipamentos. | Filardi, Castro e Zanini (2017)                                                 |
| Falta de uma estrutura adequada para trabalho.       | Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018)                            |

|                                          |                     |
|------------------------------------------|---------------------|
| Carga horária indefinida.                | Anjos et al. (2018) |
| Interrupções em casa durante o trabalho. | Anjos et al. (2018) |

Fonte: Adaptado de Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018).

Conforme a pesquisa Home Office Brasil 2018 desenvolvida pela Sap Consultoria em Recursos Humanos em parceria com a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, 45% das 315 empresas estudadas adotam essa modalidade de trabalho e outras 15% citaram uma possível implantação. Se comparar esse estudo com o realizado no ano de 2016 pode-se verificar um aumento de 22% na adoção do home office. A pandemia do corona vírus e as restrições de funcionamento das empresas impulsionaram esse aumento, em 2020, 52% das empresas passaram a adotar o home office diante da urgência de uma alternativa provisória para prosseguir com as atividades.

O contexto pandêmico foi o motivador da prática de um home office compulsório que possibilitou as empresas continuarem ativas e permitiu a proteção da população diante da alta taxa de contaminação do vírus (LIZOTE et al., 2021). Os trabalhadores das empresas que ainda não tinham contato com esse modelo de trabalho tiveram que ser submetidos mesmo não estando preparados, gerando assim uma preocupação nos mesmos sobre o novo modelo de trabalho. Segundo uma pesquisa efetuada pelo IBGE (2020), mais de 8 milhões de pessoas estavam exercendo seu trabalho via remota durante a pandemia no Brasil, evidenciando assim a grande massa de pessoas que adotaram ao regime de home office como uma alternativa provisória.

De acordo com Costa (2021) a mudança do modelo de trabalho diante da crise sanitária causada pela Covid-19 foi positiva e necessária, entretanto, trouxe consigo algumas consequências e novos desafios para aqueles que foram submetidos a esse novo formato de trabalho. A flexibilidade na jornada de trabalho, o sentimento de segurança contra a Covid-19, e a economia de tempo com o deslocamento até o trabalho (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020; SOUSA; PARADELA, 2020; COSTA, 2021) são algumas das vantagens da adoção do home office descritas durante a pandemia. Nascimento, Torres e Nery (2020) também citam a inexistência de interrupções no escritório e uma maior participação de pessoas mais idosas e mulheres no mercado de trabalho, enquanto Sousa e Paradela (2020) e Costa (2021) enfatizam o maior convívio com os familiares, a qualidade de vida e redução de custos com deslocamento (SOUSA; PARADELA, 2020), como também, mais conforto, autonomia e produtividade no trabalho (COSTA, 2021). O Quadro 3 abaixo demonstra vantagens do home office durante o período de pandemia.

**Quadro 3 – Vantagens do Trabalho em Home Office para os trabalhadores durante a pandemia.**

| Vantagens                                                             | Autores                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Flexibilidade na jornada de trabalho.                                 | Nascimento, Torres e Nery (2020);<br>Sousa e Paradelo (2020); Costa (2021) |
| Sentimento de segurança e proteção contra a contaminação da Covid-19. | Nascimento, Torres e Nery (2020);<br>Sousa e Paradelo (2020); Costa (2021) |
| Economia de tempo com o deslocamento ao trabalho.                     | Nascimento, Torres e Nery (2020);<br>Sousa e Paradelo (2020); Costa (2021) |
| Maior convívio com os familiares.                                     | Sousa e Paradelo (2020); Costa (2021)                                      |
| Inexistência de interrupções do escritório.                           | Nascimento, Torres e Nery (2020)                                           |
| Maior participação de pessoas idosas e mulheres                       | Nascimento, Torres e Nery (2020)                                           |
| Maior qualidade de vida.                                              | Sousa e Paradelo (2020)                                                    |
| Redução de custos com deslocamento.                                   | Sousa e Paradelo (2020)                                                    |
| Mais conforto.                                                        | Costa (2021)                                                               |
| Mais autonomia.                                                       | Costa (2021)                                                               |
| Mais produtividade no trabalho.                                       | Costa (2021)                                                               |

Fonte: Adaptado de Nascimento, Torres e Nery (2020); Sousa e Paradelo (2020); Costa (2021)

Já com relação as desvantagens do home office no período de pandemia, encontram-se a falta de contato físico e socialização entre funcionários, as distrações e interrupções em casa durante o trabalho (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020; SOUSA; PARADELA, 2020; COSTA, 2021), como também, necessidade de autocontrole do tempo e conflito entre atividades de casa, trabalho e filhos (SOUSA; PARADELA, 2020); (COSTA, 2021). Nascimento, Torres e Nery (2020) e Costa (2021) ainda levantam a falta de um ambiente de trabalho adequado e a perda de benefícios da empresa (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020) como algo prejudicial ao trabalhador. Já Sousa e Paradelo (2020) mencionam a jornada de trabalho indefinida, enquanto Costa (2021) cita a diminuição de feedbacks no trabalho remoto. O Quadro 4 apresenta as desvantagens do home office durante a pandemia.

**Quadro 4– Desvantagens do Trabalho em Home Office para os trabalhadores durante a pandemia.**

| Desvantagens                                                       | Autores                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Falta de contato físico e socialização com os demais funcionários. | Nascimento, Torres e Nery (2020);<br>Sousa e Paradelo (2020); Costa (2021) |
| Interrupções durante o trabalho.                                   | Nascimento, Torres e Nery (2020);<br>Sousa e Paradelo (2020);              |
| Ambiente inadequado para o trabalho.                               | Nascimento, Torres e Nery (2020);<br>Costa (2021)                          |
| Dificuldade no autocontrole do tempo.                              | Sousa e Paradelo (2020); Costa (2021)                                      |
| Sobrecarga das atividades domésticas, filhos e o trabalho.         | Sousa e Paradelo (2020)<br>Costa (2021)                                    |
| Conflito entre as atividades domésticas, filhos e o trabalho.      | Sousa e Paradelo (2020)<br>Costa (2021)                                    |
| Perda de benefícios da empresa.                                    | Nascimento, Torres e Nery (2020)                                           |

| Desvantagens                                           | Autores                 |
|--------------------------------------------------------|-------------------------|
| Jornada de trabalho indefinida.                        | Sousa e Paradelo (2020) |
| Demora no processo de aprendizagem devido à distância. | Sousa e Paradelo (2020) |
| Ausência ou diminuição de feedbacks sobre o trabalho   | Costa (2021)            |

Fonte: Adaptado de Nascimento, Torres e Nery (2020); Sousa e Paradelo (2020); Costa (2021).

