



Programa de Pós-Graduação *Lato Sensu*

Especialização em Gestão de Serviços

Campus Niterói

Fernanda do Carmo Costa Gomes

PANDEMIA E TRABALHO REMOTO: impactos na saúde mental das profissionais do
setor de serviços

Niterói

2021

Fernanda do Carmo Costa Gomes

PANDEMIA E TRABALHO REMOTO: impactos na saúde mental das profissionais do
setor de serviços

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como parte dos
requisitos necessários para a
obtenção do título de especialista
em Gestão de Serviços.

Orientador(a): Prof.^a Dra. Etiane
Araldi

Niterói

2021

G633p Gomes, Fernanda do Carmo Costa
Pandemia e trabalho remoto : impactos na saúde mental das profissionais
do setor de serviços. – Niterói, RJ, 2021.
33 f.

Orientação: Etiane Araldi.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Serviços) –
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, 2021.

1. Pandemia. 2. Saúde mental. 3. Trabalho remoto. 4. Gênero. 5. Cuidado. I.
Araldi, Etiane. II. Título.

IFRJ/Cnit/Biblioteca

CDU 613.86:331.4

Fernanda do Carmo Costa Gomes

PANDEMIA E TRABALHO REMOTO: impactos na saúde mental das profissionais do setor de serviços

Trabalho de conclusão de curso apresentado como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de especialista em Gestão de Serviços.

Aprovado em: ____ / ____ / ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Etiane Araldi – (Orientadora)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ)

Prof.^a Dra. Mariana Spacek – (Membro Interno)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ)

Prof.^a Dra. Mhyrna Boechat - (Membro Externo)
Fundação de Apoio à Escola Técnica (FAETEC)

Niterói
2021

GOMES, Fernanda. *Pandemia e trabalho remoto: impactos na saúde mental das profissionais do setor de serviços*. –p. 20. Trabalho de conclusão de curso. Programa de Pós-Graduação em Gestão de Serviços, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ), Campus Niterói, Niterói, Rio de Janeiro, 2021.

RESUMO

O presente estudo busca investigar, através de pesquisa de campo e pesquisa bibliográfica, como se desenvolve a temática da pandemia e trabalho remoto, com foco nos impactos na saúde mental das profissionais do setor de serviços. Destaca-se a relação do trabalho doméstico e trabalho remunerado através do gênero e como isso é até hoje reproduzido socialmente. Apontam-se também as relações de poder existentes que se dão por meio da divisão sexual do trabalho, que afeta as diferentes classes sociais e diferentes cargos que a mulher ocupa, e o conflito trabalho-família que elas encontram. Analisa-se como a pandemia é um reflexo patriarcal, dado que homens e mulheres foram socializados de formas diferentes, criando-se um abismo e uma desigualdade de gênero, e como isso influencia diretamente no trabalho e saúde mental das profissionais do setor terciário, retratando a importância desse assunto ser trabalhado a fim de diminuir o grau de problemas psicológicos que essas mulheres estão enfrentando. Para tal fim, foi realizada uma pesquisa através de um questionário e diários sobre a rotina de trabalho na pandemia com oito mulheres de diferentes áreas do setor de serviços. Observou-se que, apesar do avanço que temos com relação aos estudos feministas do trabalho e dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, ainda se encontram barreiras e preconceitos no mercado de trabalho em relação a uma posição secundária das mulheres nas empresas, a desvalorização do trabalho não-remunerado que elas exercem em suas casas e o que essa sobrecarga, principalmente em um ambiente pandêmico, afeta sua saúde mental. A pesquisa permitiu compreender que o conflito trabalho-família ainda é muito presente na sociedade, atingindo na grande maioria das vezes as mulheres e lhes causando uma sobrecarga mental.

Palavras-chave: Pandemia, saúde mental, trabalho remoto, gênero, cuidado.

ABSTRACT

The present study seeks to investigate, through field and bibliographic research, how the pandemic and remote work thematic is developed, focusing on the mental health impacts of professionals from the service sector. It highlights the relationship between domestic work and paid work through gender and how this is socially reproduced until today. It also points out the existence of the power relations that occur through the sexual division of labor, which affects the different social classes and different positions occupied by women, and the work-family conflict they encounter. It analyzes how the pandemic is a patriarchal reflex, given that men and women were socialized in different ways, creating an abyss and gender inequality, and how this directly influences the work and mental health of professionals in the tertiary sector, portraying the importance of this subject to be worked on, in order to reduce the degree of psychological problems these women are facing. For that purpose, a survey was carried out through a questionnaire and a diaries, about work routine of eight women from different areas of the service sector during the pandemic. It was observed that,

despite the progress we have made related to feminist studies of work and work-related mental disorders, there are still barriers and prejudices in the labor market in relation to a secondary position of women in companies, the devaluation of work, unpaid work they do in their homes and how this burden, especially in a pandemic environment, affects their mental health. The research allowed us to understand that the work-family conflict is still very present in society, affecting women most of the time and causing them a mental overload.

Key words: pandemic, mental health, remote work, gender, attention.

INTRODUÇÃO

"O futuro pode ser feminino, mas a pandemia é patriarcal"

(Gordon)

Segundo Neto (2008), em 1973, Jack Nilles utilizou a nomenclatura “teletrabalho” pela primeira vez ao justificar a tecnologia que ajudaria os trabalhadores a realizarem suas atividades profissionais à distância e não mais no ambiente corporativo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como:

A forma de trabalho efetuado em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção que permite a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. (GBEZO, 1995, p.10)

Segundo o Conselho de Administração do Estado de São Paulo (CRASP apud Neto, 2008) em 1985, nos Estados Unidos, cerca de 11 milhões de pessoas realizavam seus trabalhos remotamente, e já em 1997 esse número chegou a 55 milhões. Em 2003, 130 milhões de pessoas estavam nesta dinâmica profissional.

Hoje, no Brasil de 2020, esse número chegou a 7,9 milhões de pessoas em teletrabalho por conta da pandemia do novo coronavírus, o SARS-Cov-2, responsável por causar a doença COVID-19, que mudou os rumos do trabalho em março deste mesmo ano (IBGE, 2020).

As empresas e funcionários tiveram que, de uma hora para outra, se adaptar a uma realidade que não fazia parte de suas vidas profissionais e de suas rotinas. Muitas pessoas tiveram o pensamento de que trabalhar em casa significaria qualidade de vida por não existir um deslocamento casa/trabalho e, conseqüentemente, sem estresse no trânsito e mais horas de sono; autonomia para administrar melhor seu horário, e talvez trabalhar por produtividade, diminuindo sua jornada; e um aumento do seu rendimento profissional, já que estaria em um ambiente agradável e flexível, longe daquela rotina estressante dos escritórios. Porém, o

trabalho passou a se misturar com a vida pessoal e as dificuldades de saber separar esses dois mundos começaram a surgir. As jornadas intermináveis apareceram, assim como o estresse crônico, o cansaço físico e mental, não houve uma delimitação onde terminava o trabalho e começava a vida pessoal:

Trabalhar em casa, apesar da sensação de liberdade e de comando da própria vida, esconde algumas armadilhas e que se não forem percebidas, e adequadamente gerenciadas, ocasionarão prejuízos. Alguns ajustes são essenciais para dar certo. Um deles é estipular um limite diário de dedicação ao trabalho, pois, uma vez que é realizado na esfera doméstica, o funcionário poderá ter dificuldades para se desligar das tarefas, o que aumentará os níveis de estresse. Ou, no outro extremo, este mesmo ambiente poderá fazer com que ele não consiga se concentrar nas tarefas. Por isto, é fundamental delimitar um espaço de trabalho para realizar a atividade profissional e que seja silencioso. (ALVIM, 2020).

Ao situar este contexto de pandemia e trabalho remoto para o gênero feminino, o teletrabalho passa a ser ainda mais intenso. De acordo com a ONU Mulheres (2020), as mulheres são as mais afetadas pela pandemia, pois com as escolas fechadas, sistemas de saúde em colapso e isolamento social, o trabalho não remunerado delas em relação aos cuidados com a casa e filhos triplicou, pois, historicamente e socialmente, as mulheres sempre foram responsabilizadas a corresponder a tais expectativas domésticas. Segundo Cardoso (2020):

As dificuldades em administrar no mesmo ambiente o trabalho e a vida pessoal exigem o desenvolvimento de estratégias que deem conta de gerenciar o tempo e estabelecer uma rotina onde seja possível viver as duas esferas. Quando se trata de mulheres, essas duas esferas se multiplicam em várias outras já que o gerenciamento doméstico, o cuidado com a casa e com os filhos também podem ser entendidas como um trabalho. (CARDOSO, 2020)

Diante do que foi exposto, é possível perceber como esta sobrecarga de vida profissional e vida pessoal durante uma pandemia com trabalho remoto pode afetar a saúde mental das mulheres. Além disso, o isolamento, medo de ficar doente, perder o emprego e a solidão têm sido fatores que também contribuem nas alterações de humor, ansiedade, insônia e se refletem no dia-a-dia das mulheres.

