

# Os impactos do teletrabalho na carga mental das trabalhadoras administrativas de empresas de bens de consumo durante a pandemia do COVID-19

## *The impacts of the telecommuting on the mental load of consumer goods companies' female administrative workers during the COVID-19 pandemic*

Marina de Souza Poles<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-6594-2846>  
Andréa Regina Martins Fontes<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0002-9670-6221>

Trabalho Final de Graduação defendido em 16/11/2021. Departamento de Engenharia de Produção de Sorocaba, Universidade Federal de São Carlos - UFSCar, Sorocaba, SP, Brasil, <sup>1</sup>e-mail: marina.poles@estudante.ufscar.br; <sup>2</sup>e-mail: afontes@ufscar.br

**Resumo:** Com as medidas de distanciamento da pandemia do COVID-19, o modelo de teletrabalho foi adotado pelas empresas, gerando impactos econômicos, sociológicos e psicológicos de modo diferente cada grupo populacional, como para as mulheres. O objetivo do estudo de caso foi investigar os impactos gerados pelo teletrabalho na carga mental de trabalhadoras de áreas administrativas de empresas de bens de consumo. Para realizar esse estudo, dez mulheres foram entrevistadas com roteiro pré-estruturado, o qual abrangia impactos de ordem econômica, sociológica e psicológica. A análise da união do espaço de trabalho com o espaço do lar possibilitou uma investigação holística dos impactos na carga mental das trabalhadoras, como em suas rotinas, ambiente de trabalho, e relações familiares. Notou-se impactos positivos, como a redução do tempo de deslocamento, produtividade e qualidade de vida, e impactos negativos, como falta de contato social, aumento de carga de trabalho e conciliação de tarefas pessoais e de familiares. Conclui-se que as mulheres tiveram grande sobrecarga mental durante a implementação repentina do teletrabalho, principalmente devido ao aumento da carga de trabalho e a conciliação do trabalho com casa e/ou família. Para o futuro do trabalho, a maior parte das entrevistadas sugere que seja estabelecido um modelo híbrido de trabalho e que o apoio das empresas seja mais coerente com as situações.

**Palavras-chave:** teletrabalho; pandemia; carga mental das mulheres; empresa de bens de consumo.

**Abstract:** *With the measures of distancing the COVID-19 pandemic, the telework model was adopted by companies, generating economic, sociological and psychological impacts in a different way for each population group, such as for women. The aim of the case study was to investigate the impacts generated by teleworking on the mental workload of consumer goods companies' female administrative workers. To carry out this study, the ten women were*

*interviewed with a pre-structured script, which covered economic, sociological and psychological impacts. An analysis of the union of the workspace with the home space enabled a holistic investigation of the impacts on the workers' mental load, as well as on their routines, work environment, and family relationships. Positive impacts were noted, such as reduced commuting time, productivity and quality of life, and impacts such as lack of social contact, increased workload and reconciliation of personal and family tasks. It is concluded that women have great mental overload during the implementation of telework regret, mainly due to the increased workload and the reconciliation of work with home and/or family. For the future, most of the interviews proposed that a hybrid work model be established and that the companies' support be more coherent with the situation.*

**Keywords:** telecommuting; pandemic; women's mental load; consumer goods companies.

## 1. INTRODUÇÃO

As últimas décadas vividas protagonizaram a flexibilização do trabalho de diversas formas. Segundo Krein (2013) em meados de 1990 já se iniciava a tendência da flexibilização em elementos centrais da relação de emprego, como remuneração, jornada, formas de contratação etc. Para o autor, alguns aspectos recriaram condições mais precárias de trabalho como parte de um movimento de transformações de capitalismo contemporâneo em que as teses de flexibilização tomavam forma.

A situação da pandemia do Covid-19 ocasionou a inserção do trabalho na esfera domiciliar do indivíduo, sem planejamento e sem um ambiente de trabalho adequado (SILVA; SILVA; SANTOS, 2021). Segundo a mesma fonte, com o *lockdown*, muitas empresas se viram obrigadas a adotar o teletrabalho, e com um período de vulnerabilidade social e financeira, ainda deveriam entender os seus papéis de deveres com o trabalhador nesse novo formato de trabalho.

Nesse modelo de trabalho à distância, alguns estudos indicaram impactos significativos na carga mental dos trabalhadores. Segundo a Pesquisa Pulso Empresa (IBGE, 2020), entre 2,7 milhões de empresas em atividade, 70% reportaram que a pandemia teve um impacto geral negativo sobre o seu negócio. De acordo com uma pesquisa coordenada pela FioCruz (FIOCRUZ, 2020), constatou-se que sintomas de ansiedade e depressão afetaram 47,3% dos trabalhadores locados em serviços essenciais durante a pandemia, no Brasil e na Espanha.

Para os autores Santos et al. (2020), o home office causado pela quarentena contribuiu para o aumento da desigualdade social, especialmente sobre a saúde mental. Segundo os autores, a pandemia escancarou o aprofundamento de violências ou impossibilidade de um efetivo distanciamento. Alguns seguimentos sociais sofreram as consequências do isolamento de uma forma ainda mais danosa, sendo o caso da população de rua, pessoas em situação de

cárcere, indígenas, mulheres, negros, moradores de favelas, pessoas com deficiências diversas e pessoas em situação de extrema pobreza (SANTOS et al., 2020)

Segundo Costa Lemos et al., (2020), a população de mulheres que adotou o teletrabalho durante o período pandêmico relatou o aumento do volume de trabalho (seja corporativo ou pelas consequências do espaço trabalho-casa-família). Essa sobrecarga é caracterizada, além dos impactos de aumento de trabalho corporativo, pela falta de delimitação de horário de trabalho entre atividade e tarefa e, também, pelos cuidados com a casa e com filhos. Embora em muitos lares a família partilhe as tarefas da casa, a sobrecarga mental da responsabilidade dessas tarefas majoritariamente recai sobre as mulheres, devido ao sistema patriarcal presente (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Considerando o impacto do teletrabalho para as mulheres, o autor Serra (1996) aborda em seu estudo uma análise sobre o surgimento do teletrabalho e a aplicação das TICs (Tecnologia de Informação e Comunicação) no trabalho, com o objetivo inicial de tornar o trabalho mais cômodo e flexível através do teletrabalho. Apesar da perspectiva do surgimento do teletrabalho, o mesmo autor aborda os impactos gerados para a sociedade como um todo. Como outras realidades sociais, Serra (1996) cita que o teletrabalho envolve implicações econômicas, sociais e psicológicas, que são susceptíveis de serem analisadas em seus pontos positivos e negativos.

Neste contexto, o objetivo deste estudo é investigar os impactos do teletrabalho adotado durante o período pandêmico na carga mental de trabalhadoras de áreas administrativas durante a pandemia do COVID-19. O estudo será direcionado às trabalhadoras de áreas administrativas de empresas de bens de consumo que adotaram o teletrabalho durante período pandêmico. Busca-se analisar as principais mudanças realizadas e os efeitos no cotidiano dessas mulheres. Para atingir este objetivo será realizado um estudo de caso em empresas de bens de consumo com entrevistas estruturadas, abrangendo questões de ordem econômica, sociológica e psicológica.

## **2. REVISÃO TEÓRICA**

A Revisão Teórica do estudo permeia questões da flexibilização do trabalho e o teletrabalho como modelos de trabalhos construídos nas últimas décadas. Essas alterações no meio laboral consequentemente causaram mudanças em outros meios, como na vida dos trabalhadores. Aborda-se também a visão de protagonismo do teletrabalho como principal solução durante a pandemia do COVID-19 e quais são os impactos relatados pelas mulheres nesse modelo de trabalho.

## 2.1 A Flexibilização e o Teletrabalho

A partir da década de 70, de acordo com Lima, Barros e Aquino (2012), as reflexões do mundo do trabalho retrataram uma metamorfose no mundo laboral, determinada como “crise da sociedade do trabalho”, em que o desemprego ganhou relevância como um problema social e se tornou possibilidade para que os profissionais aceitassem condições de trabalho desprotegidas pela lei.