A flexibilidade na carga horária de trabalho, a maior autonomia dos trabalhadores nas atividades laborais, a redução do tempo de deslocamento ao trabalho e uma maior disponibilidade para convívio com os familiares são vantagens presentes tanto no cenário pandêmico ou não, para aqueles que adotam ou já adotaram o home office. Em contrapartida, a sensação de segurança com relação ao vírus descrita por Nascimento, Torres e Nery (2020), Sousa e Paradelo (2020) e Costa (2021) é um aspecto vantajoso do home office percebido em virtude da pandemia da Covid-19. O quadro 5 apresenta uma comparação das vantagens do home office no contexto pandêmico e das vantagens independentes da pandemia.

**Quadro 5** – Vantagens do home office independente da pandemia e vantagens do home office no contexto da pandemia.

| Vantagens do home office (independente da pandemia) | Vantagens do home office no contexto da pandemia |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Flexibilidade na carga horária.                     | Segurança contra a Covid-19.                     |
| Redução do tempo de deslocamento ao trabalho.       | Inexistência de interrupções do escritório.      |
| Maior autonomia nas atividades laborais.            | Maior participação de pessoas idosas e mulheres. |
| Maior disponibilidade para convívio com familiares. |                                                  |

Fonte: Adaptado de Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018); Nascimento, Torres e Nery (2020); Sousa e Paradelo (2020); Costa (2021).

Já a falta de convívio com os demais funcionários, as interrupções durante o trabalho, a falta de um ambiente estruturado para trabalho, a carga horária indefinida e a dificuldade no autocontrole do tempo são desvantagens identificadas em ambos os contextos. Enquanto a diminuição de feedbacks sobre o trabalho (COSTA, 2021), a perda de benefícios da empresa (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020) e a sobrecarga e conflito entre as atividades domésticas, filhos e o trabalho (SOUSA; PARADELA, 2020; COSTA, 2021) são desvantagens do home office narradas devido à pandemia. O quadro 6 mostra a comparação entre as

desvantagens do home office independente da pandemia e as desvantagens do home office no cenário pandêmico.

**Quadro 6** - Desvantagens do home office independente da pandemia e desvantagens do home office no contexto da pandemia.

| Desvantagens do home office (independente da pandemia) | Desvantagens do home office no contexto da pandemia                        |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Falta de convívio entre os funcionários.               | Diminuição de feedbacks sobre o trabalho.                                  |
| Interrupções durante o trabalho.                       | Perda de benefícios da empresa.                                            |
| Falta de um ambiente estruturado para trabalho.        | Sobrecarga e conflito entre as atividades domésticas, filhos e o trabalho. |
| Carga horária indefinida.                              |                                                                            |
| Dificuldade no autocontrole do tempo.                  |                                                                            |

Fonte: Adaptado de Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018); Nascimento, Torres e Nery (2020); Sousa e Paradela (2020); Costa (2021).

Conforme a exposição dos quadros acima é possível identificar tanto vantagens como desvantagens coincidentes em ambos cenários, ou seja, que estavam presentes antes e durante a pandemia. Porém, vale ressaltar o surgimento de novos aspectos tanto positivos como negativos na adoção compulsória do home office em meio à pandemia da Covid-19, podendo inferir que os aspectos relativos ao home office podem se alterar conforme o contexto em que a sociedade está inserida.

### 3. METODOLOGIA

No desenvolvimento da pesquisa, optou-se por realizar uma pesquisa de cunho qualitativo que permite identificar, coletar, explorar, e construir significados sobre a questão de estudo (DENZIN; LINCOLN, 2006; CRESWELL; 2010), a saber, identificar as vantagens e desvantagens do regime home office durante a pandemia da COVID -19, com base nas experiências de vida dos sujeitos envolvidos no fenômeno (PATIAS; HOHENDORFF, 2019), quais sejam, mulheres trabalhadoras e mães.

Para a realização de pesquisas nesta perspectiva qualitativa faz-se necessário utilizar uma técnica de coleta e análise de dados consistente com os objetivos e pressupostos da abordagem qualitativa (LEITÃO, 2021). A técnica de coleta utilizada foi a entrevista semiestruturada, posto que esta permite buscar a perspectiva dos participantes a partir da construção de relatos sobre fatos e situações (MANZIN, 2004), de forma flexível, por conciliar uma razoável possibilidade de relacionar e comparar as narrativas dos participantes com o espaço para a espontaneidade, favorecendo a emergência de relatos e significados não previstos, oferecendo ao pesquisador a oportunidade de aprofundar questões (NOGUEIRA- MARTINS, BÓGUS, 2004; BONI, QUARESMA, 2005; LEITÃO, 2021). Esse tipo de entrevista se adequa aos propósitos desta pesquisa, pois permite uma abordagem mais espontânea e informal que estimule relatos sobre os sentimentos e percepções das mulheres mães sobre seu cotidiano.

O roteiro da entrevista foi desenvolvido a partir das variáveis que apareceram de forma recorrente no referencial teórico acerca das vantagens e desvantagens do home office, no período da pandemia. Organizou-se estes elementos nas seguintes categorias: Produtividade, Saúde Física e Mental e Relacionamentos Interpessoais, entendendo que as narrativas relativas a estes eixos, possibilita a compreensão dos mesmos de forma complexa, englobando os aspectos identificados como positivos ou negativos, conforme a Figura 1:

**Figura 1** – Categorias de abordagem



Fonte: Adaptado de Rafalski e Andrade (2015); Filardi, Castro e Zanini (2017); Anjos et al. (2018); Nascimento, Torres e Nery (2020); Sousa e Paradela (2020); Costa (2021).