O setor de serviços e comércio são os que mais empregam mulheres no Brasil, segundo dados do Ministério do Trabalho, e em 2020, esses dois setores aparecem como os que mais demitiram no ano passado e mulheres na grande maioria. Uma análise dos dados do Ministério do Trabalho mostra que os efeitos da pandemia no emprego foram mais cruéis para as mulheres, onde em 2020, 480 mil postos com carteira assinada foram perdidos, sendo quase 463 mil postos ocupados por mulheres, ou seja, mais de 96%. Esses números aprofundaram ainda mais uma desigualdade já conhecida: a de gênero. A pandemia acabou intensificando e ampliando essa desigualdade no mercado de trabalho. Além disso, estes dois setores, que foram os mais afetados pela pandemia, serão os últimos a se recuperar. Isso significa que para que as mulheres possam retornar ao mercado de trabalho formal o setor de serviços precisa reagir, o que ainda não aconteceu com força suficiente, por isso, a recuperação do emprego deve ser bastante desigual, colocando as mulheres no fim da fila por uma vaga.

Minayo-Gomez e Pena (2010) atribuíram a simultaneidade como característica principal do setor de serviços porque é consumida e produzida ao mesmo tempo e realizada na maioria das vezes com outra característica do setor de serviços, a co-presença, feita entre trabalhadores e consumidores, dado que o cliente está presente enquanto o serviço é produzido. O autosserviço também é uma característica que compõe o setor de serviços, onde o consumidor executa tarefas que constituem o seu próprio serviço. O controle emocional também é outra característica inerente ao setor de serviços, pois trata-se de condutas que necessitam de esforço no controle dos sentimentos por parte dos trabalhadores, capazes de serem publicamente observadas e aceitas na relação com o consumidor. Esses conceitos, característicos ao setor de serviços e suas abordagens, ajudam a fundamentar e compreender um pouco mais a saúde do trabalhador e entender os transtornos mentais que surgem com as suas atividades ou funções de trabalho.

Na década de 1980, as questões sobre prazer e sofrimento no trabalho começaram a serem estudadas pela abordagem científica da psicodinâmica do trabalho, desenvolvidas pelo psicanalista Christophe Dejours, ao investigar os métodos que os trabalhadores usavam para se resguardar frente a situações de sofrimento ocasionados pelas organizações e as atividades que desempenhavam nelas. Ferreira & Mendes (2001), comentando o trabalho desse autor, afirmam:

O prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e reconhecimento, especialmente, pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade. O uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal também são fontes de prazer e, ainda, o

orgulho e admiração pelo que se faz, aliados ao reconhecimento da chefia e dos colegas. As vivências de sofrimento aparecem associadas à divisão e à padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade; rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não-reconhecimento; pouca perspectiva de crescimento profissional (p. 95).

Nessa perspectiva de saúde do trabalhador, o presente projeto busca encontrar respostas sobre qual o impacto do trabalho remoto na saúde mental das mulheres do setor de serviços durante a pandemia. Busca, ainda, refletir sobre estratégias para que estes transtornos mentais sejam cessados ou amenizados, analisando quais estratégias essas mulheres estão desenvolvendo para equilibrar a relação prazer e sofrimento no trabalho remoto durante este período.

OBJETIVOS

GERAL

Analisar os efeitos da atual situação pandêmica da COVID-19, decretada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), frente à saúde mental das profissionais do setor de serviços, verificando sob quais condições estas mulheres realizam atualmente suas atividades profissionais e quais alternativas têm construído para amenizar sofrimento psíquico relacionado ao trabalho neste contexto de isolamento social.

ESPECÍFICOS

Avaliar os principais desafios das profissionais com este conceito de trabalho remoto de acordo com o setor no qual pertencem;

Identificar quais experiências de prazer e sofrimento no trabalho vivenciaram durante este período;

Apresentar possíveis estratégias que elas desenvolveram para enfrentar este cenário.

JUSTIFICATIVA

O novo cenário de trabalho remoto e pandemia mostra indícios de diferentes formas de amplificação das atividades profissionais e a vigilância exacerbada que elas vêm sofrendo para que se cumpram. Essa relação aumenta quando trazemos um levantamento comparativo sobre os gêneros, pois estes impactos são diferentes para homens e mulheres devido ao fato de que ainda hoje vivemos em uma sociedade patriarcal¹.

Janoch (2020) publicou pela ONG Care Internacional um estudo mostrando que as mulheres manifestaram três vezes mais chances de apresentar algum tipo de transtorno mental durante a situação pandêmica, devido à junção do *home office* à preocupação sobre sua produtividade profissional, além de, na maioria das vezes, elas serem as responsáveis pelos cuidados da casa e família. A porcentagem chegou a 27% de mulheres, contra apenas 10% de homens, com algum adoecimento mental por causa dessa sobrecarga.

Outro estudo realizado por pesquisadores e discentes da UFPR (Universidade Federal do Paraná), vinculados ao GETS (Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade) e em parceria com a REMIR (Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista) entrevistou 906 pessoas, destes 614 eram mulheres (67,77%) e 292 homens (32,23%). Um resultado da pesquisa foi, por exemplo, que o número de filhos influencia na jornada de trabalho e números de dias trabalhados pelas mulheres, pois como precisam cuidar dos filhos e de suas atividades, seja escolar ou de lazer, elas interrompem seus trabalhos com mais frequência. Porém, o mesmo não acontece com os homens que, trabalhando em média cinco vezes por semana, correspondem a um percentual de 55,48% contra 56,84% de mulheres. A análise das respostas dos participantes evidenciou também que palavras como “casa”, “tempo”, “pandemia” tinham significados diferentes para os dois gêneros. Enquanto as mulheres relacionavam esses termos às dificuldades de concentração e sobrecarga de suas atividades, os homens relacionaram a questão de gestão do tempo, falta de contato com os colegas de trabalho e não aos cuidados com a casa ou filhos.

Nesse contexto, a presente pesquisa busca aprofundar esse campo de conhecimento, buscando articular os estudos de saúde mental e trabalho com uma perspectiva de gênero.

¹A sociedade patriarcal vem do Patriarcalismo, que é definido como a supremacia do homem nas relações sociais, sejam elas políticas, familiares, militares ou econômicas. As primeiras relações patriarcais surgiram com os hebreus, na qual os pastores tinham função central, realizando funções religiosas também. O patriarcalismo se intensificou em Atenas, na Grécia clássica e em Roma, quando os homens (Eupátridas e Patrícios) exerciam funções políticas, enquanto as mulheres eram vistas apenas como reprodutoras.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

AS MULHERES E O MUNDO DO TRABALHO

Segundo Hobsbawn (2004), o papel das mulheres na sociedade foi modificado após a Revolução Francesa. Se antes a presença delas estava limitada ao espaço doméstico, com a Revolução Francesa elas passaram a atuar ativamente nas questões que permeavam a sociedade da época, buscando melhores condições de vida e de trabalho, igualdade entre os sexos e se lançando na vida política.

Com a Revolução Industrial, no século XVIII, houve um intenso crescimento da maquinaria e avanço do desenvolvimento tecnológico fazendo com que grande parte da mão-de-obra das fábricas fosse feminina, que trabalhavam em uma jornada muito extensiva e exaustiva e mesmo assim os seus salários continuavam sendo inferiores aos dos homens. Para Zamariolli (2012, p. 8):

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia.

Para Telles (2004), a Primeira e Segunda Guerra Mundiais também foram grandes marcos para a inserção das mulheres no âmbito do trabalho, pois, com a convocação dos homens para o exército, elas passaram a comandar negócios de família e os donos de fábricas se viram obrigados a contratar mulheres para ocupar os espaços deixados pelos homens. Entretanto, mesmo sendo as únicas opções, as mulheres ainda eram vistas como inferiores aos homens e por isso o valor pago de sua remuneração era menor.

No Brasil, Probst (2003) diz que o Decreto nº 21.417-A da Constituição Federal de 1932 instituiu transformações para as mulheres que tinham um trabalho fora do ambiente doméstico, como igualdade salarial entre os gêneros. Porém, mesmo com uma lei que as beneficiava, as mulheres continuavam sendo exploradas, sob a ótica de que o homem, por ser mantenedor da família, deveria ganhar mais.

