

# A RELAÇÃO ENTRE MATERNIDADE E TRABALHO NO CONTEXTO DE HOME OFFICE

THE RELATIONSHIP BETWEEN MATERNITY AND WORK IN THE HOME OFFICE CONTEXT

Recebido em: 11 de abril de 2023  
Aprovado em: 22 de junho de 2023  
Sistema de Avaliação: Double Blind Review  
RCO | a. 15 | v. 2 | p. 95-116 | jul./dez. 2023  
DOI: <https://doi.org/10.25112/rco.v2.3323>

## **Julice Salvagni** *julicesalvagni@gmail.com*

Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Porto Alegre/Brasil).  
Professora do Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e da Escola de Administração Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Porto Alegre/Brasil).  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6334-0649>

## **Vitória Lagemann** *lagemannvitoria@gmail.com*

Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Porto Alegre/Brasil).  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3320-1285>

## **Marília Veríssimo Veronese** *mariliav@unisinov.br*

Doutora em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Porto Alegre/Brasil). Professora Titular do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais da Universidade do Vale dos Rio dos Sinos (São Leopoldo/Brasil).  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3618-7079>

## RESUMO

Neste trabalho, investiga-se as percepções produzidas sobre a relação maternidade-trabalho em mulheres trabalhando em home office. Aborda-se a divisão sexual do trabalho, sob a perspectiva do debate entre o trabalho produtivo e o trabalho doméstico. Ainda, analisa-se as concepções teóricas de gênero no home office, especificamente a relação maternidade-trabalho. A abordagem é qualitativa, tendo-se realizado entrevistas semiestruturadas com 9 mulheres mães que trabalham em casa. A análise de discurso foi conduzida a partir de três categorias: divisão sexual do trabalho, maternidade e trabalho em home office. Buscou-se uma apropriação relativa aos sentidos das narrativas, indicando diferentes contextos interpretativos. Mesmo com maior participação dos cônjuges, firma-se que são insuficientes as recentes mudanças em relação a divisão sexual do trabalho, que ainda se defronta com a hegemonia do patriarcado. Os resultados apontam fatores intensificadores da relação maternidade-trabalho dentro do contexto de home office. Identificou-se uma constante sobrecarga, surgida dos múltiplos papéis por elas desempenhados, gerando narrativas de culpa que advém da sensação de não contemplar de forma satisfatória nem a carreira, nem a família. Apesar de o home office ser considerado um facilitador na articulação maternidade-trabalho, há aumento na carga de trabalho e dificuldade de distinguir o tempo de lazer. Ainda que os ideais reforçados por séculos estejam sofrendo mudanças, ainda se espera que a mulher seja a responsável principal pelo suprimento das necessidades dos filhos. Essa é uma premissa do trabalho reprodutivo que acaba tendo aderência na modalidade do home office.

**Palavras-chave:** Divisão Sexual do Trabalho. Maternidade. Home Office. Trabalho doméstico. Desigualdade de gênero.

## ABSTRACT

We investigated the perceptions produced about the maternity-work relationship in women working in home office. The sexual division of labor is addressed from the perspective of the debate between productive work and domestic work. In addition, the theoretical conceptions of gender in the home office are analyzed, specifically the maternity-work relationship. The approach is qualitative, and semi-structured interviews were conducted with 9 female mothers working from home. Discourse analysis was performed from three categories: sexual division of work, maternity, and home office work. We seek an appropriation related to the meanings of the narratives, indicating different interpretative contexts. Even with greater participation of the spouses, it is established that the recent changes in relation to the sexual division of labor are insufficient, which still faces the hegemony of patriarchy. The results indicate factors that intensify the maternity-work relationship in the context of the home office. A constant overload was identified, resulting from the multiple roles played by them, generating narratives of guilt that come from the feeling of not contemplating satisfactorily neither career nor family. Although the home office is considered a facilitator in the maternity-work articulation, there is an increase in the workload and difficulty in distinguishing leisure time. Although the ideals reinforced for centuries have been undergoing changes, women are expected to be the main responsible for meeting the needs of their children. This is a premise of reproductive work that ends up having adhering in the home office modality.

**Keywords:** Sexual Division of Labor; Maternity; Home Office; Housework. Gender inequality.

## **1 INTRODUÇÃO**

A responsabilidade pela geração e educação dos filhos é historicamente atribuída às mulheres. O trabalho produtivo foi socialmente conferido aos homens, e o trabalho reprodutivo – ou doméstico – às mulheres. (Federici, 2017; Kergoat, 2009). O trabalho reprodutivo ou doméstico, segundo Fougeyrollas-Schwebel (2009), é aquele realizado no contexto familiar, de forma gratuita, voltado à manutenção da casa e ao cuidado de pessoas que dele necessitam, como crianças, velhos e doentes. Duffy (2007) descreve este tipo de trabalho como aquele que cuida da manutenção diária da família, alimentação, saúde, limpeza e reprodução da vida das próximas gerações. Ambos são resultado da divisão sexual do trabalho, que é “a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo, [...] historicamente adaptada a cada sociedade” (Kergoat, 2009, p. 67). Assim, a divisão sexual do trabalho é, sobretudo, uma relação de poder e da força de trabalho, central na manutenção de sistemas econômicos e estruturas sociais. (Federici, 2017).