Segundo a mesma fonte, o processo de flexibilização surge com justificativa de maior geração de postos de trabalho frente ao desemprego, retratando-se com mudanças de tecnologias, diversificação de remuneração, trabalho no domicílio, entre outras. A flexibilização pode representar um avanço devido à introdução de tecnologias, porém também carrega novas formas de exploração laboral, podendo criar condições precárias para o trabalho, pois nesse processo o trabalhador perde, especialmente, a estabilidade e a segurança. (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012)

O autor Krein (2001) aponta sobre as diversas formas de flexibilização instauradas por práticas dominadas pelo capital financeiro na década de 90, como: flexibilidade produtiva ou organizacional, flexibilidade da jornada e das funções, flexibilidade Salarial e flexibilidade quantitativa ou numérica (flexibilidade de demissão e na contratação). Segundo o autor, as flexibilidades citadas consistem em permitir que a empresa tenha maior controle para determinar o uso do trabalho por alterações de normas vigentes e/ou leis trabalhistas.

Ainda nas flexibilidades, de acordo com o mesmo autor, a flexibilização das relações de trabalho está sujeita a acontecer de quatro modos: a partir do poder discricionário da empresa ao impor de forma unilateral uma nova regulamentação, pelas mudanças institucionais por ações do Estado, pela negociação direta entre os atores sociais e pela reinterpretação do direito existente, por meio do Poder Judiciário.

O teletrabalho, de acordo com Rodrigues (2011), é o trabalho flexível desenvolvido em lugar topograficamente distinto do local da empresa, configurando o trabalho descentrado e/ou externalizado. A mesma autora, afirma que a prestação de serviço no modelo de teletrabalho geralmente se dá em alguns tipos, no domicílio do trabalhador, parcialmente na empresa e parcialmente no domicílio, de forma móvel ou de modo remoto em lugares designados pelo trabalhador.

Acerca do local de trabalho pode-se condicionar o teletrabalho em três situações: i. plena liberdade de escolha pelo trabalhador; ii. local pactuado em acordo individual; iii. o local é definido por uma obrigação imposta pela contratante (RODRIGUES, 2011). De modo geral,

a autora analisa que para ser identificado como teletrabalho é necessário além de utilizar telecomunicações, também apresentar o elemento distância.

A seguir apresenta-se a definição de teletrabalho existente atualmente na Consolidação das Leis do Trabalho, consolidadas no Decreto- Lei nº 5452, aprovado em 1º de Maio de 1943, a qual foi incluída pela Lei nº 13.467, em 2017 (BRASIL, 2017)

**Art. 75-B.** Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Incluído pela Lei nº13.467, de 2017).

Na Lei nº 13.467, de 2017, outras questões são evidenciadas, como a possibilidade de alternar entre regime presencial e teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes e que o regime de teletrabalho poderá ser alternado para presencial por determinação do empregador, garantindo prazo de transição mínima de quinze dias, correspondente registro aditivo contratual. (BRASIL, 2017). Segundo a Lei, aspectos do home office inseridos como “teletrabalho” não delimitam direitos e deveres da empresa contratante, no Art. 75-D abaixo:

**Art. 75-D.** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Incluído pela Lei nº13.467, de 2017).

Dessa forma, não houve uma cobrança acerca do fornecimento de boas condições de trabalho no ambiente do lar, pois, a nova lei transfere para livre negociação entre as partes a responsabilidade pelos custos e despesas do trabalho realizado, acabando por deixar como papel do empregado, em alguns casos, o encargo com despesas de condições de trabalho quando não especificadas em contrato.

A perspectiva do teletrabalho como uma das flexibilizações do trabalho gera novos impactos para todos os agentes sociais. Para o autor Serra (1996), os principais problemas gerados pela inserção do teletrabalho na sociedade são segmentados em ordem econômica, sociológica e psicológica.

Para ordem econômica, observa-se como uma forma de trabalho flexível e inovadora, em que poderia gerar mais empregos, porém que também pode vir a tornar-se um gerador de

desemprego, devido a desmaterialização e a globalização da economia. Em ordem sociológica, aborda-se a substituição das relações sociais no meio físico, substituindo a presença do trabalho pela sua imagem virtual e áudio, o que pode minar a noção de sociedade. Além disso, em visão sociológica, o teletrabalho também pode reduzir o entendimento entre público (o social) e privado (o lar), levando a tendências de produtividade sem distinguir os espaços. E por fim, em ordem psicológica, entende-se que a interpretação do trabalhador com o meio virtual estaria agora em todos seus sentidos, em que se vê, se ouve e se toca através de meios virtuais. (SERRA, 1996)

## **2.2 A Pandemia Do Covid-19 E Os Impactos Do Teletrabalho Na Vida Das Mulheres**

No início de 2020, a portaria Nº 188, DE 3 DE FEVEREIRO DE 2020 (BRASIL, 2020b) declarou a Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional - ESPIN em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus. Com isso, aplicou-se o *lockdown*, que segundo os autores Alves, Ramos e Delduque (2020) se trata de uma medida extrema de isolamento social, e deve ser aplicada quando outras medidas não podem ser implementadas ou que se mostram insuficientes, o que poderia levar ao colapso do sistema de saúde, exigindo a suspensão de atividades exceto as consideradas essenciais.

Os autores Santos et al. (2020) salientam que a inexistência de um tratamento conhecido para a infecção por SARS-CoV-2, ou de uma vacina tornou o distanciamento físico (social) a principal estratégia para proteger a população. Complementando, os autores Serafim et al. (2021) indicam que para garantir o achatamento da curva de transmissão do vírus e evitar colapsos no sistema de saúde, as quarentenas foram adotadas como medida de saúde pública.

Corroborando com Silva, Silva e Santos (2021), os autores Bridi et al. (2020) apontam que com as recomendações de isolamento e distanciamento social para a conter a pandemia do COVID-19, o método de teletrabalho ganhou espaço em diversos segmentos e setores econômicos. Além das empresas os trabalhadores também tiveram que se adequar a uma nova forma de executar suas atividades laborais no trabalho que realizava.

O momento pandêmico causou uma série de reações comportamentais e de saúde mental que influenciaram diretamente em questões de saúde e do bem-estar de trabalhadores das mais diversas áreas. Relata-se que resultados psicológicos negativos e possivelmente duradouros como a raiva, confusão e sintomas de estresse pós-traumático podem se associar ao período de isolamento social indeterminado, medo de infecção, frustrações, falta de suprimentos básicos, insegurança pela falta de informações e problemas financeiros (SANTOS, 2020). O aumento do medo, da ansiedade e pânico causados pelo contexto da pandemia influenciam não somente

as respostas emocionais, mas também leva ao agravamento de transtornos psiquiátricos (SANTOS, 2020).

O contexto encontrado pela pandemia do COVID-19 aparenta direcionar para um processo de esgotamento emocional, com possíveis razões de dificuldade de equilíbrio trabalho e família (principalmente para mulheres) ou também por medo de contágio para quem segue o trabalho de modo presencial (MODESTO; SOUZA; RODRIGUES, 2020).

O estudo realizado por Serafim et al. (2021) registrou que 40,8% das pessoas entrevistadas relataram aumento no consumo de alimentos, álcool, tabaco, drogas e medicamentos. Cerca de 46,4% dos entrevistados relataram sintomas de depressão, 39,7% de ansiedade e 42,2% de estresse. Analisando em faixa etária, os participantes entre 18 e 30 anos apresentaram maiores índices, e, conforme o resultado da referida pesquisa, mulheres, pessoas sem filhos, desempregados, estudantes, pessoas com doenças crônicas e pessoas que tiveram contato com pessoas diagnosticadas com o vírus ou que também foram diagnosticadas com COVID-19, apresentaram maior proporção de sintomas de depressão, de ansiedade e estresse.

O período de isolamento também interferiu em mudanças de hábitos, como a redução de atividades de convívio social, novos padrões de higiene, relações de autocuidado e cuidado de outros entes próximos. Além das questões pessoais, a saúde mental também é influenciada por contextos sociais, e no Brasil pontos sociais como extensão territorial, desigualdade social e conflito político e científico interferiram na complexidade do enfrentamento com a transmissão do vírus. Essas questões dividiram notoriamente a gestão federal, estaduais e municipais, prejudicando as ações para o combate à disseminação da COVID-19, colocando em perigo, principalmente, populações mais vulneráveis. Comparadas aos homens, as mulheres apresentaram maior prevalência quanto à depressão, sendo possível que a condição de maiores cargas de tarefas durante o isolamento social implique em maior sofrimento psíquico (SERAFIM et al., 2021).