Ainda no século XX brasileiro, houve a inserção das mulheres em atividades como medicina e advocacia, e em diferentes segmentos da indústria, já que, antes disso, o espaço ocupado pela mulher, fora o doméstico, era apenas o do campo. Segundo Samara (2002):

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho formal é um processo que, ao longo do século XX vai se acentuando, mas há que se considerar sempre a inserção nos setores informais e a importância do trabalho domiciliar que contribui para o orçamento familiar, mas que não aparece contabilizado. (p.33)

Baltar e Leone (2008 apud BAYLÃO E SHETTINO, 2014), afirmam que, como consequência do término da Segunda Guerra Mundial, a sociedade havia mudado, principalmente em relação ao retorno dos homens, onde muitos deles estavam impossibilitados física e psicologicamente de retomar suas atividades profissionais anteriores às guerras. Com isso, as mulheres deixaram, mais uma vez, casa e filhos para tomar a frente dos papéis profissionais deixados pelos homens de suas famílias.

Uma década depois, no ano de 1957, buscando melhores condições de trabalho, 129 operárias de uma fábrica em Nova Iorque entraram em greve para requerer a redução de suas jornadas de trabalho que eram de 16h diárias, mas que mesmo assim ainda recebiam menos que os homens. Em retaliação a esta reivindicação, essas mulheres foram trancadas dentro da fábrica que foi incendiada, resultando na morte de todas que ali estavam (BAYLÃO E SHETTINO, 2014).

Segundo Bruschini (1998), após a década de 1970 no Brasil, a presença da mulher no mercado de trabalho aumentou consideravelmente devido ao fortalecimento da industrialização e modernização, tornando oportuna a inserção das trabalhadoras nos setores Têxtil e de Eletrônicos, por exemplo, onde as atividades exigidas eram mais delicadas, ligeiras e meticulosas; ao crescimento das desigualdades sociais e da renda, fazendo com que as mulheres passassem a contribuir para a renda familiar; e ao aumento do consumo e transformações ideológicas, transformações essas que foram influenciadas pelas mudanças nos padrões comportamentais, crenças e o próprio papel social da mulher, resultante do movimento feminista, influenciaram na ampliação da demanda da mão de obra da mulher.

A ocupação das mulheres nas décadas de 1980 e 1990 era centralizada nos setores administrativos, serviços de higiene, auxílio à saúde e representava 50% dos empregos no Brasil daquela época, segundo Bruschini e Lombardi (2003). Também houve a inserção das mulheres que tinham formação acadêmica em áreas como engenharia, advocacia e medicina, lugares historicamente de ambiente masculino. As autoras também afirmam:

Ainda que os postos de trabalho para essas profissionais tenham pequena significação numérica no conjunto dos empregos de ambos os sexos, o que importa aqui é a crescente participação feminina nesses nichos, ampliando as

possibilidades de uma inserção qualificada no mercado de trabalho (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2003, p. 346).

Ainda nos de 1980, o Brasil passa por uma grave crise econômica causada por altas taxas inflacionárias que ocasionaram desemprego e diminuição na qualidade da condição social das pessoas, alterando o crescimento econômico e social que vinha acontecendo desde os anos de 1970. Essa crise fez com que a força de trabalho ativa se deslocasse dos setores primários e secundários para o setor terciário, áreas em que as mulheres sempre foram bastantes presentes, evitando que elas fossem impedidas de trabalhar devido a essa recessão. (BRUSCHINI, 1989).

Entre 1980 e 1990, o papel da mulher foi mais relevante do que o dos homens no crescimento da população ativa brasileira. O aumento da taxa de atividade por parte das mulheres neste sentido foi bem maior pois houve estagnação por parte dos homens, queda de fecundidade ainda por parte deles, acarretando numa tenacidade menor com relação aos filhos, tempo fora do ambiente doméstico maior, busca por educação e transformações sociais contínuas. (BRUSCHINI, 1989). Também, segundo Baltar e Leone (2008 apud BAYLÃO E SHETTINO, 2014, p. 4), podemos perceber que:

A partir do ano de 1980 visualizamos características distintas desde o ano de 1930 com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e economia tanto mundial quanto brasileira em conjunto com uma inflação alta e um processo de recessão econômica a população economicamente ativa aumentou de 39,6% para 43,3%, somente no período de 1979 e 1989. Esse aumento foi influenciado significativamente pela continuidade da entrada de mulheres no mercado de trabalho após 1970. Tanto que, ao final dos anos 80, mais de um terço da população economicamente ativa era composto por mulheres.

Ainda em 1980, surgiu a discussão do fenômeno teto de vidro. Miranda (2006) afirma que esse conceito surgiu com o ingresso da mão de obra feminina no mundo do trabalho para detalhar os percalços, por mais tênues que fossem, que impossibilitavam a ascensão das mulheres a níveis hierárquicos altos dentro das organizações apenas por serem mulheres. Coelho (2006) ressalta que há duas linhas de pensamento que investigam o teto de vidro. Uma evidencia que existe uma discriminação em relação as mulheres, pois opta-se por colocar um homem em certas atividades, ao invés de uma mulher, mesmo que os dois possuam a mesma produtividade. A segunda linha de pensamento é a de que as mulheres fora do ambiente organizacional desempenhariam funções muito mais proveitosas, como cuidar da casa e dos filhos e, por isso, poderiam deixar a empresa em segundo plano. Entretanto, Miranda (2006)

afirma que quando as mulheres conseguem romper esse estereótipo, suas qualificações profissionais são evidenciadas.

Já nos anos de 1990, segundo Lavinias e Barted (1996), as alterações no mercado de trabalho nacional tiveram forte influência das modificações econômicas, que causaram elevadas taxas de desemprego, levando principalmente as mulheres a ocuparem cargos informais, menos qualificados e não remunerados.

Paoli (1985) salienta que a mão de obra feminina era depreciada em relação a aspectos atribuídos apenas às mulheres, como docilidade, adaptabilidade às condições funcionais e disciplinares, paciência para lidar com trabalhos repetitivos, fazendo com que as mulheres fossem condicionadas a trabalhos aquém do seu real potencial. Bittencourt (1980) também destaca que uma das facetas do ingresso da mulher no mercado de trabalho ocorreu através das mudanças no capitalismo, viabilizando que elas fossem mais presentes em um ambiente profissional remunerado e saindo do âmbito doméstico.

As relações de trabalho ganham novos significados e complexidades a partir da inserção feminina no espaço organizacional. Muito embora as sociedades ocidentais estejam progressivamente incrementando e operacionalizando o discurso igualitário entre homens e mulheres em áreas como cultura, educação, mudanças são escassas quando se analisa a divisão hierárquica do trabalho (MIRANDA, 2006, p.7).

Conforme Hirata e Kergoat (2007), também é válido que levemos em consideração que as mulheres, mesmo depois de vivenciar impasses dentro das organizações, ainda chegam em casa para realizar seus trabalhos domésticos e não remunerados.

Segundo Bruschini (2007), o trabalho reprodutivo ou trabalho doméstico² só foi contextualizado pelo capitalismo muito recentemente, pois não existia um conceito que conseguisse descrevê-lo sob a ótica do capital. Entretanto, nas obras sobre a divisão sexual do trabalho, articulou-se a área produtiva com a reprodutiva de modo a analisar os efeitos das obrigações domésticas na vida profissional das mulheres, acarretando em abdicação de carreiras, salários mais baixos mesmo que a atividade realizada seja a mesma do que o homem e empregos inferiores mesmo que a mulher seja qualificada.

Trabalho doméstico e trabalho assalariado tem em seu contexto histórico as desigualdades existentes entre mulheres de classe e raça distintas. Tradicionalmente, o trabalho doméstico sempre foi obrigação das mulheres e, nos dias de hoje, com as mulheres

² Também conhecido como trabalho não remunerado, é aquele histórico e socialmente voltado para as mulheres, em que elas cuidam da casa e da família. Não tem um viés mercantil, sendo quase que, na maioria das vezes, ignorado pelas ciências econômicas e menosprezado pela sociedade.

cada vez mais presentes no mundo profissional, passou a ter uma junção e sobrecarga do trabalho remunerado e o trabalho doméstico não remunerado. Entretanto, isso favoreceu a autonomia das mulheres por ter uma renda própria, porém, para as mulheres que estão apenas no trabalho doméstico não existe renda e, conseqüentemente, não existe autonomia (ÁVILA E FERREIRA, 2014).

De acordo com Hirata (2002), no Brasil houve uma mudança na divisão do trabalho doméstico na zona urbana em razão da crescente mão de obra feminina no mercado de trabalho. Entretanto, esse aumento não alterou o campo das atividades domésticas, que a sociedade continuou atribuindo como responsabilidade sendo única e exclusivamente da mulher, e os homens se mantiveram, ainda em maioria, no âmbito do trabalho produtivo. Isso ocorre muito pela fragilidade e fragmentação do mercado de trabalho, que tornam as jornadas de trabalho produtivo e reprodutivo desproporcionais para as mulheres, acarretando em expedientes prolongados e síncronos. E, uma vez que o trabalho reprodutivo é feito gratuitamente por mulheres, ele torna-se engrenagem estratégica para a acumulação de capital e sustentação e poder do patriarcado. Segundo Federici (2019),

A diferença em relação ao trabalho doméstico reside no fato de que ele não só tem sido imposto às mulheres como também foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina. O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado. O capital tinha que nos convencer de que o trabalho doméstico é uma atividade natural, inevitável e que nos traz plenitude, para que aceitássemos trabalhar sem uma remuneração (p.42).