As questões do instrumento foram desenvolvidas visando equilibrar itens descritivos, explicativos e hipotéticos (LEITÃO, 2021) a fim de promover discursos que descrevem de forma aprofundada o fenômeno, permitam a busca de relações associativas ou causais e estimulem a criatividade e construção de representações por parte do entrevistado. A estrutura do roteiro, no quadro abaixo, compreende 4 blocos: a) questões de caracterização das entrevistadas e suas realidades, momento fundamental para o estabelecimento do rapport; b) questões contextualização, que abarcam o fenômeno de forma geral e abrangente; c) questões divididas nos eixos temáticos que constituem o núcleo da entrevista e d) questões complementares e de desligamento que visam desacelerar e permitir o encerramento do processo sem sobressaltos. O roteiro da entrevista se encontra no apêndice A.

As participantes foram selecionadas observando o perfil e contexto em que estavam inseridas, é importante ressaltar que a pesquisadora tentou contato 15 mulheres no total via

email e whatsapp, porém obteve pouco retorno. Desse modo, foram selecionadas 5 mulheres mães e trabalhadoras, a primeira e a terceira participante foram identificadas e selecionadas através da indicação de terceiros que já tinham conhecimento da rotina e trabalho de ambas. Já as demais participantes foram selecionadas através de um projeto acadêmico que abordava o tema sobre as mães em home office durante a pandemia. Devido a indisponibilidade da pesquisadora na logística de deslocamento, foram realizadas três entrevistas de forma online por meio de vídeo chamada no Google Meet e o restante de forma presencial. As entrevistas tiveram duração média de quarenta e cinco minutos cada, as quais foram realizadas entre o período de janeiro a setembro de 2023 de acordo com a disponibilidade das participantes. O quadro abaixo descreve o perfil das participantes:

**Quadro 7** – Perfil das entrevistadas.

| Entrevistadas | Idade | Estado Civil | Profissão                 | Filhos                 |
|---------------|-------|--------------|---------------------------|------------------------|
| E1            | 39    | Casada       | Professora Universitária  | 2 (1-5 anos de idade)  |
| E2            | 41    | Casada       | Assistente Administrativa | 1 (6-10 anos de idade) |
| E3            | 35    | Casada       | Engenheira de Pesca       | 2 (1-5 anos de idade)  |
| E4            | 40    | Casada       | Agrônoma                  | 2 (6-10 anos de idade) |
| E5            | 36    | Casada       | Professora                | 1 (1-5 anos de idade)  |

Fonte: Dados da pesquisa.

Destaca-se ainda que primeiramente foi realizada uma entrevista teste a fim de verificar a eficácia do roteiro de perguntas elaborado e alinhar a postura e comportamento da pesquisadora. O método de análise utilizado foi o interpretativo no intuito de explorar as diversas informações e contextos e facilitar a captação e compreensão de dados mais complexos. A fim de compreender as categorias acima citadas foram utilizadas as narrações de 5 mulheres que vivenciaram esse contexto, as quais tiveram que enfrentar um home office compulsório junto com as demandas da casa e dos filhos, tudo concentrado em um só ambiente, proporcionando segundo Bukowitz (2023) um conflito entre o trabalho formal e o trabalho não remunerado exercido predominantemente pelas mulheres. No intuito de se aprofundar sobre essa temática foi segmentado trechos das falas das entrevistadas de acordo com as 3 categorias identificadas através da literatura, abordando-as separadamente com o propósito de identificar possíveis semelhanças e diversidades na rotina das mulheres mães.

## 4. ANÁLISE E RESULTADOS

Nessa perspectiva, este tópico se concentra na análise das vivências de mulheres que são mães e enfrentaram a pandemia e suas adversidades dentro do ambiente de trabalho como também familiar. Ao observar um home office imposto por uma crise sanitária mundial, é pertinente adentrar em uma pauta sobre as suas vantagens e desvantagens durante o período de pandemia, as quais são paralelas ao home office já implementado antes desse período, todavia, é perceptível algumas alterações a respeito dessas vantagens e desvantagens na visão das mulheres mães e trabalhadoras. Utilizando as experiências e relatos de mães que estavam em home office durante a pandemia foi possível explorar as seguintes categorias: Produtividade; Saúde Física e Mental; Relações Interpessoais. A análise dessas categorias possibilitou visa identificar as particularidades vividas por essas mulheres, identificando as vantagens e desvantagens do home office nesse contexto.

Sabe-se que o trabalho em home office está diretamente ligado a flexibilidade, devido a sua versatilidade e autonomia nas condições de trabalho (RAFALSKI; ANDRADE, 2015; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017; ANJOS et al., 2018; NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020; SOUSA; PARADELA, 2020; COSTA, 2021), tais quais, horários, vestimentas e ambiente físicos, ambos explorados antes e durante a pandemia. No entanto, existe o outro lado da moeda, tendo em vista que, para Freitas, Sgarbossa e Mozzato (2024) essa modalidade de trabalho quando forçada por algum motivo de força maior, como no caso da pandemia, pode gerar danos aos profissionais envolvidos.

Ao adentrar na categoria sobre produtividade foi possível identificar que todas as mães entrevistadas enfrentaram desafios com relação a conciliação do trabalho e cuidado dos filhos. De acordo com Bukowitz (2023), a ausência de limite de espaço entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico causou um impacto na rotina dessas mulheres, nesse sentido a entrevistada 5 fala que:

Você não tinha aquele horário que você sai da sua casa para trabalhar e você deixa seu trabalho lá, no seu ambiente de trabalho (Entrevistada 5).

A gente tinha que trabalhar em casa, trazendo o trabalho para dentro de casa e levando às vezes a nossa casa para dentro do trabalho (Entrevistado 5).