No segmento de mulheres na pandemia, a ONU Mulheres (ONU, 2020) apontou impactos e implicações diferentes entre os gêneros. A *United Nations Population Fund* (UNFPA, 2020) relatou que mulheres e meninas podem estar em maior risco de violência de parceiro íntimo ou violências domésticas em caso de isolamento.

Reafirmando com as fontes anteriores, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2020) registrou no período de março e abril de 2020 um crescimento de 22% de feminicídio comparado ao mesmo período do ano anterior, sendo 143 mulheres assassinadas em 12 unidades federativas do país. Foram realizadas mais denúncias via telefone para o LIGUE-180, totalizando um crescimento de 27% entre o período de março e abril de 2020 comparado ao ano

anterior, sendo que somente em abril o crescimento foi de 37,6%, analisando em um período em que todos os estados já adotavam medidas de isolamento social.

No estado de São Paulo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública registrou crescimento de 44,9% de chamados para a Polícia Militar no 190 para casos de Violência Doméstica, e o estado do Acre registrou aumento de 22,3% do mesmo índice, sendo ambos comparados ao mesmo período de março e abril de 2020 com o ano anterior (FBSP, 2020). Apesar dos altos índices de ligações, os registros de fato sobre lesão corporal dolosa decorrente de violência doméstica registraram queda de 25,5% de março e abril comparado ao ano anterior de 2019, percebendo-se nessas ambiguidades de registros a ameaça e dificuldade de denúncia com a presença das atividades em casa, a geração de conflitos e, na maior parte dos casos, do cônjuge ser a grande ameaça dentro do ambiente doméstico, contribuindo para os índices de violência doméstica, feminicídios e abusos contra a mulher (FBSP, 2020).

Além das questões de segurança física e psíquica durante esse modelo de trabalho, as mulheres foram impactadas pela intensificação da “tripla jornada de trabalho”, caracterizada pelo acúmulo de responsabilidades entre o teletrabalho, o cuidado com a casa e com os filhos, enquanto não é notório esse acúmulo de jornada para os homens. O termo da tripla jornada é caracterizado pela falta de divisão das tarefas de casa entre homens e mulheres, caracterizado por um processo histórico em que cabe a mulher a responsabilidade de tais tarefas. Sendo assim, os impactos de sobrecarga mental das trabalhadoras acabam tomando maiores proporções ao levar o espaço de trabalho ao ambiente doméstico (FERREIRA; RODRIGUES, 2021).

### **3. MÉTODO**

A pesquisa foi definida como descritiva e exploratória, a qual proporcionou uma visão ampla e geral dos fatos (GIL, 2002). Foi realizada por meio de um estudo de caso com trabalhadoras administrativas em empresas de bens de consumo. No estudo de caso busca-se respostas para o “como?” e o “por quê?” das atividades realizadas (YIN, 2015).

Os resultados apresentados baseiam-se em dados qualitativos, resultantes da aplicação de entrevistas com as trabalhadoras. Os dados estão relacionados aos impactos na carga mental da trabalhadora e ao entendimento da relação de variáveis das mudanças que também foram causadas pela pandemia do COVID-19. Para o desenvolvimento da pesquisa foram realizadas as seguintes fases:

- i. Revisão teórica: estudo das normas a respeito da modalidade do teletrabalho, análise das leis trabalhistas sobre o assunto (fontes de pesquisa de portais governamentais) e leitura de artigos científicos, nacionais e internacionais (as fontes de pesquisa se deram



- em repositórios e portais científicos tais como SciELO, *Web of Science* e Google Acadêmico, em temas relacionados a teletrabalho e carga mental do trabalho na vida das mulheres);
- ii. Elaboração do roteiro das entrevistas: construção do roteiro de entrevistas a partir dos achados da revisão teórica (levantamento da percepção das trabalhadoras quanto aos aspectos relacionados a carga mental no trabalho remoto). De acordo com Serra (1996), que analisa os impactos positivos e negativos do teletrabalho nas vertentes de Trabalhador, Empresa e Sociedade, o roteiro foi pautado nas seguintes ordens de impacto: Econômica, Sociológica e Psicológica. As perguntas foram direcionadas para conhecer o ambiente de trabalho da trabalhadora, compará-lo com o cenário de teletrabalho da pandemia e identificar os impactos da ordem econômica, sociológica e psicológica. Ver APÊNDICE A;
  - iii. Coleta de dados: descrição geral do trabalho remoto (aspectos organizacionais) e aplicação das entrevistas (percepção das trabalhadoras). Para a seleção das entrevistadas a prospecção foi realizada através de convites à conhecidas e à desconhecidas via plataformas de comunicação virtual e redes sociais. O número da amostra (dez entrevistadas) foi estabelecido com critérios de uma amostra pequena que desse profundidade nos achados e que também permitisse diversificar as funções exercidas, para isso foram abordadas cerca de 25 mulheres para a realização das 10 entrevistas estabelecidas. As entrevistas foram utilizadas como meio de coleta de informações para análise, com perguntas quantitativas e qualitativas através de reuniões via chamada online no *Zoom*. O roteiro da entrevista foi estruturado previamente e padronizado para todas as entrevistas realizadas. As perguntas foram direcionadas para conhecer o ambiente de trabalho nas ordens econômicas, sociológicas e psicológicas durante o modelo de trabalho presencial e no teletrabalho, para assim comparar os impactos gerados. Para iniciar a entrevista, foram abordados dois temas de forma explicativa: Introdução sobre o estudo, meios e objetivos; e Consentimento para a utilização das respostas para um estudo conforme a Lei Geral de Proteção aos Dados (LGPD);
  - iv. Análise das entrevistas: a análise das entrevistas buscou responder ao objetivo da pesquisa a partir dos conceitos da literatura.

### **3.1 Aplicação das Entrevistas**

O estudo foi realizado com 10 entrevistadas, que trabalhavam em modelo presencial em suas empresas e foram submetidas ao teletrabalho devido à pandemia do COVID-19. A

amostra de entrevistadas foi segmentada em trabalhadoras de áreas administrativas de empresas de bens de consumo e apresentou diversidade em faixa etária e renda familiar. Na tabela 1, constam as informações sociodemográficas da amostra entrevistada.

**Quadro 1.** Informações sociodemográficas da amostra

<b>E</b>	<b>Idade</b>	<b>Raça</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Cidade</b>	<b>Formação</b>	<b>Nº de Filhos</b>	<b>Idade dos Filhos</b>	<b>Nº de residentes na casa</b>	<b>Renda familiar (em salários mínimos)</b>
<b>E1</b>	22	Branca	Solteira	Cerquilha	Ensino Superior Incompleto	0	0	3	4 a 10
<b>E2</b>	32	Branca	Casada	São Paulo	Pós Graduação Incompleta	2	5 e 3	4	10 a 20
<b>E3</b>	28	Branca	Casada	São Paulo	Ensino Superior Completo	0	0	2	10 a 20
<b>E4</b>	22	Branca	Solteira	São Paulo	Ensino Superior Completo	0	0	7	2 a 4
<b>E5</b>	27	Branca	Solteira	Taubaté	Ensino Superior Completo	0	0	1	10 a 20
<b>E6</b>	24	Branca	Solteira	Itupeva	Ensino Superior Completo	0	0	3	4 a 10
<b>E7</b>	23	Branca	Solteira	Rio de Janeiro	Ensino Superior Completo	0	0	4	4 a 10
<b>E8</b>	28	Parda	Divorciada	São Roque	Ensino Superior Completo	0	0	2	4 a 10
<b>E9</b>	31	Branca	Solteira	Campinas	Ensino Superior Incompleto	1	4	3	2 a 4
<b>E10</b>	36	Branca	Solteira	Piracicaba	Ensino Superior Completo	1	9	2	2 a 4

Fonte: Elaboração própria

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise de resultados e discussões é pautada nas três ordens: Econômica, Sociológica e Psicológica, que permitiu que as entrevistadas relatassem suas experiências do teletrabalho de uma forma abrangente em diversos fatores, conduzindo para uma linha de raciocínio que permeasse as três ordens.