Através de gerações, a divisão sexual do trabalho impôs às mulheres o trabalho doméstico, logo, o que deveria parecer com ajuda se tornou uma obrigatoriedade desenvolvida por mulheres e para mulheres, independente da formação familiar. O termo “ajuda” amenizou e ocultou essa suposta responsabilidade que as mulheres têm com o ambiente doméstico, incorporando nelas um sentimento de que estão realizando essas atividades “por dever e afetividade” (HIRATA & KERGOAT, 2007). Já quando o termo “ajuda” é usado na perspectiva dos homens, Bruschini e Ricoldi (2012) afirmam que a palavra expõe mais ainda as desigualdades de gênero no ambiente familiar, visto que por se tratar de algo que é feito ocasionalmente, o sentimento é de generosidade e não de obrigação compartilhada.

Segundo a Agência Brasil (2020b), 46% das empresas brasileiras adotaram o *home office* para seus funcionários. Contudo, a C6 Bank juntamente com o Datafolha realizou uma pesquisa com trabalhadores em *home office* e revelou que essa nova modalidade de trabalho durante a pandemia retrata as desigualdades de gênero, em relação a tempo e energia gastas, e gera um conflito trabalho-família nas mulheres, que acabam tendo uma maior dificuldade em colocar sua vida profissional em primeiro lugar.

Esse conflito trabalho-família passa a ocorrer por causa do tempo, pressão e comportamento, pois “quanto mais importante um papel é para um indivíduo, mais tempo dedicará a ele e mais pressões e comportamentos específicos serão exigidos para desempenhar um desses papéis, o que resultará em menos tempo e energia para o outro” (GREENHAUS E BEUTELL, 1985, p. 80), isso significa que em algum dado momento o maior desempenho em uma atividade vai interpor outra. E para conciliar esses três fatores a respeito do conflito trabalho-família seria necessário adotar uma ideia de flexibilidade e equilíbrio, porém, as demandas das atividades laborais acabam por afetar o tempo disponível para o pessoal (GREENHAUS E BEUTELL, 1985).

A RELAÇÃO SAÚDE MENTAL E TRABALHO

Segundo Santos e Caldeiras (2014), as transformações que as relações de trabalho sofreram em decorrência do sistema capitalista e da globalização modificaram intrinsecamente o trabalhador, fazendo com que ele tenha, além de obrigações com seu sustento, o sentimento de autorrealização, que acaba se tornando motivo para que este faça o melhor que for possível para angariar o lugar que acha que merece. Este cidadão, totalmente inserido no meio em que trabalha através dos laços que cria, passa a ser visto sob a perspectiva social como um membro indispensável na produção de bens e serviços. Dentro desta relação encontram-se conflitos diversificados que, dependendo das condições às quais os trabalhadores são submetidos, podem ocasionar sua morte, por exemplo. O trabalho que não tem sentido algum para o trabalhador, assim como a repetição, regras excessivas e rotina diária imposta que não oferece oportunidades decisórias, de demonstrar criatividade ou autonomia em sua execução torna-se prejudicial (ARAÚJO, 2006).

Durante muito tempo a atividade laboral humana foi considerada como uma condição de que não influenciava diretamente na vida e na saúde do sujeito. Era considerado como um dos principais agentes ligado diretamente ao sofrimento psíquico humano, atrelado a demais

fatores como a herança genética e aspectos orgânicos, por exemplo. Há também uma negligência por parte de alguns profissionais de saúde e da saúde mental que não levam em consideração a maneira como seus pacientes desempenham suas funções laborais. Esse tipo de intervenção negligente deixa um vácuo na relação entre trabalho e saúde mental, pois se considera erroneamente que a atividade desempenhada na organização não tem relação com nenhuma doença relatada. (LUDUGERIO, 2020)

Estudiosos reforçam a dificuldade em descrever precisamente a saúde mental e a sua operacionalização. Tal situação decorre da variedade de teorias que suscitam as interpretações sobre os processos psíquicos e que dificultam a busca por um padrão que explique a saúde mental. Três eixos diferentes realizam estudos na área de saúde mental e do trabalho: Estresse, Psicopatologia/Psicodinâmica do Trabalho e Epidemiologia e/ou Diagnóstica. Embora possuam direções opostas entre si, essas bases contribuem de maneira relevante para o entendimento da relação trabalho e saúde mental. Seus métodos assumem caráter qualitativo e quantitativo, dentro do que se pesquisa especificamente na área (CODO, SORATTO; VASQUES-MENEZES, 1999 apud LUDUGERIO, 2020).

A investigação sobre as possíveis consequências das atividades laborais sobre a saúde mental dos trabalhadores não são recentes, pois já ao término da Segunda Guerra Mundial, pesquisadores como Louis Le Guillant fundaram a disciplina Psicopatologia do Trabalho, com o intuito de analisar clínica e teoricamente os distúrbios mentais relacionados ao trabalho. Porém, mesmo com os estudos sobre a perturbação psíquica das telefonistas e mecanógrafos, muitos pesquisadores concluíram que o trabalho não interferia na saúde mental dos profissionais (DEJOURS, 1999).

Em 1980, segundo Merlo (2002), foi publicado o livro *“Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail”*, intitulado no Brasil em 1987 como *“A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”*, com autoria de Christophe Dejours, que discute o fato das consequências do trabalho afetarem o estado psíquico. A partir de então, a Psicopatologia³ passa a ser denominada Psicodinâmica⁴ do Trabalho.

Foi através da Psicodinâmica que se concentrou os estudos das doenças laborais a partir do questionamento de *“como os trabalhadores conseguem não ficar loucos, apesar das*

³ Estudo da natureza e das causas das doenças mentais. Pode ser desenvolvida estudada sob a perspectiva biomédica, a psicodinâmica, a sociobiológica, comportamental, entre outras.

⁴ A Psicodinâmica, em sua totalidade, procura entender aspectos psíquicos e subjetivos que acontecem em decorrência das relações humanas e da organização do trabalho, investigando questões que não são evidentes, mas que são experimentadas pelos sujeitos ao longo de sua jornada laboral, como: sofrimento, prazer, mobilização e reconhecimento.

exigências do trabalho, que, pelo que sabemos, são perigosas para a saúde mental?” (DEJOURS, 1999, p. 17-18).

Segundo Dejours (1993, p. 152-153) para haver um equilíbrio entre constrangimentos no trabalho, que podem desestabilizar, e defesas psíquicas, é preciso que os trabalhadores criem estratégias para enfrentar mentalmente as pressões do trabalho. São esses mecanismos de defesas que vão ajudar a diminuir essa sobrecarga mental e, figurativamente, trazer um sentimento no trabalhador de que ele é maior que a organização.

METODOLOGIA

Para desenvolver o problema de pesquisa, realizou-se no ano de 2021 uma investigação de natureza qualitativa acerca do tema, com pesquisa bibliográfica para desenvolvimento do referencial teórico e relatos de experiência de mulheres que atuam no setor de serviços no estado do Rio de Janeiro. Como perfil para a pesquisa, procurou-se por profissionais que trabalhavam de maneira presencial e tiveram que se ajustar ao *home office* por conta da pandemia e, ainda, que atuassem em diferentes áreas do setor de serviços. A comunicação com essas mulheres aconteceu através de círculos prévios de relacionamento da pesquisadora e da orientadora. Dentre as participantes havia solteiras e casadas, com filhos e sem filhos.

Para realizar a pesquisa, inicialmente pensou-se em trabalhar com a metodologia de diários, onde as participantes relatariam um ou dois dias da sua rotina profissional e pessoal. A escolha do uso do diário se deu por ser um recurso de pesquisa que contribui com o registro do fato investigado devido a sua versatilidade, permitindo obter dados detalhados dos fenômenos pesquisados. Ele também serve para investigar mais a fundo pontos da pesquisa ou remodelar seus rumos. Esse método está atrelado às pesquisas de Usos do Tempo, que visa captar comportamentos quase que invisíveis nas pesquisas domiciliares, revelando como ocorre a divisão do trabalho e do tempo em suas rotinas, sendo um dos métodos comumente utilizados, onde as pessoas descrevem o emprego do seu tempo e suas atividades durante um determinado período, que em geral é de um ou dia ou de acordo com o que se deseja pesquisar intrinsecamente. Segundo Ammassari (2000), "o objetivo é, assim, traçar um perfil dos chamados orçamentos de tempo individuais, que compreendem a sequência, o horário e a duração das atividades realizadas pelos indivíduos" (p.3154)

O uso do diário como meio de coleta de dados tornou-se um método mais adequado do que as pesquisas com questionários, de perguntas diretas, por possibilitar um cálculo

aproximado de tempo mais preciso, reduzindo respostas orientadas dos participantes e viabilizando melhor a verificação de aspectos como variações de dias/períodos, duração ou ritmo das tarefas.