O maior convívio no ambiente familiar é visto como sendo uma vantagem oportunizada através do contexto da pandemia (SOUSA; PARADELA, 2020; COSTA, 2021), entretanto, ele

ocasionou o choque entre a rotina de trabalho e a rotina doméstica exercida por essas mulheres. Nesse sentido, apenas uma das cinco entrevistadas mencionou que conseguiu conciliar o trabalho durante esse período, já as demais falaram o seguinte: “Em casa eu não conseguia produzir porque eu tinha que dar atenção ao meu filho, porque tinha demandas familiares” (entrevistada 1), “Às vezes alguma coisa eu tinha que deixar para lá, porque não tinha como eu dar conta de tudo” (entrevistada 1), “Eu amo meus filhos, mas se eles estiverem em casa e eu também, não consigo trabalhar” (entrevistada 3), “Durante o dia eram só tarefas domésticas, então não dava para eu fazer alguma coisa” (entrevistada 4).

Esse conflito trabalho-família está diretamente ligado as distrações e interrupções existentes durante o trabalho em home office. Quando perguntadas se preferem o trabalho presencial ou remoto, todas as participantes relataram que se tivessem a oportunidade de escolher, optariam pelo modo presencial e ressaltam ainda que durante o home office por muitas vezes se sentiam improdutivas, já que a sobrecarga implícita sobre as mulheres acaba afetando o lado profissional devido à presença de distrações e interrupções causadas por pessoas da família (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020; SOUSA; PARADELA, 2020). As entrevistadas ainda relataram de forma unânime que necessitavam trabalhar até mais tarde devido a demanda com os filhos e que por isso, acabavam modificando o horário de trabalho habitual.

Durante o home office na pandemia as mães entrevistadas não conseguiam delimitar os horários de trabalho, evidenciando segundo Sousa e Paradelo (2020) e Costa (2021), os impasses com relação ao controle da rotina de trabalho, sobre essa questão as mesmas afirmaram que: “Às vezes eu trabalhava até mais tarde, fazia coisa fora do meu horário de trabalho para poder dar conta” (Entrevistada 2), “Preparar as aulas durante o dia eu não conseguia, então fazia à noite ou de madrugada” (Entrevistada 3), “Eu tinha que deixar para à noite depois que eles dormissem, eu tentava colocar eles para dormir cedo e quando eles dormiam eu ia para o computador e ficava lendo e tentando escrever algo” (Entrevistada 4).

Conforme as falas citadas acima, pode-se entender que a flexibilidade de horários e a maior autonomia proporcionadas pelo home office permitiram que as mães pudessem realizar suas atividades mesmo que em horários fora da jornada de trabalho programada. Porém, essa flexibilidade e autonomia acabaram gerando a ausência de uma rotina pré-estabelecida, afetando consequentemente o desempenho e a saúde dessas mulheres (SILVA; CARMO; CAPPELE, 2023). A entrevistada 1 destaca que: “Nós que somos professoras e temos um horário teoricamente flexível, eu falo como uma culpa, eu sempre acabo pensando, eu tenho

flexibilidade de horários, então vou fazer isso quando ele estiver dormindo, no caso do meu filho, ou eu vou fazer isso só à noite quando ele estiver dormindo, sendo que eu tinha que dar atenção a ele e quando ele descansava eu estava morta, queria descansar e não podia porque tinha que trabalhar, e ficou muito pesado” (Entrevistada 1).

Abordando os aspectos positivos ditos como positivos pela literatura foi observado que a maioria das entrevistadas citaram a ausência de deslocamento até o trabalho, no entanto, nenhuma participante mencionou a inexistência de interrupções do escritório abordada por Nascimento, Torres e Nery (2020). Já no tocante aos aspectos considerados negativos, pode-se mencionar a improdutividade ocasionada pelo cansaço devido ao excesso de tarefas, a entrevistada 1 afirma que: “Não tinha condição de ser mais atuante devido a minha situação familiar”, este fato está diretamente associado a menor exposição profissional já dita por Rafalski e Andrade (2015) antes do período da pandemia. Além disso, a infraestrutura inadequada (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017; ANJOS et. al., 2018; NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020; COSTA, 2021) em razão da necessidade de adaptação do trabalho com as demais atividades também impacta diretamente a produtividade, como também, a saúde do trabalhador.

No que se refere a demora no processo de aprendizagem devido à distância do ambiente físico de trabalho e a ausência de feedbacks (SOUSA; PARADELA, 2020), foi observado que nenhuma participante mencionou estes fatos como sendo desvantagens do home office durante o período de pandemia. Contudo, ao adentrar na categoria sobre saúde física e mental, observou-se que, no tocante ao sentimento de satisfação dessas mulheres em relação as atividades exercidas, todas as participantes revelaram que não conseguiam dar conta de tudo e que por mais que tivessem dado o seu melhor, ainda sim, sentiam-se insatisfeitas, tanto com o papel de profissional, como no papel de mãe e dona de casa. Sobre o lado profissional elas comentaram que:

Eu como meu chefe no primeiro momento ia chegar e ia dizer que não estava fazendo muita coisa (Entrevistada 1).

Sobre o meu desempenho na questão do trabalho eu acho que deixei muito a desejar (Entrevistada 2).

Assim, pensando na balança, o lado profissional foi bom, mas eu ainda acho que não foi cem por cento (Entrevistada 3).

Eu sinto um pouco de frustração porque eu poderia ter feito uma tese melhor, eu poderia ter publicado mais artigos e eu não fiz isso, porque não dava (Entrevistada 4).

Eu acho que meu desempenho profissional durante o home office na pandemia foi bom, não tanto, mas eu acho que eu consegui dar conta dessa questão profissional (Entrevistada 5).

Os relatos acima citados confirmam o impacto da sobrecarga com atividades da casa, trabalho e filhos, observadas no contexto da pandemia (SOUSA; PARADELA, 2020, COSTA, 2021) que é presente no cotidiano dessas mulheres e se fortalece ainda mais em razão das variáveis da pandemia, qual seja, o isolamento social, o qual era necessário se afastar dos familiares e possíveis rede de apoio, como também, a paralisação das escolas dos filhos (EMIDIO; OKAMOTO; SANTOS, 2023). Sobre essa sobrecarga as entrevistadas disseram que:

Eu estava naquela de ter que preparar minha aula, mas meu marido não pode deixar de trabalhar, não posso deixar de dar atenção para o meu filho, tenho que fazer comida, tem que limpar a casa ...” (Entrevistada 1).