Em perfil profissional, as entrevistadas possuem níveis hierárquicos variados e desempenham atividades em diversas frentes da área administrativa. A amostra selecionada

também contou com entrevistadas de empresas de setores diferentes em bens de consumo, tais informações profissionais são detalhadas na tabela 2.

**Quadro 2.** Informações profissionais da amostra

<b>E</b>	<b>Setor da Empresa</b>	<b>Cargo e setor</b>	<b>Tempo na empresa</b>	<b>Tempo na função</b>
<b>E1</b>	Produtos plásticos	Estagiária - Comercial	1 ano e 10 meses	1 ano e 10 meses
<b>E2</b>	Bebidas	Gerente - Marketing	7 anos e 6 meses	7 meses
<b>E3</b>	Bens de consumo (geral)	Coordenadora de Custos - Logístico	4 anos	1 ano e 6 meses
<b>E4</b>	Bebidas	Auxiliar de Marketing - Marketing	1 ano e 9 meses	2 meses
<b>E5</b>	Cosméticos	Coordenadora de novos negócios - Inovação	3 anos	1 ano
<b>E6</b>	Farmacêutica	Analista Júnior - Logística	2 anos	6 meses
<b>E7</b>	Alimentos e Bebidas	Analista Júnior - Recursos Humanos	1 ano e 10 meses	10 meses
<b>E8</b>	Alimentos	Executiva Nacional de Contas - Vendas	1 ano e 9 meses	10 meses
<b>E9</b>	Bebidas	Técnica Administrativa - Compliance	2 anos e 3 meses	9 meses
<b>E10</b>	Bebidas	Técnica de Segurança do Trabalho - Gente e Gestão	1 ano e 10 meses	1 ano e 10 meses

Fonte: Elaboração própria

Com as respectivas áreas de atuação, as entrevistas permitiram explorar questões específicas de seus cargos e como essas áreas conseguiram se adaptar ao teletrabalho, a amostra apresentou variação de áreas de atuação, sendo as mais presentes Vendas, Marketing e Logística, todas com 2 respondentes por setor.

Para a análise dos impactos foi utilizada a mesma abordagem do roteiro da entrevista, pautando por Ordem Econômica, Ordem Sociológica e Ordem Psicológica. Para a interpretação dos impactos todas as respostas das entrevistas foram tabeladas e analisadas de forma conjunta. E por fim, para a identificação de padrões foi utilizada a categorização de palavras e abordagens que permitisse encontrar semelhanças entre si. Dessa forma, encontra-se abaixo as análises e discussões das três ordens de forma categorizada.

#### **4.1 Ordem Econômica**

Na Ordem Econômica foram coletadas percepções referentes as mudanças do trabalho presencial para o teletrabalho, adaptações feitas na casa para exercer a função, quais suportes

foram disponibilizados pela empresa e quais foram feitas pela própria trabalhadora. Tais informações possibilitam entender o contexto em que as trabalhadoras se adaptaram, e que de acordo com Serra (1996), o teletrabalho pode ser estabelecido como um meio flexível e inovador, possibilitando a criação de empregos para além do usual, mas pode vir a se tornar um catalisador do desemprego em virtude de efeitos perversos da desmaterialização e a globalização da economia.

Com a migração do trabalho presencial para o teletrabalho no início de 2020, todas as entrevistadas afirmaram que não possuíam estrutura de mesma qualidade ergonômica comparado ao local em que trabalhavam até então, confirmando que a situação ocasionou a penetração do trabalho na esfera domiciliar do indivíduo, sem planejamento e sem um ambiente de trabalho adequado (SILVA; SILVA; SANTOS, 2021).

As estruturas de móveis da própria casa foram em diversos casos adaptadas para o teletrabalho, como mesas de refeições, cama, móveis de quarto, entre outros relatados:

*O [espaço] físico era com mesas, não tinha lugar obrigatório, [...], baias temporárias. A empresa emprestou para a gente cadeira e toda parte de suporte de computador e apoios de pés, mas a ergonomia piorou porque as mesas não são ajustáveis, enfim, várias dores surgindo pelo corpo, mas no geral trabalho em espaços que não são escritório, [...], onde tomo café da manhã ou janto (E3).*

*Quando começou a pandemia eu ainda não tinha um lugar específico, então eu ficava no sofá da sala, depois eu arrumei uma mesinha. [...] Continuei no meu quarto encostada na parede, na cama mesmo (E1).*

*[...] Tenho uma mesa, não tem a melhor altura. Tenho uma cadeira, mas também não é a melhor cadeira que vai garantir que eu tenha uma postura melhor. Então as vezes chega no final do dia [eu] tenho um pouco de dor nas costas (E6).*

*No início eu fiquei trabalhando no quarto porque as crianças ficavam na sala [...], eu ficava sentada na cama, dava bastante dor nas costas. Em um segundo momento eu vim pra sala pra ficar com as crianças também, e aí eu não adaptei nada, eu utilizo mesmo a minha mesa de jantar [...] (E2).*

Na estrutura física para o teletrabalho demandou-se que equipamentos eletrônicos fossem utilizados de casa, e 50% das entrevistadas afirmaram que receberam tardiamente suporte de equipamentos eletrônicos ou não receberam em nenhum momento do teletrabalho (como computador, notebooks, teclado, mouse, fone, entre outros).

*Em questão de equipamentos ela [empresa] contribuiu, porém, um ano depois, esse ano que ela [empresa] me deu um notebook, eu estava usando o meu. [...] Eu*

*comprei um novo por minha conta e utilizava para trabalhar e para estudar. Nesse ano eles me deram um notebook e um mouse, mas só isso também. Falaram que iam me dar um celular, mas até agora não chegou o celular (E1).*

*Durante grande parte da pandemia eu trabalho com meu notebook, o que foi uma dificuldade porque ele é pessoal, então não era tão bom, eu tinha que dividir com meu marido porque a gente só tinha um em casa, então teve esse primeiro obstáculo. [...] Faz quatro meses que eu peguei o notebook corporativo, o que é muito melhor, porque eu liberei o outro para o meu marido (E2).*

Notou-se que o suporte às condições de trabalho que algumas empresas forneceram, sejam em móveis ou equipamentos no geral, contribuíram para uma melhor adaptação do teletrabalho para as entrevistadas. Houve também entrevistadas que relataram suportes que a empresa disponibilizou, porém que preferiram não utilizar por razões de comodidade dos próprios equipamentos, espaço na casa e esforço ao ir buscar/transportar esses itens até sua casa.

E apesar dos suportes de estrutura e equipamentos, houve relatos acerca do espaço dentro da casa para inserir um ambiente de trabalho. O movimento de diferenciar o espaço de trabalho e de casa vai além do físico, com relatos sobre criar um espaço que seja somente de trabalho, como trabalhar em um cômodo diferente do habitual, separar alguns móveis fixos para o trabalho e rotacionar os espaços de trabalho e lar.

Na Ordem Econômica os relatos demonstraram as alterações do espaço de trabalho de modo físico e cultural, grande parte das entrevistadas relataram um cotidiano mais movimentado e comunicativo durante o período presencial, em que o espaço de trabalho era mais colaborativo e com estruturas mais robustas para receber suas necessidades ergonômicas. No teletrabalho os relatos convergiram para como as mulheres entrevistadas adaptaram seus ambientes de casa (como sala, cozinha, quarto, cadeiras, mesas) que, até então, eram utilizados somente para descanso, refeições e momentos em família.

## **4.2 Ordem Sociológica**

### **4.2.1 Impacto no Modelo de Trabalho**

Na Ordem Sociológica foram coletadas comparações entre o modelo presencial e de teletrabalho, como a postura de adaptação da empresa, adaptações no conteúdo do trabalho e mudanças de modelo trabalho (Atividade versus Tarefa). Com isso, essa ordem também

permitiu analisar como esses pontos agregaram de forma positiva e negativa na vida das entrevistadas.