Porém, somente três participantes toparam envolver-se neste formato. Elas relataram um dia de sua rotina, com seu trabalho remunerado e não remunerado. As outras participantes alegaram não terem um tempo hábil para pararem suas rotinas e escrever sobre o seu dia. Mencionaram que se fosse algo mais objetivo e direto, elas conseguiriam participar sem ter que, de fato, escrever um diário do seu dia. Foi pensada também na alternativa de se fazer uma roda de conversa virtual, para que houvesse uma troca e reflexões entre as participantes, mas, mais uma vez, por falta de tempo em seu cotidiano, nenhuma participante topou esta metodologia. Como alternativa e com um método mais dinâmico, optou-se para que as perguntas fossem feitas através da plataforma *Google Forms*, estruturadas para saber sobre suas rotinas de trabalho, composição familiar, transição do trabalho presencial para o remoto, junção de trabalho remunerado com o trabalho doméstico/não remunerado, dificuldades e pontos positivos do trabalho remoto.

Os relatos adquiridos foram analisados em consonância com as fundamentações teóricas, com o intuito de identificar os elementos da pandemia e do trabalho remoto que tiveram impactos na saúde mental dessas profissionais.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Analisando os relatos obtidos com o questionário e o diário, o primeiro ponto a merecer destaque é que quatro participantes relataram que a transição do trabalho presencial para o *home office* foi bem atribulada e repentina, pois muitas se viram sem uma aparelhagem adequada para realizar seus trabalhos, como mobília e computadores, e outras sentiram falta de uma organização para trabalhar, uma vez que impactou diretamente nas atividades profissionais que faziam e na vida pessoal. Entretanto, esse ponto não causou espanto, uma vez que a adoção do trabalho remoto causou a junção das obrigações do mundo corporativo com as tarefas relacionadas à casa e aos filhos. Isso acabou gerando um aumento na demanda de trabalho remunerado e trabalho doméstico não remunerado, causando uma sobrecarga diária dessas duas áreas, que acabam se misturando e no final nenhuma é realizada com 100% de excepcionalidade, conforme relata Castro et al (2020, p. 12):

O trabalho doméstico, na divisão de tarefas, historicamente foi algo atribuído às mulheres. Neste momento de *home office*,

esta situação se torna ainda mais evidente. Os discursos vigentes interpelam muito mais às mulheres do que aos homens sobre os cuidados domésticos e maternos. Estudos demonstram que o trabalho feminino doméstico é pouco reconhecido e obrigatório para muitas mulheres; naturalizando-se a duplicidade ou triplicidade da jornada em ser mãe e trabalhadora.

Na tabela abaixo, veremos o perfil das participantes:

Tabela 1 - Perfil das participantes

Participante	Idade	Estado civil	Filhos	Formação	Cargo	Organização
Maria 1 *	34	Solteira	0	Psicologia	Docente	Pública
Joana 2 *	35	Casada	1	Administração	Docente	Pública
Sabrina 3 *	36	União estável	0	Direito	Assessora	Pública
Glória 4 *	37	Solteira	0	História	Docente/Pesquisadora	Pública
Júlia 5 *	29	Solteira	0	Psicologia	Psicóloga	Autônoma
Carla 6 *	34	União estável	0	Jornalismo	Jornalista	Autônoma
Bruna 7 *	33	Solteira	0	Jornalismo	Jornalista	Privada
Beatriz 8*	38	União estável	0	Psicologia	Psicóloga	Pública

*Nomes fictícios

Fonte: O autor (2021)

Com relação à renda familiar, todas declararam estarem em uma situação confortável, com salário próprio acima de 3 salários mínimos, e as que estão casadas também contam com o salário do companheiro. Já em relação à raça/cor, as participantes são predominantemente mulheres brancas. Foram convidadas outras três mulheres com filhos para participarem da pesquisa, mas elas relataram dificuldades de participar justamente pela sobrecarga vivenciada com a maternidade no contexto de trabalho remoto.

Para algumas participantes, o aumento da carga de trabalho com o *home office* intensificou o conflito trabalho-família, com cuidados com a casa, filhos e exigências do trabalho, gerando inúmeras demandas que muitas vezes não conseguem dar conta e, conseqüentemente, com a situação de incerteza que a pandemia traz, a angústia se faz presente. Por outro lado, mesmo com a sobrecarga, algumas trouxeram questões de vantagem do *home office* e estão gostando da vivência, por estarem mais presente na vida dos filhos, não gastarem menos tempo no deslocamento casa-trabalho e até mesmo em questão profissional, pois houve flexibilidade em suas funções.

As principais vantagens aos trabalhadores apontadas na realização do teletrabalho dizem respeito à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte casa-trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. (BARROS e SILVA, 2010)

Conforme relatado, a sobrecarga que as mulheres sofrem em conciliar trabalho remunerado e trabalho doméstico/não remunerado ficou mais evidente durante a pandemia da COVID-19. Isso também ocorre devido à questão de gênero, como podemos ver neste relato:

“Foi bastante puxado, porque, antes, meu almoço, por exemplo, era realizado em restaurantes. Com a quarentena, passei a fazer tudo em casa, o que duplica o trabalho doméstico. Por sorte, meu namorado compartilhava tudo comigo, às vezes fazia até mais devido ao acúmulo de tarefas que acabei tendo. No entanto, o gerenciamento da casa acabava ficando por minha conta. Entendo que um pouco disso acontecia porque era minha casa, e meu namorado se mudou temporariamente para ficar aqui. Mas também havia claramente uma falta de iniciativa em termos de gerenciamento doméstico.” (Carla)

Esse relato dialoga com as considerações de Jablonski (2010) acerca do papel de coadjuvantes que os homens ocupam nos afazeres domésticos, dado que a maior parte da sua contribuição fica apenas com os filhos e os cuidados com o lar permanecem com as mulheres. No relato de Beatriz, evidenciam-se essas negociações diárias com o companheiro e a importância dessa partilha de responsabilidades nesse contexto de trabalho remoto:

“Temos combinações de divisões do trabalho doméstico. Eu organizo os lixos na porta e meu namorado desce. Eu fico com o cuidado com as roupas, e ele com as louças.[...] Também dividimos as combinações de cozinhar durante o trabalho, um dia para cada. [...] Outra rotina que temos dividido é o cuidado com os gatos, eu faço a limpeza da caixa pela manhã e ele pela noite. [...] Também temos uma combinação de alternar quem faz o café da manhã, e como tinha preparado na segunda-feira, ontem me sentei pra dar início à leitura do texto [...]”

A pandemia da COVID-19 deixou ainda mais evidente essa divisão sexual do trabalho dentro dos lares, principalmente quando se trata das mulheres em *home office*. De acordo com Pimenta (2020), nesse momento os trabalhos domésticos e maternos demandam mais das mulheres do que dos homens, sendo essas ocupações pouco reconhecidas e uma obrigação para a maioria das mulheres, onde seu expediente de ser mãe, cuidadora do lar e trabalhadora triplica. De modo geral, quando se trata de epidemias as mulheres ficam incumbidas de tomar conta dos doentes, idosos, filhos e de gerir os recursos domésticos, ficando sobrecarregadas física e psicologicamente. Podemos ver isso na resposta de Joana, na pergunta do questionário sobre como o trabalho remoto afetou a sua vida em casa:

“Afetou no sentido de intensificar a quantidade de tarefas que são realizadas ao mesmo tempo, de cuidado e profissionais, sendo que a última acaba sendo prejudicada pela sobrecarga de tarefas de cuidado, o que amplia o sentimento de cansaço, cobrança e sofrimento diante da situação vivida na pandemia. É como se eu ficasse profissionalmente estagnada em alguns momentos, sem contar com suporte adequado para tudo que tem que ser feito no conjunto doméstico e profissional.”