Batia muito o horário das aulas online da escola da minha filha com o meu horário de trabalho, porque eu tinha que dar atenção para ela porque ela estava em fase de alfabetização, acompanhando o estudo com ela e ao mesmo tempo eu tinha que trabalha (Entrevistada 2).

A gente faz tudo, a mãe tem que pensar em tudo, no que o filho vai comer hoje, no que irá comer mais tarde quando chegar da escola, o que vai levar na lancheira (Entrevistada 3).

O sentimento que tive foi de impotência, porque eu sonhei com a minha maternidade e é como se de repente meus filhos estivessem me atrapalhando, e sendo assim (Entrevistada 4).

Você estava ali com multitarefas, então assim, foi muita sobrecarga, cansativo, muitos desafios (Entrevistada 5).

Nessa perspectiva pode-se inferir que o contexto da pandemia foi desfavorável neste aspecto, visto que além da mudança de rotina imposta, existia conforme Anjos et. al. (2018) e Sousa e Paradela (2020) uma carga horária de trabalho indefinida, em virtude dessa sobrecarga de trabalho. Como consequência, a pandemia trouxe consigo um mix de sentimentos, para Freitas, Sgarbossa e Mozzato (2024), o medo da doença, insegurança, solidão e estresse foram emoções presentes na vida dessas mulheres durante esse período. Durante os relatos das participantes foi observado que ambas citaram a ansiedade e o receio do que estava por vir, podendo ser considerados como desvantagem do home office na pandemia.

Com relação a transição do trabalho de forma presencial para o home office as entrevistadas comentaram que foi desafiadora, e quando indagadas sobre como resumiria o home office durante a pandemia, elas citaram as seguintes palavras: “Extenuante” (entrevistada 1), “Cansativo” (entrevistada 2 e 5), “Desafiante” (entrevistada 3), “Dificuldade” (entrevistada 4). Para Emidio, Okamoto e Santos (2023) esse sentimento de exaustão, desafio e frustração, deve-se ao fato de existir uma pressão em cima das mulheres, já que as mesmas são incumbidas pelas atividades da casa e dos filhos, além das demandas do trabalho. A tripla jornada enfatizada por Silva e Almeida (2017), corrobora não só com desgaste físico, mas principalmente com o desgaste mental das mulheres, nesse viés, as participantes falaram o seguinte:

Várias coisas ficaram em segundo plano e isso mexeu um pouco com a minha cabeça”; “Essa carga mental pesou muito, principalmente nos meus conflitos internos, como também nas demandas do dia a dia (Entrevistada 1).

Eu tinha a sensação que tinha corrido uma maratona, um esgotamento físico e mental também, principalmente mental (Entrevistada 2).

Mesmo sendo online a gente fica muito sobrecarregado mentalmente (Entrevistada 5).

Apesar de sentirem receio medo do que poderia acontecer futuramente, as entrevistadas ressaltaram a sensação de segurança com relação a disseminação do vírus (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020; SOUSA; PARADELA, 2020; COSTA, 2021) proporcionada pelo home office. É perceptível de acordo com a perspectiva das mães, a ausência de alguns pontos classificados pela literatura como vantagens do home office, quais sejam, maior qualidade de vida (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017; SOUSA; PARADELA, 2020) e maior conforto (COSTA, 2021).

O fato de ter que ficar em casa como forma de se proteger da disseminação do vírus da Covid-19 (NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020; SOUSA; PARADELA, 2020; COSTA, 2021) possibilitou que as pessoas convivessem e conseqüentemente se conhecessem mais, já que em uma rotina de trabalho presencial não é possível conviver de forma integral com os familiares. Desenvolvendo a categoria de relacionamentos interpessoais, na pergunta sobre o que o home office mudou com relação ao relacionamento com os filhos, elas informaram que:

Por mais que fosse doido ficar com ele em casa, bem ou mal era muito prazeroso poder acompanhar o crescimento dele (Entrevistada 1).

Hoje não tem como eu estar com ela como eu estava naquela época, e para mim foi muito importante esse tempo com ela porque estreitou os nossos laços (Entrevistada 2).

A gente também passou a dar mais valor aos nossos filhos, passou a conhecer melhor eles, a conviver mesmo (Entrevistada 3).

Eu acho que durante a pandemia nós ficamos mais próximos, por estarmos mais tempo em casa, todos (Entrevistada 5).

As mesmas destacam que apesar de existir um certo conflito entre trabalho e família, esse home office compulsório possibilitou participar mais ativamente da rotina dos filhos, de modo que pudessem acompanhar o desenvolvimento deles (SILVA; CARMO; CAPPELLE, 2023). Porém, vale destacar que apesar da maioria das entrevistadas enfatizarem esse maior convívio com os filhos, em contraponto, a entrevistada 4 diz que, “Muitas vezes eu tinha que atropelar a maternidade, e nesse atropelo eu acabei negligenciando meus filhos de certa forma, mesmo estando junto com eles dentro de casa”.

Além disso, todas as entrevistadas relataram que sentiram falta do convívio social, principalmente, dos momentos com os colegas de trabalho, a entrevistada 1 ainda destacou que: “eu sentia falta daqueles momentos em que você dá uma circulada, toma um café, conversa com uma pessoa e volta. Então o impacto das ideias, da discussão, isso você perde”. Dessa forma, pode-se inferir que o distanciamento entre os colaboradores (RAFALSKI; ANDRADE, 2015; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017; ANJOS et al., 2018; NASCIMENTO; TORRES; NERY, 2020; SOUSA; PARADELA, 2020; COSTA, 2021) é uma desvantagem do home office independente do contexto em que está inserido.