De acordo com os relatos apresentados nas entrevistas, no início as empresas pausaram a operação dos escritórios e todos passaram a trabalhar de casa e, em momentos de liberação de circulação, tomaram medidas para o revezamento de uso do escritório e visitas à clientes. Algumas medidas foram citadas como importantes para o apoio à adaptação do teletrabalho, como kits de proteção, transmissões ao vivo para a aproximação dos funcionários, pesquisas de experiência do funcionário, suporte psicológico e de equipes médicas, entre outros.

Com a alteração do modelo de trabalho presencial para o teletrabalho, as entrevistadas também relataram sobre as alterações feitas no seu escopo e modelo de trabalho. Relatos envolvendo a digitalização do trabalho apareceram em duas entrevistadas, em que comentaram a influência do meio digital em suas atividades.

*Tinham algumas coisas físicas que eu fazia, como arquivar nota fiscal, eu tinha que pegar toda as notas fiscais, digitalizar e colocar no arquivo. Como todo mundo parou de ir [presencialmente], então as notas fiscais já ficam direto. [...] Essas coisas eu parei de fazer, mas também não vou voltar a fazer [presencialmente] (E1). Eu recebi uma função que era específica sobre COVID, que era um relatório que eu tinha que emitir todos os dias. [...] A gente passou a considerar muito mais a agilidade, coisas que facilitassem, deixar de fazer coisas manuais, como ficar imprimindo papel, pedindo documento assinado, a gente conseguiu digitalizar bastante os processos (E7).*

#### **4.2.2 Percepção de pontos positivos**

Compreendendo as alterações no modelo de trabalho e como essa mudança do presencial para o teletrabalho afetou questões sociais, as entrevistadas elencaram até três pontos positivos que o teletrabalho proporcionou/potencializou em suas vidas (ver tabela 3). Os relatos trazidos permitiram analisar que os mais citados são relacionados a ganho ou flexibilidade de tempo devido às ações que não ocorrem no teletrabalho (transporte, alimentação fora, acúmulo de tarefas pessoais etc.) e de fatores valorizados na vida pessoal que ganharam prioridade, acarretando uma melhora na qualidade de vida ao conciliar profissional e pessoal de forma mais homogênea. São retratados os pontos positivos da flexibilização do trabalho, como um avanço da qualidade de vida devido a introdução de tecnologias. (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012)

#### **Quadro 3. Percepção de pontos positivos do teletrabalho**

Pontos Positivos	
% de entrevistadas	Fatores citados
50%	Deslocamento
40%	Tempo com a família
40%	Produtividade (Foco, gestão da própria rotina etc.)
30%	Flexibilidade de horários (coisas pessoais, cuidar da casa, família)
30%	Diversidade de pessoas de outros lugares
20%	Mobilidade de lugares para trabalhar
20%	Hábitos saudáveis
10%	Conforto
10%	Ganho de tempo
10%	Digitalização do Trabalho

Fonte: Elaboração própria

De acordo com a tabela, 50% das entrevistadas afirmaram que não ter que se deslocar para o trabalho todos os dias foi um ponto positivo, o que pode ser relacionado com a maioria da amostra residir em grandes cidades, que apresentam grande tráfego de transportes durante os horários de entrada e saída de trabalho. Além de reduzir essa atividade, ganhou-se tempo para alocar em outras atividades priorizadas e qualidade de vida pelo estresse de trânsito evitado de acordo com os relatos. Esse fator também se relaciona com a interpretação que o tempo de deslocamento fazia parte do tempo de trabalho como um todo.

*Como eu não tinha o tempo de trânsito, o trabalhar até mais tarde não era tão cansativo, então eu acabava trabalhando até muito mais. No físico se eu tinha que ficar até as 18h e eu ficava até 19h30 no escritório, em casa tinha dia que eram 23h e eu estava trabalhando. Então, o parar de trabalhar não aconteceu tão natural, eu tive que me policiar para parar de trabalhar (E8).*

*No home office você pensa que não tem mais o tempo de deslocamento até em casa, então eu posso trabalhar um pouco mais, e as vezes você acaba passando e perde a noção do tempo e passa umas 2h do horário (E6).*

Em relação a mudança de hábitos como ponto positivo, as entrevistadas citaram em âmbito pessoal a melhora em cuidados pessoais e familiares, relacionados a ter mais tempo e flexibilidade de horários que permitisse cuidar melhor da saúde, alimentação, cuidado com

filhos, casa etc. Relações de novos padrões de higiene, autocuidado e cuidado com os entes próximos resultam das mudanças de hábitos neste período. (SERAFIM et al., 2021).

*A minha rotina de equilíbrio entre alimentação, atividade física e convivência com a família foram três pontos positivos disparados. [...] A minha rotina de trabalhar em escritório e almoçar fora eu não tinha uma boa alimentação, e pelo cansaço eu não conseguia ter atividade física diária (E8).*

*Acho que o ponto mais crucial para mim que sou mãe, é que eu posso estar com a minha filha alguns dias aqui em casa (E10).*

A mudança de hábitos também foi citada no âmbito profissional, em momentos que se possui maior controle em adaptar o ambiente e sua rotina. Algumas entrevistadas citaram ter maior produtividade e foco ao organizar seu próprio ambiente de trabalho, seja de forma física ao ter mais mobilidade para trabalhar em diversos lugares ou de forma organizacional, tendo maior flexibilidade de horários e gestão da própria rotina, sendo possível conciliar com outros elementos de sua vida.

*Me mudando pra Taubaté no interior, eu tive um movimento muito mais prazeroso, eu me mudei para um ambiente muito maior, então consequentemente eu consegui ter um espaço específico para trabalhar, hoje eu tenho um escritório na minha casa e consigo delimitar. [...] Essa transição, mesmo que seja de cômodos, já representa que a gente terminou uma coisa e vai fazer outra agora (E5).*

*Em relação à qualidade de trabalho no presencial era pior, a gente desfocava muito porque sempre interrompiam e a gente fazia reunião todos juntos. [...] A qualidade de trabalho aumentou, o silêncio ajudou muito na produtividade, conseguia se concentrar melhor a organização da agenda também ficou mais fácil (E7).*

#### **4.2.3 Percepção de pontos negativos**

No mesmo formato, as entrevistadas citaram até três principais pontos que as afetaram negativamente de alguma forma (ver tabela 4). Há uma grande concentração em fatores relacionados a falta de contato social, condições de trabalho, relação da pandemia vivida e a dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal. A troca do modelo presencial para o modelo de teletrabalho, conforme os relatos apresentados, foi observada como uma mudança brusca, acarretando um choque repentino, agravado pela falta de previsão de desfecho da situação. Embora a utilização da tecnologia tenha sido citada como uma melhora na qualidade de vida, a flexibilização também permite novas formas de exploração laboral, como condições precárias



de trabalho, considerando que se perde principalmente a estabilidade e segurança. (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012)

**Quadro 4.** Percepção de pontos negativos do teletrabalho

<b>Pontos Negativos</b>	
<b>% de entrevistadas</b>	<b>Fatores citados</b>
60%	Falta de Contato social (aprendizado, comunicação não verbal, negociações)
40%	Aumento da carga de trabalho (disciplina de horários)
30%	Ergonomia do teletrabalho (falta de estrutura, equipamentos, espaço etc.)
30%	Pressão psicológica (Doença do covid-19, risco de desemprego, mudança repentina etc.)
30%	Conciliar trabalho com cuidados com casa e/ou família
20%	Aumento de gastos (energia, internet, gás, equipamentos etc.)
10%	Benefícios não adaptados para o teletrabalho
10%	Desmotivação
10%	Compreensão de espaço trabalho e descanso

Fonte: Elaboração própria

Na amostra entrevistada, 60% das mulheres afirmaram que a falta de contato social prejudicou a experiência do teletrabalho, gerando falta de motivação, dificuldade de aprendizado, falta de retorno em comunicação não verbal e distanciamento dos colegas de trabalho. Uma indagação levantada foi acerca da adaptação do contato físico e da comunicação, que ocorre de forma virtual e muitas vezes sem câmera, dificultando a leitura das emoções e ânimos durante o diálogo. O fator da falta de comunicação, como tirar dúvidas pontuais, resultou em excessivas reuniões virtuais, acarretando a redução do período útil de trabalho, conforme relato de uma parcela das entrevistadas.