Além disso, para Corrêa (2004), o crescimento da atuação das mulheres no mercado de trabalho não findou as desigualdades dentro das organizações, pois até hoje encontramos diferenças salariais, autoritarismo e obstáculos culturais que dificultam o progresso de profissionais femininas. O relato de Bruna demonstra isso:

“Antes da reunião, fui informada que entraria na principal cobertura jornalística da casa no momento, que começou faz cerca de 20 dias. Até agora, apenas uma mulher e quatro homens cuidavam do material. Considero que os chefes, todos homens brancos, héteros e com filhos e idades parecidas, ficam mais confortáveis trabalhando com outros homens. Em outras coberturas importantes, nem sequer uma mulher foi chamada para o grupo inicial de apuração. Meu chefe mentiu que eu não tinha entrado antes porque estava de férias. Voltei de férias faz três semanas.” (Bruna)

Thiry-Cherques e Pimenta (2003) também constataram que, independente do aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho, ainda não há um equilíbrio de gênero devido a preconceitos biológicos e sociais que colocam as mulheres em um patamar de fragilidade e insuficiência intelectual. Conforme pode ser observado no relato abaixo:

“Retornei ao computador e fiz um longo texto para justificar o porquê considerava necessário adiar a publicação do material que trabalhávamos desde a manhã – basicamente, não se sustentava e necessitava de mais trabalho. Escrevi achando que minha posição seria derrotada e caprichei na comunicação não violenta – a pauta advinha da chefia, que desde as primeiras menções de que o material talvez não fosse tão bom se mostrou reativa. Outras pessoas concordaram com a minha posição.” (Bruna)

Pimenta (2020) também reitera que, independente da sociedade, desde a mocidade as mulheres são orientadas para o trabalho reprodutivo, para o cuidado com filhos e tarefas domésticas. Trabalho esse que ganha um ar de obrigação, reforçado pelo dispositivo materno que naturaliza o trabalho não remunerado no cuidado do lar. Esse elemento pode ser observado na resposta de Joana:

“Falta de foco e concentração, excesso de atividades e preocupações, conflitos domésticos com o marido diante da situação da falta de tempo para trabalhar com qualidade e a falta de rede de apoio para as tarefas de cuidado com meu filho e doméstico, de forma que eu possa estar efetivamente trabalhando.”

O relato de Joana reafirma o que é apontado na literatura em relação ao conflito trabalho-família: ele é mais pesado para as mulheres que possuem filhos pequenos. Esse embate se deve à concentração de atividades profissionais e tarefas da casa e cuidados com os filhos que ocorreu durante o isolamento social.

Cabe destacar também no relato de Joana, na pergunta sobre estratégias para lidar com o trabalho remoto, que ela precisa utilizar como “moeda de troca” o tempo do marido no computador com os cuidados com o filho para que ela possa ter um tempo a mais para ela. Isso nos faz refletir que nem sempre a presença do marido em casa é um sinônimo de compartilhamento das tarefas domésticas:

“Trabalhar a noite, fazer atividades de cuidado ao mesmo tempo que o trabalho remoto, pedir ajuda para minha mãe, tentar desenvolver / se envolver em menos atividades profissionais. Negociar com meu marido o tempo em que ele fica focado no computador, de forma que ele fique mais tempo com nosso filho.”

Sobre a descrição a respeito de um dia de trabalho das participantes durante o isolamento, envolvendo trabalho produtivo e reprodutivo, percebe-se que as atividades laborais não foram alteradas, mas parece que o fato de estar em casa e em isolamento, sem ter muitas opções para onde ir, contribui para que as atividades, mesmo que já feitas antes da pandemia, se tornassem maçantes:

“Agora são 12:20h, então de trabalho doméstico não fiz muita coisa, apenas o café da manhã. Mas em breve terei que cozinhar, lavar a louça, etc. No trabalho remunerado, hoje fiz leituras de vários textos e preparação de aulas, pois estamos em vias de começar o semestre. Na verdade, ainda estou de férias, mas já comecei a trabalhar porque sei que não dará tempo se deixar para depois. Estou aqui fazendo uma atividade de orientação de uma aluna. E fiz também atividades de estudos das minhas próprias qualificações que faço como docente. Fico pulando de uma atividade a outra, tenho uma lista enorme de coisas para fazer e o dia todo em casa. Teve um momento que parei e li um pouco de literatura.” (Maria)

“Remunerado: Participei de uma reunião pelo celular e com fones de ouvido; respondi mensagens pelo Whatsapp e e-mail e tentei estudar e preparar um material de aula - sem muito sucesso ao longo do dia. À noite retornei ao computador para

continuar a fazer o que durante o dia não consegui. Doméstico: fazer almoço e lanche, lavar e guardar a louça, tirar lixo dos banheiros, varrer o chão, regar as plantas, e com meu filho: olhar/monitorar o que ele está fazendo, brincar, passear no bairro, dar comida (alimentos sólidos e amamentação), troca a fralda e colocar para dormir.” (Joana)

“Ontem, por exemplo, acordei 6h30, fiz as rotinas de higiene, e fui ler um texto da faculdade, pois estou fazendo graduação de artes visuais, também de forma remota. Também temos uma combinação de alternar quem faz o café da manhã, e como tinha preparado na segunda-feira, ontem me sentei pra dar início à leitura do texto que já era da semana passada, mas tinha tarefa para a essa quarta.[...] Às 9h tinha reunião da minha equipe de trabalho. Antes disso pus roupa na máquina a lavar. Durante a reunião, acabo fazendo outras tarefas virtuais do trabalho, respondendo mensagens, faço anotações sobre a reunião, e também lembrei de um trabalho da faculdade, e fiz algumas anotações no caderno de aula.” (Beatriz)

Em relação ao trabalho remoto afetando o trabalho doméstico e como se deu a relação de trabalho e vida pessoal, Maria e Beatriz também relatam:

“Ficou tudo misturado, não tenho mais a divisão entre trabalho doméstico e trabalho remoto, como pode ser visto na descrição acima. Estou de férias e estou trabalhando, enfim. Parece que virou tudo uma coisa só.” (Maria)

“O trabalho remoto não termina, assim como o presencial, a diferença é que em casa é fácil ceder e fazer mais uma coisinha e quando vemos, entramos à noite. Eu costumo parar antes, mas nem sempre acontece.” (Beatriz)

A Psicodinâmica do Trabalho tem como objeto de investigação central o sofrimento decorrente do choque entre o mundo do trabalho e a saúde mental do trabalhador, que podem levá-lo a uma doença psíquica. Entretanto, o trabalho não é visto apenas como sofrimento pois, ao ser reconhecido e valorizado pelo o que faz, o sujeito sente-se realizado e acolhido como ser humano, formando uma afinidade entre o fazer e o produzir. É diante desta realização que o trabalhador passa a vivenciar aspectos de prazer, juntamente com os processos de prazer e sofrimento. Segundo Mendes (2004),

Essas vivências são decorrentes da interação de três diferentes dimensões coexistentes e interligadas: a da subjetividade do trabalhador, indivíduo singular, com história de vida, desejos e necessidades particulares; a da organização do trabalho, imposições de eficácia, normas e padrões de condutas; e da coletividade, relações entre iguais e relações hierárquicas, normas e valores de convivência social no trabalho (MENDES, 2004, p. 67).

Nesse contexto, podemos ver que, mesmo no trabalho remoto, as participantes puderam vivenciar momentos de prazer manifestados através da flexibilidade de horário, conforto, redução de custos, deslocamento e passar mais tempo com os filhos, segundo os relatos:

“Por ser trabalho intelectual, trabalhar em casa permite analisar os processos melhor [...] A flexibilidade também é boa. Em algumas fases, estabeleço o horário de trabalho mais cedo ou mais tarde. Também o conforto de ficar mais à vontade.”
(Sabrina)

“A possibilidade de ficar mais tempo com meu filho. Não ter que se deslocar para o trabalho (trânsito, carro, ônibus, etc).”
(Joana)

“A independência na organização dos meus horários, não precisando sublocar horário em um consultório me deu mais flexibilidade e reduziu meus custos com os atendimentos.”
(Júlia)

Com relação a "ficar mais tempo com os filhos" como sendo um aspecto positivo do home office, podemos pensar que esta é uma perspectiva que ainda está associada às sobrecargas emocionais relacionadas ao gênero. Nos perguntamos, se a mesma pergunta fosse feita a homens em trabalho remoto, se esse aspecto seria mencionado como positivo.

Na pergunta sobre as dificuldades enfrentadas no trabalho remoto, as participantes relataram falta de foco e concentração, falta de lazer fora de casa, excesso de atividades e preocupações, conflitos domésticos e falta de uma rede de apoio, como pode ser visto no relato abaixo:

“Para mim foi difícil readaptar toda a minha rotina, aprender a dar aulas online, tive que me repensar inteiramente. O não ter limite entre vida pessoal e trabalho também foi muito ruim. Não ter atividades de lazer na rua também.” (Maria)

Essa sobrecarga presente na fala da entrevistada pode ser entendida já no significado da palavra carga, que segundo o dicionário é entendida como “aquilo que é ou pode ser transportado ou suportado por pessoa, animal, veículo, aparelho, estrutura etc.”. Essa definição serve para mensurar e analisar os efeitos que englobam os processos do trabalho, seja ele produtivo ou reprodutivo, acerca da saúde física e mental dos trabalhadores. A concepção de carga de trabalho é caracterizada pela conexão do sujeito com as exigências do ambiente organizacional, tendo três elementos a serem considerados como sobrecarga: o físico, o cognitivo e o psíquico (CORRÊA, 2003). Assim sendo, segundo Santos et al. (2020), essa

sobrecarga relaciona-se ao acúmulo de trabalho demasiado em conformidade ao tempo hábil para ser feito, que acaba transpassando a capacidade mental e física do sujeito, gerando uma desarmonia na relação entre trabalhador e trabalho, que leva a um “conjunto de perturbações psicológicas, chamado de estresse. ”

Desse modo, o emprego abrupto do *home office* e os novos cotidianos que adentraram no lar, tornaram as mulheres muito mais propensas a uma exaustão física ou mental, pois, se antes vislumbravam o trabalho remoto como uma forma de relacionar ambiente pessoal e profissional, se depararam com uma rotina imprevisível e sobrecarregada de trabalhos remunerados e domésticos (CASTRO, 2020).