Importa salientar ainda que, com relação a pergunta se elas gostariam de acrescentar algum ponto, todas ressaltaram a importância da rede de apoio para as mulheres mães que enfrentam a pandemia. Nesse tópico, foi possível observar que até as entrevistadas que já tinham uma rede de apoio antes da pandemia acabaram ficando sem, devido a imposição do isolamento social. Dessa forma, as mesmas afirmaram que contavam apenas com o marido para auxiliar nas tarefas da casa, porém, duas entrevistadas destacaram que:

Eu e meu marido dividíamos as tarefas, mas não era a mesma carga (Entrevistada 2).

O pai, no caso meu esposo, ele participa sim da vida, dos cuidados, mas não é como eu que estou ali pensando no que tem que fazer, coisas que a gente pensa que outra pessoa não pensa, então é só a mãe (Entrevistada 3).

Apesar dos companheiros ajudarem nas demandas em relação aos filhos, ainda sim, é perceptível que a maioria das responsabilidades que envolvem o cuidado da casa como um todo, são destinadas as mães, e por muitas vezes essa responsabilidade é puxada automaticamente por essas mulheres (SILVA; CARMO; CAPPELLE, 2023).

Em suma, pode-se observar com base nos relatos das participantes, que as vantagens e desvantagens na perspectiva de mulheres mães apresentam algumas alterações, possivelmente devido as demais atividades que desempenham e ao contexto em que estão inseridas. Dessa forma, a fim de resumir e facilitar o entendimento, foram listadas as vantagens e desvantagens na visão dessas mulheres, conforme o quadro abaixo:

**Quadro 8** - Vantagens e Desvantagens do home office durante a pandemia na perspectiva de mulheres mães.

| <b>Vantagens do home office durante a pandemia na perspectiva de mulheres mães</b> | <b>Desvantagens do home office durante a pandemia na perspectiva de mulheres mães</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Maior convívio com os filhos (E1, E2,E3, E4 e E5)                                  | Sobrecarga física e mental (E1, E2,E3, E4 e E5)                                       |
| Ausência de deslocamento para o trabalho (E1, E2, E4 e E5)                         | Ausência de contato físico com os colegas (E1,E2,E3, E4 e E5)                         |
| Sensação de segurança em relação ao vírus (E1,E2, E3, E4 e E5)                     | Distanciamento da rede de apoio (E1,E2,E3 e E4)                                       |
|                                                                                    | Carga horária indefinida (E1,E2,E3, E4 e E5)                                          |
|                                                                                    | Interrupções durante o trabalho (E1,E2,E3, E4 e E5)                                   |
|                                                                                    | Conflito entre as atividades domésticas, filhos e o trabalho (E1,E2,E3, E4 e E5)      |

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar o quadro acima é possível identificar que uma maior flexibilidade e autonomia já identificada pela literatura não é vista como uma vantagem relevante do home office durante esse período de acordo a perspectiva das entrevistadas, haja vista, o trabalho dobrado que as mães tiveram que enfrentar ao migrarem o ambiente de trabalho para dentro da própria casa. Em contrapartida, o sentimento de segurança proporcionado se mantém como uma das principais vantagens dessa modalidade de trabalho. Com relação as desvantagens, as mesmas reafirmaram os aspectos já existentes sobre essa temática e ainda complementaram destacando a falta que faz uma rede de apoio principalmente durante esse período.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O home office em tempos de pandemia foi visto como uma solução em meio ao caos em que o mundo se encontrava, milhares de trabalhadores tiveram que aderir de forma repentina esse trabalho à distância, levando a rotina de trabalho para o ambiente domiciliar. Nesse sentido, é possível perceber que essa mudança compulsória traz tanto vantagens, como desvantagens para aqueles que precisaram continuar trabalhando mesmo ao longo de uma crise sanitária. Abordando estas questões, o presente estudo faz um recorte na população que enfrentou esse desafio, utilizando como amostra um grupo de mulheres mães e trabalhadoras.

De acordo com as categorias estabelecidas e os dados coletados, foi possível observar que houve um choque entre as tarefas do trabalho e as tarefas domésticas, e que as mães trabalhadoras que atuaram no home office durante a pandemia tiveram uma sobrecarga de trabalho em razão de estarem responsáveis pela maioria das atividades relacionadas ao cuidado dos filhos e da casa, seja pela ausência de rede de apoio devido ao isolamento social ou pela tradição implícita de que as mulheres estão ligadas automaticamente as atividades que envolvem o cuidado da casa como um todo.

A realização dessas atividades domésticas somadas com a jornada de trabalho, acarretou diversos impactos na vida dessas mulheres, tanto no lado profissional, como também, no lado pessoal. Na categoria sobre produtividade, ao mencionar a questão profissional, foi identificado que apesar de darem o máximo de si, as participantes ainda se sentiam insatisfeitas com o próprio desempenho, tendo em vista, que as tarefas que envolviam a casa e os filhos acabavam interferindo os horários de trabalho, e conseqüentemente a produtividade das mesmas.

Além disso, apesar de o home office na pandemia possibilitar uma certa flexibilidade e autonomia de horários, foi constatado que esses pontos não são vistos como vantagens na visão de mulheres mães, tendo em vista que elas também tinham que exercer o trabalho não-remunerado ligado as atividades domésticas. Já com relação a categoria de saúde física e mental, percebe-se que a tripla jornada presente no cotidiano das mulheres mães e trabalhadoras somados com o medo e as incertezas sobre o vírus da Covid-19 ocasionou uma sobrecarga física e mental, ocasionando um esgotamento nessas mães.

Por outro lado, entende-se a necessidade da imposição dessa modalidade de trabalho e observa-se que a mesma também possui suas vantagens, tais como, a inexistência de deslocamento até o trabalho, na categoria de relações interpessoais observa-se que a oportunidade de conviver em casa com os filhos por mais tempo e assim conseguir acompanhá-

los em suas necessidades é também uma vantagem, além de proporcionar o sentimento de segurança em meio ao caos da doença. Nessa perspectiva, percebe-se que ocorrem diferenças significativas entre as vantagens e desvantagens do home office antes e durante a pandemia, como também, quando submetido a visão de mulheres que tiveram que exercer o papel de profissional, mãe e cuidadora do lar.