*O fato de a gente ficar em reunião o dia inteiro, faz com que a gente precise trabalhar depois que os horários de reunião acabam. Normalmente o dia todo você está em reunião, então para trabalhar precisa ser depois desse horário (E5).*

Com a sobrecarga de trabalho, a maior parte das entrevistas afirmou que se tornaram mais produtivas em questão de carga trabalhada, pois, tinham menos disciplina em deixar

exceder o final da jornada de trabalho para finalizar uma tarefa, como trabalhar em horário de almoço, após o fim do dia, em finais de semana etc. Essas condições confirmam que o período pandêmico relatou o aumento do volume de trabalho (seja corporativo ou pelas consequências do espaço trabalho-casa-família. (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Com os relatos, nota-se que se tornou mais fácil a transição entre casa e trabalho, já que durante o teletrabalho é possível resolver algo de forma fácil e rápida em qualquer momento, considerando que a principal barreira que impedia tal feito era o deslocamento. Outras percepções sobre trabalhar fora do horário são relacionadas aos sentimentos pessoais, como a ansiedade de não resolver um problema, em que no teletrabalho não há a barreira do deslocamento. Além de pressões sociais caso não ceda a trabalhar fora do horário, como receio de não ser vista como proativa, disponível e generosa. Essas características são notadas nos relatos do cotidiano das entrevistadas.

*Principalmente em fechamento, sempre que eu estou [trabalhando] em casa eu consigo passar mais [do horário] para poder ir aprovando, adiantar e tudo mais. [...] Estamos presencialmente dois dias na semana, aqui a gente sai no horário certo, não estende (E9).*

*Tenho outros hábitos que me trouxeram qualidade de vida pelo fato de estar em casa, então sim, eu trabalho mais, mas em compensação eu faço mais de outras coisas também. [...] Sempre fui de trabalhar bastante, mas estou trabalhando muito mais do que eu trabalhava antes, inclusive de final de semana, a gente não tem muitos limites pra saber o que é horário de trabalho ou de descanso (E5).*

*Quando eu trabalhava em home office, muitas vezes trabalhei no almoço pelo fato que ter o note mais perto de mim e acabar não conseguindo ter uma pausa mesmo. Já no presencial, consigo fazer meu almoço tranquilamente (E4).*

As entrevistadas citaram também que o fluxo de cobrança de trabalho ficou mais intenso, ao se desejar um retorno mais rápido e de estar sempre disponível, *online* o tempo todo. Um sistema de cobrança mais intenso, em que se sentiam pressionada e gastavam mais tempo ao buscar notícias de tarefas que dependiam de outros.

#### **4.3 Ordem Psicológica**

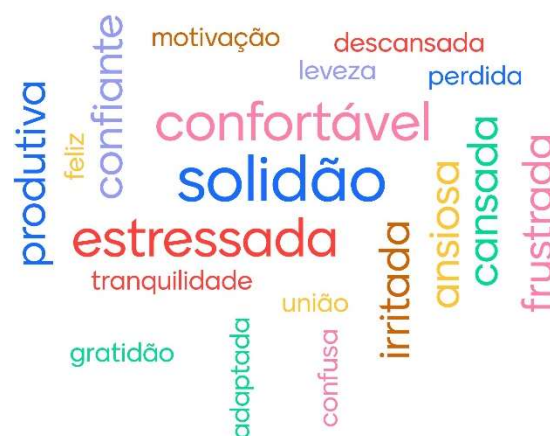
E por fim, na Ordem Psicológica foram coletadas percepções referentes à saúde mental das trabalhadoras relacionados à diversas alterações causadas pelo teletrabalho. Inicialmente foram abordados os sentimentos mais recorrentes durante o período do teletrabalho, seguido por sensações de sobrecargas, percepção em relação aos impactos gerados aos homens, atuação

perante o espaço trabalho – família e percepções sobre o futuro do trabalho com todos esses fatores. Nessa ordem foi possível entender de forma mais profunda o contexto de cada entrevistada e entender com mais empatia como foi o período de teletrabalho para cada uma, que afirmaram diferentes experiências emocionais em diferentes épocas, criando seus próprios modelos de adaptação e como conciliar um momento de crise, relatado como um “mix de emoções”.

*Foi um mix de emoções, tinha dias que eu estava muito irritada precisando de um auxílio e nem sempre o retorno é rápido. [...] Vontade de dizer que não quer mais, e ao mesmo tempo falar que quer e se acalmar, fazer uma pausa. Tem também aquela felicidade de olhar as coisas com outros olhos, gratidão pelo que tem (E9). Psicologicamente, a situação me afetou muito no começo, eu não soube lidar com essa mudança, [...] fiquei muito abalada e utilizei de recursos da empresa, como psicólogo e tudo mais (E8).*

A repetição dos sentimentos mostra como alguns fatores impactaram de forma similar a carga mental das entrevistadas, como os sentimentos de solidão, estresse e conforto. Na Figura 1 é possível interpretar o tamanho das letras de acordo com o número de vezes citado, ilustrando a mistura de emoções e fases relatadas pelas entrevistadas.

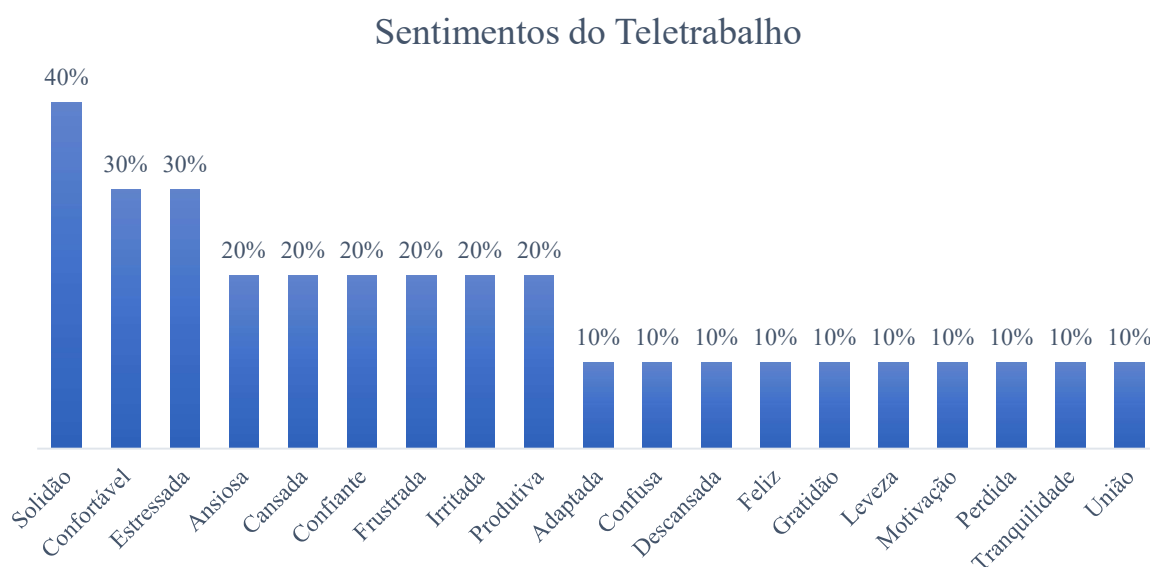
**Figura 1.** Relatos de sentimentos do teletrabalho (formato nuvem de palavras)



Fonte: Elaboração própria

Já na Figura 2 analisamos a frequência dos sentimentos mais citados, em ordem de % de entrevistadas que relataram. Notam-se como os mais citados a “solidão”, “confortável” e “estressada”.

**Figura 2.** Relatos de sentimentos do teletrabalho



Fonte: Elaboração própria

Observa-se então que os sentimentos se relacionam com os pontos positivos e negativos citados na ordem sociológica, demonstrando de forma mais clara o impacto da carga mental na vida das trabalhadoras.

Os sentimentos positivos se referem à situação do trabalho de forma mais calma, como confortável, confiante, produtiva, adaptada, descansada, feliz, gratidão, leveza, motivação, tranquilidade e união. Esses sentimentos demonstram como os pontos positivos auxiliaram em questão de tempo, priorização da vida pessoal e em se sentir mais à vontade no modelo de teletrabalho.