Segundo Dejours (1999), como forma de aguentar o sofrimento, os sujeitos criam e se amparam em estratégias defensivas que os auxiliam a enfrentar a fragilidade do trabalho. Essas defesas podem ser divididas em defesas de proteção, que são as maneiras de agir, pensar e sentir, com o intuito de aguentar o sofrimento e, como consequência, o sujeito abstrai tudo aquilo que lhe causa sofrimento causando seu adoecimento; e defesas de adaptação e exploração, que se referem a negação do sofrimento e a obediência à organização do trabalho. Vejamos algumas das estratégias referidas pelas participantes da pesquisa:

“Uma atividade que me ajudou durante toda a pandemia foi a yoga a partir de canais de Youtube. No início, nos momentos de maior estresse, me levantava e fazia Yoga por 20 minutos, para conseguir colocar atividade física dentro da rotina. Mantive os exercícios de Yoga, com frequência variável, até hoje.” (Carla)

“Por volta das 17h joguei uma partida rápida de xadrez contra o computador [...] entrei em uma chamada por vídeo com quatro amigas para debater o primeiro todo de O Segundo Sexo, da Simone de Beauvoir. Tentamos nos reunir toda a segunda para colocar em dia alguma leitura feminista.” (Bruna)

Através desses relatos, observa-se uma tendência à criação de estratégias mais individuais de defesa, dado que o âmbito coletivo do trabalho fica mais enfraquecido, com cada trabalhadora isolada na sua casa. Essas estratégias também são mediadas pelos privilégios de cor e classe e o acesso à possibilidade de terceirização de algumas atividades domésticas, como podemos ver no relato abaixo:

"No início da quarentena, fazíamos comida diariamente, depois passamos a fazer pratos pra alguns dias e íamos complementando com outros, e assim seguíamos. Nesse ano, temos comprado bastante comida pronta. Acho fácil, mas acabamos gastando mais e nem sempre comendo bem, pois não sabemos como são preparadas. Tenho buscado retomar pelo

menos alguns dias da semana, e às vezes pedimos a mais, pra sobrar pra outros dias, complementando com outros pratos."
(Beatriz)

Outra participante (Bruna) também referiu o *Ifood* como estratégia para minimizar as demandas de trabalho doméstico. Nesses depoimentos, ressalta-se as implicações do trabalho reprodutivo na produção da saúde e como é necessário pensar a organização dessas demandas de cuidado relacionadas à alimentação como um problema público, e não como assuntos que ficam relegados às mulheres.

Nas respostas das participantes, também houve falas que expressaram a relação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, conceitos da ergonomia que estabelecem a diferença entre aquilo que deve ser feito e é previamente determinado (prescrito) e aquilo que de fato é realizado, sendo ajustado e adaptado durante as atividades (DEJOURS, 1999). Esses dois conceitos podem ser vistos também pela ótica do trabalho remunerado e do trabalho não remunerado, tendo em vista que no contexto do *home office* os dois se misturam, mas que num dado momento algum deles deverá ser feito primeiro para que o outro possa então ser executado. Vejamos dois depoimentos que explicitam essa dimensão do trabalho real:

“Já no carro, comecei a responder a demandas de trabalho. Um repórter perguntava se poderia mudar o tema de um texto que deveria me entregar até o fim da manhã. [...] enquanto buscava informações sobre essa pauta no computador, editava o texto combinado pela manhã e dava instruções para a correção de um vídeo a pedido de uma das entrevistadas. Cheguei a algumas informações e redigi alguns parágrafos, incorporados à reportagem, escrevia a várias mãos.” (Bruna)

“Organização de agenda, confirmação de pacientes, emissão de recibo.” (Júlia)

Segundo Gondim e Borges (2020), é importante entender e priorizar as necessidades da nossa rotina, e aquilo que não puder ser hierarquizado numa escala de importância deverá ser flexibilizado. Nosso tempo e espaço durante o trabalho remoto não será como aquele feito no presencial, e em dado momento a produtividade também poderá diminuir, por isso, nossa rotina deverá ser planejada para que, na maioria das vezes, todas as tarefas profissionais e pessoais se cumpram.

Nesse contexto de isolamento social, o lar tornou-se “lugar-dentro-de-outro-lugar”, em que o *home office* precisa ser dividido em espaço e tempo com os cuidados e afazeres domésticos, exigindo das mulheres, principalmente as que são mães, um esforço psicológico maior para lidar com essa junção que, muitas vezes, não é delimitada (OLIVEIRA, 2020).

Segundo Silva et al. (2020), esse dispositivo materno não age somente nas mulheres com filhos, mas atua sobre todas as mulheres estabelecendo códigos e valores morais como a “ética do cuidado”, que baseia-se na empatia, amabilidade e cuidado com o outro, tornando esse cuidado dentro da sociedade uma ética feminina.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, o presente estudo teve um cunho exploratório, tendo o objetivo de compreender os impactos do trabalho remoto durante o período de quarentena da Covid-19 no conflito trabalho-família e na saúde mental dessas profissionais. Assim, foi possível analisar os percalços dessas mulheres em atividades profissionais e domésticas, desde a perspectiva da divisão sexual do trabalho até o efeito que isso causa na sua psique.

Os dados obtidos com as participantes permitiram averiguar que, ainda hoje, não existe uma relação de igualdade entre gêneros em relação ao trabalho não remunerado dentro do lar e isso acaba gerando uma sobrecarga física e mental nas profissionais na junção trabalho remunerado e não remunerado no trabalho remoto durante o isolamento social. Esses elementos foram bastante visíveis nos depoimentos dos diários e questionário.

No geral, as participantes relataram sofrer um choque com a transição do trabalho presencial para o remoto de uma hora para outra, a mistura do trabalho remunerado e o doméstico, uma vez que não havia uma delimitação de tempo para um começar e o outro acabar, e isso ficou bastante evidente em suas respostas relatando sobre seu dia de trabalho e as dificuldades que tiveram em ter que readaptar toda sua rotina, os excessos de atividades e a preocupação em relação ao vírus. Além disso, para a participante que possui filho as dificuldades foram maiores pois, mesmo tendo a presença do marido em casa, isso não diminuiu as atividades não remuneradas que ela fazia e o fato de sua rede de apoio também precisar estar em isolamento social intensificou mais ainda suas atividades domésticas, acarretando em exaustão física e mental. Essa falta de ajuda também ficou evidente nos demais diários, onde as participantes, mesmo tendo a ajuda do companheiro e acordando o que fariam, no final, as atividades ficavam mais sobre o encargo das mulheres. Dessa maneira, também percebemos claramente a existência de uma divisão sexual do trabalho, além do machismo no ambiente laboral em que estão inseridas, mesmo que remotamente.

Vale ressaltar que o estudo se tornou limitado em decorrência do perfil das participantes, que possuem alta escolaridade, renda entre 2 e 6 salários mínimos e sem

violência doméstica em seus cotidianos, e como aconteceram as abordagens, pois existe quase que uma similaridade entre essas mulheres em relação a cor, orientação sexual e classe social.

Para concluir, percebemos a relevância em se estudar ainda mais sobre a relação entre gênero e trabalho, a divisão sexual do trabalho e a saúde mental das mulheres no contexto pandêmico. Assim, para futuras pesquisas, sugere-se um estudo mais aprofundado, de caráter *in loco* e com uma maior amostragem de participantes, para que se observe e aprofunde a relação entre trabalho remoto e o conflito trabalho-família e os impactos na saúde mental das profissionais do setor de serviços.

REFERÊNCIAS

Agência Brasil (2020b). Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em: 02 set. 2021.

ALVIM, J. L. Home office na pandemia. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/blog/psicoblog/post/2020/06/29/home-office-na-pandemia.ghtml>>. Acesso em: 26 dez. 2020. Portal de Notícias G1, 29/06/2020.

AMMASSARI, Elke. "Time Use Research." In: BORGATTA, Edgar; MONTGOMERY, Rhonda (Eds.). Encyclopedia of Sociology. New York: Macmillan Reference, 2000. v. 5. p. 3153-3165.