Contudo, esta pesquisa permite a reflexão e compreensão de que as vantagens e desvantagens do home office durante a pandemia da Covid-19 podem sofrer alterações conforme a concepção dos sujeitos em que nela estão envolvidos. Além disso, contribui para a área acadêmica, como também para o mercado de trabalho, evidenciando assim as diversidades impostas no meio do caminho para aquelas mulheres que além de mães, são também profissionais. Todavia, ainda sim, faz-se necessário sugestões para as próximas pesquisas sobre o referido tema, explorando assim demais variáveis que possam existir. A princípio seria válido aprofundar se as questões como a classe social, formação ou profissão, como também, a idade dos filhos, exercem alguma influência nas perspectivas dessas trabalhadoras. Ademais, seria interessante pesquisar sobre possíveis estratégias que poderiam auxiliar essas mulheres, possibilitando um maior desempenho do papel profissional e materno de forma harmônica, como também, uma melhor qualidade de vida

## REFERÊNCIAS

- ANJOS, A. A.; PEON, H. C. S. O.; CARVALHO, B. C. T.; MARCHI, C. M. D. F. **Os aspectos positivos e negativos do home office para a carreira profissional do administrador em Salvador**. SEMOC-Semana de Mobilização Científica-Alteridade, Direitos Fundamentais e Educação, 2018. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/1242>. Acesso em: 20 de abril. 2022.
- BARBOSA, A. L. N. H.; COSTA, J. S.; HECKSHER, M. **Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: ampliação de desigualdades já existentes?** In: Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, n.69, p.55-63, 2020. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10186>. Acesso em: 11 de fev. 2022.
- BONI, V.; QUARESMA, S. J. **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais**. Em Tese: Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC, v. 2, n. 1 (3), janeiro-julho, 2005, p. 68-80.
- BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P.; BRAUNERT, M. B.; BERNARDO, K. A. S.; MAIA, F. L.; FREIBERGER, Z.; BEZERRA, G. U. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 11 de fev. 2022.
- BUKOWITZ, J. F. A. **Teletrabalho: do sonho ao caos-vivências de pais e mães na pandemia**. Dissertação - Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), 2023. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/20515>. Acesso em: 12 de junho de 2024.
- CONSCEIÇÃO, K. A. S. e NUNES, T. S. **Amélia & Executiva: Qual a Mulher de Verdade? –Trabalho, Pandemia e Home Office**. Encontro Nacional dos cursos de pós-graduação em Administração, v. 45, 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/ThiagoNunes10/publication/354854272\\_Amelia\\_Executiva\\_Qual\\_a\\_Mulher\\_de\\_VerdadeTrabalho\\_Pandemia\\_e\\_Home\\_Office/links/n6150ead5d2eba7be74e128a/Amelia-Executiva-Qual-a-Mulher-de-Verdade-Trabalho-Pandemia-eHomeOffice.pdf](https://www.researchgate.net/profile/ThiagoNunes10/publication/354854272_Amelia_Executiva_Qual_a_Mulher_de_VerdadeTrabalho_Pandemia_e_Home_Office/links/n6150ead5d2eba7be74e128a/Amelia-Executiva-Qual-a-Mulher-de-Verdade-Trabalho-Pandemia-eHomeOffice.pdf). Acesso em: 20 de fev. 2022.
- COSTA, S. D. M. **Trabalho home-office em tempos de Covid-19 no Brasil: práticas e perspectivas**. Revista da Educação Superior do Senac-RS, v. 14 n. 1 (2021). Disponível em: <https://doi.org/10.24936/2177-4986.v14n1.2021.814>. Acesso em: 21 de abril de 2022
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010
- DA SILVA, E. A.; ALMEIDA, S. S. C. **Mulher e trabalho no mundo contemporâneo: a conquista do espaço e as implicações para o processo saúde-doença**. História e Cultura,

v. 6, n. 3, p. 306-324, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234991>. Acesso em: 20 de fev. 2022.

DA SILVA, L. T.; DOS SANTOS, N. K.; FORMAGGIO, F. M. **Home office: um olhar sobre as possibilidades.** Bioenergia em Revista: Diálogos (ISSN: 2236-9171), v. 11, n. 2, 2021. Disponível em: <http://fatecpiracicaba.edu.br/revista/index.php/bioenergiaemrevista/article/view/445>. Acesso em: 17 de mar. 2022.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. **O Planejamento da Pesquisa Qualitativa: Teorias e abordagens.** Porto Alegre: ARTMED, 2006.

DE SOUSA, L. P.; PARADELA, V. C. **Impactos da pandemia da covid-19 sobre profissionais que já atuavam em home-office.** Revista Interdisciplinar em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde-GETS, v. 3, 2020. Disponível em: <https://ojs3x.gets.science/index.php/gets/article/view/56>. Acesso em: 01 de abril. 2022.

EMIDIO, T. S.; OKAMOTO, M. Y.; SANTOS, M. A. dos. **Solidão e sobrecarga materna em tempos de pandemia de COVID-19 à luz da escuta psicanalítica dos vínculos.** Psico-USF, v. 28, p. 505-520, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/c3g7NCXzHPmcgkt8t6T3kyy/>. Acesso em: 12 de agosto de 2024

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. De; ZANINI, M. T. F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal.** Cadernos Ebape. br, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt>. Acesso em: 01 de abril. 2022.

FREITAS, M. R. de; SGARBOSSA, M.; MOZZATO, A. R. **Home office e covid-19: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho com profissionais mulheres.** Revista Alcance, v. 31, n. 1 (Jan/Abr), p. 1-18, 2024. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/18361>. Acesso em: 18 de agosto de 2024

GATTI, D. P.; TERRA, G. S.; PORTUGAL, N. S.; SOUZA, W. G.; JUNIOR, P. S. P.; SILVA, S. W. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários.** Revista de Administração do UNIFATEA, v. 16, n. 16, 2018. Disponível em: <http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/877>. Acesso em: 20 de abril. De 2022.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. **Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação.** Revista Gestão & Conexões, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8108636>. Acesso em: 17 de março de 2022.