Os sentimentos negativos se referem a falta de convívio social e as implicações de uma mudança brusca de aumento de carga mental, criando a necessidade de gerir diversos elos da vida no ambiente de casa, como a solidão, estresse, cansaço, frustração, irritação, confusão e desorientação.

Retomando a análise de carga mental, 90% das entrevistadas afirmaram que se sentiram sobrecarregadas de alguma forma por consequência do teletrabalho. As entrevistadas citaram quais seriam as causas da sobrecarga, e os fatores mais notórios se referem à carga de trabalho profissional e a conciliação do trabalho com a rotina familiar (ver tabela 5). Em menor escala, também foram citadas o impacto da situação da pandemia do COVID-19 e o relacionamento com familiares. Esses fatores se relacionam com a intensificação da tripla jornada de trabalho, caracterizada pelo acúmulo de responsabilidades entre teletrabalho,

cuidado com a casa e filhos, que tomam maiores proporções ao levar o espaço de trabalho para o lar. (FERREIRA; RODRIGUES, 2021)

**Quadro 5.** Causas da Sobrecarga durante o Teletrabalho

Causas da Sobrecarga	
% das entrevistadas	Fatores citados
70%	Carga de trabalho profissional (trabalho fora do horário e linha entre casa/trabalho)
50%	Trabalho com casa e/ou família
20%	Situação da pandemia do COVID-19
20%	Relacionamento com familiares

Fonte: Elaboração própria

Nas causas da sobrecarga as entrevistadas salientaram as expectativas entre partes e a linha de divisão entre os mundos, tal como a não compreensão por parte da família do momento de trabalho, a tolerância do empregador quanto ao excesso do trabalho e a falta de disciplina em separar os períodos.

Referente à sobrecarga mental, as entrevistadas compartilharam suas percepções quanto a diferença de impacto em relação aos homens. Considerando que a amostra se diversificou socio demograficamente, algumas entrevistadas relataram diferenças em sua própria rotina e outras relataram em vivências com outras mulheres do ambiente de trabalho. Os pontos mais comentados se referiam às responsabilidades que são impostas as mulheres de forma natural pelo sistema patriarcal, como ser responsável por cuidado com casa, filhos e alimentação. Os comentários se referiram aos filhos que ficaram sob responsabilidade principalmente da mãe, ao notar que se faziam mais presente em reuniões de mulheres. Na amostra três entrevistadas possuem filhos, sendo possível analisar como foram suas adaptações em relação aos filhos.

*Explicar para ela [filha] não foi nada fácil, depois ela foi se adaptando, entendendo que eu estava ali trabalhando, mesmo assim foi algo que a gente sempre teve que parar um pouquinho, ia lá brincava um pouco com ela, e foi dessa forma que eu fui adaptando, tentando conciliar o meu trabalho juntamente com a minha filha em casa. [...] No teletrabalho sempre estendia umas 2h a mais, por sempre tentar conciliar o teletrabalho com o que você tem para fazer em casa e minha filha, que pedia algo pra comer ou para dar um banho nela. Então você acaba pausando o horário de trabalho e para não deixar coisas acumularem você acaba se estendendo fora do horário. (E9).*

*Meu marido trabalhava em hospital, [...] por ele ter que sair eu tive que ficar com tudo da casa. [...] No início eu ficava incomodada pelos barulhos deles [filhos] nas reuniões, pedia desculpas toda hora e ficava com vergonha porque a maior parte das pessoas não tinha essa realidade, mas hoje eu não ligo mais, a não ser que estejam fazendo muito barulho ou estão correndo risco de vida (E2).*

Outro fator levantado é sobre a responsabilidade com os cuidados da casa, pois, conforme alguns relatos, utiliza-se o termo “ajuda”, não percebendo os afazeres como seu papel, o que demonstra a visão sobre a responsabilidade que já é involuntariamente imposta as mulheres. Esses relatos demonstram que mesmo com a divisão de algumas tarefas da casa, a sobrecarga mental dessa responsabilidade majoritariamente recai sobre as mulheres, devido ao sistema patriarcal presente (LE MOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

*Principalmente nós mulheres e donas de casa, você põe uma roupa na máquina, lava uma louça, e tem a criança que está ali “mãe, eu quero isso” e são várias reuniões no dia, a criança aparece praticamente em todas. Então assim, a gente se sente sobrecarregada sim. (E9).*

*Lógico que tem os que sempre ajudaram e continuaram ajudando, mas a minha sensação é que quem já não ajudava não começou a ajudar (E3).*

Por fim, analisando as três ordens descritas por Serra (1996), obtém-se assim, que os impactos gerados para o grupo de entrevistadas são repletos de pontos positivos e negativos, em que passaram fases de adaptação com o trabalho, relações familiares e relações casa-trabalho. As adaptações com o trabalho mostram a relação com o posicionamento da empresa, na conciliação do espaço casa-trabalho, a família é a principal relação, e com os relatos da ordem psicológica é possível observar as perspectivas únicas coletadas sobre suas emoções e como conduziram todas as situações do teletrabalho durante a pandemia do COVID-19.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao ingressar na realidade das trabalhadoras foi possível compreender os impactos por suas percepções, destacando-se relatos positivos, como ganho de tempo do deslocamento, produtividade, proximidade com familiares, qualidade de vida etc. As entrevistadas destacaram as comodidades geradas em diversos aspectos, como mulheres que moram com os pais e apreciaram a exclusão da rotina do tempo gasto com deslocamento, podendo dedicar esse tempo a outros afazeres. Da mesma forma, mulheres donas de casa perceberam uma oportunidade de executar suas atividades de forma mais controlada.

Já quanto os relatos negativos, destacam-se a falta de contato social, aumento de carga de trabalho e dificuldade de conciliação entre o trabalho e o ambiente pessoal. As entrevistadas relataram o sentimento de falta de foco, tendo em vista a dificuldade de se concentrar em uma atividade específica em um ambiente, diante da tripla jornada. Embora não tenham ficado totalmente sozinhas, as entrevistadas relataram a falta de contato social como um ponto negativo, sentindo a necessidade de uma maior integração com colegas de trabalho para sociabilidade e aprendizado no cotidiano.

Obtendo a percepção de impactos para cada entrevistada, foi possível compreender suas preferências de modelo de trabalho. Mulheres que preferem o modelo de teletrabalho, conseqüentemente destacaram os pontos positivos em sua experiência como mais relevantes. Já para outras entrevistadas que sentem falta de contato social em um mundo externo e necessitam de melhores estruturas de trabalho, preferem trabalhar em modelo híbrido ou presencial, apresentando mais pontos negativos do que positivos. Além das preferências, diversas entrevistadas já estão mudando para outro modelo de trabalho planejado pela empresa, como variação de 100% em teletrabalho sem previsão de mudança, até para entrevistadas que atuam no 70% presencial e 30% em teletrabalho.

As entrevistas obtidas nas ordens econômica, sociológica e psicológica de uma forma exploratória na realidade de cada entrevistada, permitiram que uma abordagem mais abrangente fosse utilizada para a análise de impactos de carga mental ocasionadas pelo teletrabalho. Ao criar uma relação entre as ordens, analisou-se que os pontos positivos e negativos mais citados se correlacionavam com os sentimentos elencados durante o teletrabalho, como a falta de contato social e o sentimento de solidão, o aumento da carga de trabalho/casa/familiares e o sentimento de estresse e a qualidade de vida e conforto.

A pesquisa permitiu compreender melhor os impactos gerados pelo teletrabalho na carga mental dessas trabalhadoras, coletando também suas perspectivas de como gostariam de adaptar seu modelo de trabalho e quais seriam as sugestões de melhoria para amenizar esses impactos. Como limites do trabalho destaca-se a excepcionalidade da pandemia que pode trazer especificidades aos resultados, o fato de ser um estudo de caso com 10 entrevistas, e informações que podem enviesar a análise (faixa etária), não permitindo assim a generalização dos achados. Para trabalhos futuros sugere-se o aumento da amostra.

## **REFERÊNCIAS**

ALVES, S. M. C.; RAMOS, E. M. B.; DELDUQUE, M. C. Decretação de lockdown pela via judicial: medida (des) necessária? **Cadernos de Saúde Pública**, [S. l.], v. 36, p. e00116020, 17 jun. 2020. DOI: 10.1590/0102-311X00116020. Disponível em <https://www.scielo.org/article/csp/2020.v36n6/e00116020/pt/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 01 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 jun. 2021.