ÁVILA, M. B; FERREIRA, V.; org. Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres. SOS CORPO. Instituto Feminista para a Democracia; Instituto Patrícia Galvão. Recife: SOS CORPO, 2014.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014.

BRUSCHINI, Cristina. Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta: algumas comparações regionais. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1989.

_____. Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação. Fundação Carlos Chagas, São Paulo, 1998. Disponível em: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2021.

_____. Trabalho doméstico: Inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO – COMPARAÇÃO BRASIL- FRANÇA. São Paulo: USP/Universidade de São Paulo; Rio de Janeiro: UFRJ/Universidade Federal do Rio de Janeiro, abril 2007.

_____; LOMBARDI, M. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. in MARUANI, M.; HIRATA, H. As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac-SP, p. 323-361, 2003.

_____; RICOLDI, Arlene Martinez. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. Revista de Estudos Feministas, Florianópolis, UFSC, v. 07, no 1, p. 33-50, 2012.

C6 Bank Notícias (2020): Datafolha/C6 Bank: Pandemia é pior para mulheres, pretos e pardos e classes mais baixas. Disponível em: <<https://medium.com/c6banknoticias/datafolha-c6-bank-pandemia-%C3%A9-pior-para-mulheres-pretos-e-pardos-e-classes-mais-baixas-cal16bfd6643>>. Acesso em: 02 set. 2021.

CARDOSO, Uila. Home office e mulheres na pandemia. Disponível em: <<https://midianinja.org/afrolatinas/home-office-e-mulheres-na-pandemia/>>. Acesso em: 27 dez. 2020. Mídia Ninja, 17/07/2020.

CASTRO, T. C. M.; DETONI, P. P.; BOTTEGA, C. G.; TITTON, J. Em tempos de coronavírus: home office e o trabalho feminino. Revista Novos Rumos Sociológicos, v.8, nº14. Ago/Dez. 2020.

COELHO, D. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: NEGRI, J. A., NEGRI, F.; COELHO, D. Tecnologia, exportação e emprego. IPEA, Brasília, 2006.

CORRÊA, A. M. H. O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

CORRÊA, Fábio de Paula. Carga Mental e Ergonomia. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). 2003. 151 f. - Universidade Federal de Santa Catarina– UFSC. Santa Catarina. 2003.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean François. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1993. p. 149-173.

DEJOURS, Christophe. Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.

DE MIRANDA, L. A percepção da mulher no mercado de trabalho: Emprego, Carreira ou Vocação. 2006. Dissertação de mestrado. Administração. Faculdade de economia e finanças. 2006. Disponível em: <<https://silو.tips/download/a-percepcao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-emprego-carreira-ou-vocacao>>. Acesso em: 31 ago. 2021.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho¹. Estudos de Psicologia 2001, 6(1), 93-104

FEDERICI, S. (2019). O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante.

GBEZO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez de 1995, p.10.

GONDIN, S; BORGES, L.O. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2020.

HIRATA, Helena. Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37; 2007.

HOBBSAWM, E. J. A Era das Revoluções 1789-1848. 18 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2004.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Trabalho PNAD COVID-19. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 05 de jan. 2021. IBGE, 2020.

JABLONSKI, B. A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento; *Psicol. cienc. prof.* v.30 n.2 Brasília 2010.

JANOCH, Emily - ONG CARE Internacional: “She Told Us So – Rapid Gender Analysis: Filling the Data Gap to Build Back Equal”. September, 2020. Disponível em: <https://care.org/wp-content/uploads/2020/09/RGA_SheToldUsSo_9.18.20.pdf>. Acesso em 26 dez. 2020.

LAVINAS, L, BARTED, L. Mudanças na sociedade salarial, regulamentação e emprego feminino. *Anais do X Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP*, v. 1, p. 547-558.1996.

LUDUGERIO, A. T. A qualidade de vida no trabalho em home office. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2020.

MENDES, Ana Magnolia. Cultura organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. In: TAMAYO, Alvaro et al. *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre, RS: Artmed, 2004. p. 59-76.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça Corrêa CODO, Wanderley (orgs). *Saúde mental & trabalho: leituras*. São Paulo: Vozes, 2002. p. 130-142.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; PENA, Paulo Gilvane Lopes. Premissas para a Compreensão da Saúde dos Trabalhadores no Setor Serviço. *Saúde Soc.* São Paulo, v.19, n.2, p.371-383, 2010.

NETO, Francisco Paulo Melo. *História do Pensamento Administrativo*. v. 2 / Francisco Paulo Melo Neto; Renato José Carneiro Neto. – 2. ed. - Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2008, p. 572-598.

OLIVEIRA, A. L. (2020). A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia da COVID-19. *Revista Tamoios*, 16(1), 154-166. Disponível em: < <https://doi.org/10.12957/tamoios.2020.50448>>. Acesso em: 30 ago. 2021.

ONU Mulheres – Organizações das Nações Unidas. Gênero e covid-19 na américa latina e no caribe: dimensões de gênero na resposta. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2020.

PAOLI, M. C. Os trabalhadores urbanos na fala dos ouros. In: LOPES (org.) *Cultura e identidade operária*. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1985.

PIMENTA, Denise. Pandemia é coisa de mulher: breve ensaio sobre o enfrentamento de uma doença a partir das vozes e silenciamentos femininos dentro das casas, hospitais e na produção acadêmica. *Tessitura. Revista de Antropologia e Arqueologia*. V. 8, N. 1, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/tessituras/article/view/18900>>. Acesso em: 01 set. 2021.

PROBST, E. R. A Evolução da mulher no mercado de trabalho. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 30 de ago. 2021.

SAMARA, E. O que mudou na família brasileira: da colônia à atualidade. *Psicologia USP*, v. 13, n. 2, p. 27- 48, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pusp/a/GhXXDBp5YNgpDRqZrWHfQ3k/?lang=pt#>>. Acesso em: 30 ago. 2021.

SANTOS, Carolina de Souza Carvalho Serpa. et al. Avaliação da sobrecarga de trabalho na equipe de enfermagem e o impacto na qualidade da assistência. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 5, e 94953201, 2020.

SILVA, J.M.S. et al. A feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. *Revista Feminismos*, vol.8, N.3, Set. - Dez. 2020.

TELLES, Lygia F. In: PRIORE, Mary Del; BASSANEZI, Carla. *História das mulheres no Brasil*. 7 ed. São Paulo: Contexto, 2004. p.669-672.

THIRY-CHERQUES, H; PIMENTA, R.C. "Condição feminina e percepção dos valores morais no nível técnico e gerencial das organizações brasileiras" In: *Revista de Administração Pública*, 37 (2), pp. 477-514, 2003.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. *A Mulher na Política*. Disponível em: <www.portal.santos.sp.gov.br>. Acesso em: 01 set. 2021.

ZANONI, Alexandre Pilan; BEZERRA, Giovana Uehara; BRIDI, Maria Aparecida. Banco de dados gênero: “Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19”. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020. BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER Fernanda R.; ZANONI, Alexandre P. Relatório técnico da pesquisa: Trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

**MODELO DE ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO**
(PREENCHER COM LETRA LEGÍVEL)

Ata nº 01/2021

**ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO
DE CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO**

Aos catorze dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, às 18 horas e 10 minutos, compareceu à sala *Google Meet* do Campus Niterói do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ), o(a) aluno(a) Fernanda do Carmo Costa Gomes, do curso de Especialização em Gestão de Serviços, para a defesa de trabalho de conclusão de curso intitulado “Pandemia e trabalho remoto: impactos na saúde mental das profissionais do setor de serviços”. O trabalho orientado pelo(a) professor(a) Etiane Araldi – Presidente, foi avaliado pela banca examinadora composta por Mariana Spacek Alvim e Mhyrna Boechat de Céspedes. O(a) presidente da banca fez a abertura e passou a palavra para o(a) aluno(a) que fez uma exposição oral de 20 minutos. Após a exposição, o(a) presidente da banca agradeceu ao(à) aluno(a) e passou a palavra para os(as) demais membros da banca que arguiram o(a) aluno(a) por 60 minutos. Em seguida, o(a) presidente da banca agradeceu pelas contribuições e sugestões, teceu alguns comentários e pediu ao(à) aluno(a) e aos demais presentes que se retirassem para a deliberação da banca examinadora, que emitiu parecer de Aprovado. O(a) presidente deu por encerrada a sessão de defesa às 19 horas e 40 minutos, para constar, foi lavrada a presente Ata que, lida e aprovada, foi assinada por todos os membros da banca examinadora e pelo(a) aluno(a).

Observações:

Assinaturas:



Orientador(a): _____

Profª. Dra. Etiane Araldi

Avaliador(a): Mariana Spacek Alvim

Avaliador(a): Mhyrna Boechat de Céspedes

Aluno(a): Fernanda do Carmo Costa Gomes

Ciente:

Coordenação do Curso: Ana Carla de S.G. dos Santos Data: 11/01/2022