IBGE. 2020. “IBGE – “Apoiando o combate à COVID-19 | IBGE”. 13 de junho de 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em: 30 de mar. 2022.

LEITÃO, C. **A entrevista como instrumento de pesquisa científica em Informática na**

**Educação: planejamento, execução e análise.** In: PIMENTEL, M.; SANTOS, E. (Org.) Metodologia de pesquisa científica em Informática na Educação: abordagem qualitativa. Porto Alegre: SBC, 2021. (Série Metodologia de Pesquisa em Informática na Educação, v. 3) Disponível em: <https://metodologia.ceie-br.org/livro-3/>. Acesso em 15 de outubro de 2022.

LIZOTE, S. A; TESTON, S. F; RÉGIS, E. S. O; MONTEIRO, W. L. S. **Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office.** Revista Gestão Organizacional, v. 14, n. 1, p. 248-268, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5735>. Acesso em: 30 de mar. 2022.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office.** Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>. Acesso em: 23 de mar. 2022.

MARINHO, H. A. de M. P. **Estados Unidos: o contexto dos anos 1970 e as crises do petróleo.** Revista Eletrônica História em Reflexão, v. 4, n. 7, 2010. Disponível em: [https://www.academia.edu/5266892/ESTADOS\\_UNIDOS\\_o\\_contexto\\_dos\\_anos\\_1970\\_e\\_as\\_crisses\\_do\\_petr%C3%B3leo?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover\\_page](https://www.academia.edu/5266892/ESTADOS_UNIDOS_o_contexto_dos_anos_1970_e_as_crisses_do_petr%C3%B3leo?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page). Acesso em: 3 de abril. 2022

MELO, K. C. R. **Os impactos do home office na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de covid-19, no Brasil: uma revisão sistemática da literatura.** Orientador: Prof. Henrique G. Rodrigues. 2021. 26 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso Bacharel em Administração. UFU. Uberlândia-MG. Ano de apresentação: 29/11/2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33656/4/ImpactosHomeOffice.pdf>. Acesso em: 18 de fev. 2022.

MENDES, D. C.; HASTENREITER FILHO, H. N.; TELLECHEA, J. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica.** Revista Valore, v. 5, p. 160-191, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>. Acesso em: 13 de fev. 2022.

NASCIMENTO, A. P. P. M.; TORRES, L. G. R.; NERY, S. M. **Home office: prática de trabalho promovida pela pandemia do Covid-19.** Faculdades Dom Bosco, 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>. Acesso em: 31 de mar. 2022.

NETTO, R. G. F.; CORRÊA, J. W. do N. **Epidemiologia do surto de doença por coronavírus (COVID-19).** Desafios-Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins, v. 7, n. Especial-3, p. 18-25, 2020. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/desafios/article/view/8710/16715>. Acesso em: 11 de mar. 2022.

NOGUEIRA-MARTINS, M. C. F.; BÓGUS, C. M. **Considerações sobre a metodologia qualitativa como recurso para o estudo das ações de humanização em saúde.** Saúde e sociedade, v. 13, p. 44-57, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902004000300006>. Acesso em: 4 de ago. 2022.

PATIAS, N. D.; HOHENDORFF, J. V. **Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa.** Psicologia em estudo, v. 24, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.43536>. Acesso em: 2 de ago. 2022.

RAFALSKI, J. C.; DE ANDRADE, A. L. **Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa.** Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2015000200013](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013). Acesso em: 17 de mar. 2022.

SILVA, C. A.; DO CARMO, G.; CAPPELLE, M. C. A. **Mães em home office:: O desafio do trabalho e o cuidado dos filhos durante a pandemia da Covid-19.** Revista de Administração, Sociedade e Inovação, v. 9, n. 2, p. 10-24, 2023. Disponível em: <https://rasi.vr.uff.br/index.php/rasi/article/view/730>. Acesso em: 12 de junho de 2024.

## APÊNDICE

### Roteiro da entrevista

#### BLOCO A

##### Caracterização

Me fale de você, da sua família, do seu trabalho

(quantos filhos e idade, estado civil, quantas pessoas moram em casa, no que trabalha, onde trabalha, formação)

Como é a sua rotina hoje?

O que lhe vem à cabeça quando você pensa no seu período em home office?

Me fale sobre o que você lembra do seu trabalho em home office durante a pandemia

#### BLOCO B

##### Geral

(uso do tempo, tarefas desempenhadas, principais responsabilidades, local onde trabalhava)

Que diferenças você identifica entre seu trabalho em home office durante a pandemia e seu trabalho hoje?

Em relação ao trabalho, como você se sentia, na época da pandemia? E em relação aos seus filhos?

Como era sua rotina durante o período que ficou em home office? (quais adjetivos você usaria para caracterizar essa rotina? Pode dar exemplos?)

Como você avalia seu desempenho no período em que esteve em home office?

#### BLOCO C

##### Produtividade

Como foi a transição do seu ambiente de trabalho para o trabalho em casa? (você sentiu falta de alguma coisa?) (como você se sentiu?)

Para você o que é ser mãe? Quais as tarefas que você desempenha em relação ao seu filho?

Como é a sua rotina com seu filho atualmente? E como era antes do home office?

Quando você pensa nos relacionamentos com as pessoas que moram na sua casa, durante o home office no período da pandemia, o que lhe vem à cabeça? O que você sente?

Quando você pensa nos relacionamentos com as pessoas do seu ambiente de trabalho, durante o home office no período da pandemia, o que lhe vem à cabeça? O que você sente?

O que você acha que o home office, durante a pandemia, representou para sua vida profissional e para sua vida pessoal?

#### Relacionamentos Interpessoais

O que você acha que o home office, durante a pandemia, representou para você, como mãe?

#### Saúde física e mental

Como você se descreveria, durante o home office, no período da pandemia?

Quando você compara sua vida na época do trabalho em home office com sua vida antes e depois deste período, o que você pensa? (como você se sente?) (pode dar exemplos?)

### **BLOCO D**

#### Encerramento

Há algum aspecto sobre sua vida na época da pandemia e seu trabalho em home office que você gostaria de destacar?