BRIDI, M. A. et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR)**, Curitiba, v. 10, 2020. Disponível em [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf). Acesso em: 08 maio 2021.

FERREIRA, V. R.; RODRIGUES, K. N. Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 7, n. 12, p. 113-136, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/11529/8050>. Acesso em: 10 out. 2021.

FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz. Pesquisa analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores essenciais. **Portal Fiocruz**, [S. l.], 29 out. 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-trabalhadores-essenciais#:~:text=Compartilhar%3A,e%20depress%C3%A3o%20ao%20mesmo%20tempo>. Acesso em: 10 maio 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA - FBSP. **Violência Doméstica durante a pandemia de COVID-19**. 2. ed. [S. l.: s. n.], 29 maio 2020. 14 p. Disponível em <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2020/06/violencia-domestica-covid-19-ed02-v5.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - UNFPA. **COVID-19: Um olhar para gênero**. Proteção da saúde e dos direitos sexuais e reprodutivos e promoção da igualdade de gênero. Resumo Técnico, Nova Iorque: UNFPA, mar. 2020. Disponível em [https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/covid19\\_olhar\\_genero.pdf](https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/covid19_olhar_genero.pdf). Acesso em: 10 maio 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 175 p.

IBGE. O IBGE apoiando o combate à COVID-19. **COVID-19. IBGE**, [S. l.], 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em: 07 maio 2021.

KREIN, J. D. As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. **Revista NECAT-Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 6-25, jan.-jun. 2013. Disponível em: <http://stat.necat.incubadora.ufsc.br/index.php/necat/article/view/2785/3313>. Acesso em: 01 nov. 2021.



KREIN, J. D. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. 2001. 202 p. Dissertação (Mestrado em Economia e Social do Trabalho) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, 2001. Disponível em: [https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/CAMP\\_564dbdbc647670f00a8d6fc4e979c144](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/CAMP_564dbdbc647670f00a8d6fc4e979c144). Acesso em: 07 maio 2021.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 60, n. 6, p. 388-399, nov./dez. 2020. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 10 out. 2021.

LIMA, C. A.; BARROS, E. M. C.; AQUINO, C. A. B. Flexibilização e intensificação laboral: manifestações da precarização do trabalho e suas consequências para o trabalhador. **Revista Labor**, [S. l.], v. 1, n. 7, p. 102-125, 2012. ISSN 1983-5000. Disponível em: [http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume7/7\\_Flexibilizacao\\_e\\_intensificacao\\_laboral\\_-\\_manifestacoes\\_da\\_precarizacao\\_do\\_trabalho\\_e\\_suas\\_consequencias\\_para\\_o\\_trabalhador\\_Cassio\\_Adriano\\_Braz\\_de\\_Aquino.pdf](http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume7/7_Flexibilizacao_e_intensificacao_laboral_-_manifestacoes_da_precarizacao_do_trabalho_e_suas_consequencias_para_o_trabalhador_Cassio_Adriano_Braz_de_Aquino.pdf). Acesso em: 09 maio 2021.

MODESTO, J. G.; SOUZA, L. M.; RODRIGUES, T. S. L. Esgotamento profissional em tempos de Pandemia e suas repercussões para o trabalhador. **PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 376-391, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33026/peg.v21i2.7727>. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/7727>. Acesso em: 01 nov. 2021.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 142 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO\\_A\\_tecnologia\\_transformando\\_as\\_relacoes\\_de\\_trabalho\\_Integral.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf). Acesso em: 19 jun. 2021.

SANTOS, C. F. Reflections about the impact of the SARS-COV-2/COVID-19 pandemic on mental health. **Brazilian journal of psychiatry**, [S. l.], v. 42, n. 3, p. 329-329, 2020. DOI: 10.1590/1516-4446-2020-0981. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-44462020000300329&tlng=en](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44462020000300329&tlng=en). Acesso em: 10 maio 2021.

SANTOS, R. L. et al. Mistanásia hoje: pensando as desigualdades sociais e a pandemia COVID-19. **Observatório Covid-19**: Fiocruz, 2020. DOI: 10.13140/RG.2.2.16737.94568. Disponível em: [https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/mistanasia\\_hoje\\_-\\_pensando\\_nas\\_desigualdades\\_sociais\\_e\\_a\\_pandemia\\_covid-19\\_doi\\_.pdf](https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/mistanasia_hoje_-_pensando_nas_desigualdades_sociais_e_a_pandemia_covid-19_doi_.pdf). Acesso em: 08 maio 2021.

SERAFIM, A. P. et al. Exploratory study on the psychological impact of COVID-19 on the general Brazilian population. **PLoS One**, [S. l.], v. 16, n. 2, p. e0245868, 03 fev. 2021. DOI: 10.1371/journal.pone.0245868. Disponível em:

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0245868>. Acesso em: 10 maio 2021.

SERRA, P. O Teletrabalho: conceito e implicações. *In*: CORREIA, J. C.; FIDALGO, A.; SERRA, P. (Orgs.). **Informação e Comunicação Online**. v. 3. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 1996. p. 163-187. Disponível em: [http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra\\_teletrabalho.pdf](http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf). Acesso em: 05 out. 2021.

SILVA, I. C. M.; SILVA, M. H.; SANTOS, M. L. Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, v. 15, n. 1, jan./abr. 2021. DOI: 10.7784/rbtur. v15i1.2200. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1982-61252021000100008&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1982-61252021000100008&script=sci_arttext). Acesso em: 08 maio 2021.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman editora, 2015. ISBN 9781452242569.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A: Roteiro das entrevistas

<b>Tópico</b>	<b>Perguntas</b>
Informações Sociodemográficas	1. Idade
	2. Identificação de Gênero
	3. Raça (branca, preta, parda, indígena ou amarela)
	4. Estado Civil (solteira, casada, separada, divorciada ou viúva)
	5. Cidade
	6. Formação (Sem instrução, Ensino Fundamental Incompleto, Ensino Fundamental Completo, Ensino Médio Incompleto, Ensino Médio Completo, Ensino Superior Incompleto e Ensino Superior Completo)
	7. Número de Filhos
	8. Idade dos Filhos
	9. Número de residentes na casa

	<p>10. Faixa de renda familiar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Até 2 Salários mínimos</li> <li>● De 2 a 4 Salários mínimos</li> <li>● De 4 a 10 Salários mínimos</li> <li>● De 10 a 20 Salários mínimos</li> <li>● Acima de 20 Salários mínimos</li> </ul> <p>*(pergunta pode não ser respondida)</p>
Ordem Econômica	1. Qual cargo e setor da empresa que trabalha?
	2. Quantos anos na empresa e na função?
	3. Como é seu ambiente de trabalho no presencial e no teletrabalho em questões físicas e culturais da empresa?
	4. Fez adaptações para o teletrabalho? A empresa contribuiu na aquisição de equipamentos ou mobiliário?
Ordem Sociológica	1. Como foi a adaptação da sua empresa para o teletrabalho? Ocorreu em todo o tempo da pandemia?
	2. Houve alterações no conteúdo do trabalho?
	3. Como era seu modelo e horário de trabalho (teórico e na prática) e como é no teletrabalho?
	4. Quais são os 3 maiores impactos positivos do home office no seu trabalho? E principais causas?
	5. Quais são os 3 maiores impactos negativos do home office no seu trabalho? E principais causas?
Ordem Psicológica	1. Como você se sentiu trabalhando nesse novo ambiente? Quais sentimentos foram mais recorrentes? (Exemplos: irritada, alegre, triste, confiante, solitária, sobrecarregada, ansiosa, criativa etc.)
	2. Você se sentiu sobrecarregada de alguma forma? Seja com trabalho, casa, relações familiares etc.?
	3. Quais diferenças de impactos você nota em relação aos homens? Como isso se aplicou na sua vivência?
	4. Caso divida o ambiente de casa, o que você sente pela presença da família no ambiente de trabalho?
	5. Pensando no futuro, você acredita que o seu trabalho será como antes, ficará em teletrabalho ou híbrido? Qual sua sugestão para melhorar esse modelo?