Esta forma de divisão sexual do trabalho pode ser aplicada graças a um processo de legitimação que “relega o gênero ao sexo biológico, e reduz as práticas sociais a ‘papeis sociais’ sexuados, os quais remetem ao ‘destino sexual’ da espécie.” (KERGOAT, 2009, p. 68). No entanto, nas últimas décadas, as mulheres têm participado da composição da renda familiar, o que não significa que tenham se libertado da exclusiva responsabilidade reprodutiva ou doméstica. Para Galeazzi (2001), as mudanças no padrão cultural, ou simplesmente a necessidade de obter renda numa economia restritiva, conduziram ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho, de forma definitiva. O relatório da Organização das Nações Unidas (2019) aponta que 63% das mulheres com idades entre 25 e 54 anos são economicamente ativas e, entre as casadas ou em união estável, o número é de 52,1%. Apesar disto, conforme relatório da Organização Internacional do Trabalho (2018), as mulheres recebem apenas 79,5% do que recebem os homens, mensalmente.

Durante a pandemia, que se revelou no Brasil em março de 2020, por exemplo, o trabalho em casa foi adotado por 46% das empresas (Agência Brasil, 2020). Dessa forma, muitas mulheres acabaram intensificando a dupla jornada, tendo que conciliar o trabalho assalariado com o trabalho doméstico e a maternidade, sem contar com o apoio de creches e escolas no horário comercial. Dessa forma, muitas mulheres acabaram intensificando a dupla jornada (Thébaud-Mony, 2009). A busca pela conciliação costuma ser intermediada por atividades com horários mais flexíveis, por trabalho autônomo, trabalho informal, em tempo parcial, domiciliar, teletrabalho ou em empresas que ofereçam apoio como berçários e creches. No discurso corporativo, que enaltece a flexibilidade no trabalho, o home office aparece como possibilidade que favorece a liberdade de quem trabalha (Berry et al, 2007). Ou seja, o home office é uma

modalidade de teletrabalho realizada dentro de casa, utilizando dispositivos e tecnologias digitais, como laptops, computadores ou smartphones, tida como neutra ou positiva (Rosenfield; Alves, 2011). Contudo, essa modalidade representa, ao mesmo tempo, uma opção e um risco para as mulheres (Abílio, 2020). Isso ocorre por estar frequentemente ligado a jornadas diárias exaustivas, ao controle exacerbado por parte das empresas e a ausência de garantias trabalhistas.

Assim, ao trazer abordagens que conectam papéis de gênero às contradições da divisão sexual do trabalho, com vistas às suas respectivas mudanças nas últimas décadas, esta pesquisa buscou descrever as percepções das mulheres que estão no sistema de home office sobre a relação maternidade-trabalho. Buscou-se informações sobre a rotina dessas mães na relação maternidade-trabalho no contexto de home office; as dificuldades da separação entre tempo de trabalho e tempo de estar em família; as possíveis vantagens e desvantagens deste formato de trabalho para elas, dentre outros.

## **2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: ENTRE O TRABALHO PRODUTIVO E O DOMÉSTICO**

Apesar das variações nas diferentes sociedades em suas respectivas épocas, a divisão sexual do trabalho produziu-se através das relações sociais de sexo e gênero. As condições em que vivem homens e mulheres “não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais” (KERGOAT, 2009, p. 67). Esta divisão é organizada por dois princípios, sendo eles o da separação – trabalhos de homens e trabalhos de mulheres – e o da hierarquização, em que o trabalho do homem teria maior valor que o da mulher (Kergoat, 2009). A percepção de que o aumento da prole traria mais mão de obra às famílias moldou as sociedades patriarcais e hierárquicas (Saffioti, 2004). No sistema feudal, conforme Federici (2017, p. 40), “não existia uma separação social entre a produção de bens e a reprodução da força de trabalho”. Ou seja, havia a divisão de tarefas entre homens e mulheres, de fato, mas não em uma escala hierárquica em termos de divisão do trabalho. Naquela sociedade, as mulheres possuíam acesso a muitas ocupações que só posteriormente vieram a ser consideradas ocupações “masculinas”, como ferreiras, chapeleiras ou cervejeiras. Esse aspecto demarca a dimensão social da construção de papéis de gênero relacionados ao trabalho.

No entanto, com o desenvolvimento da sociedade capitalista, o controle das mulheres sobre seu corpo e reprodução se tornou uma ameaça, e elas acabaram sendo forçadamente confinadas ao trabalho reprodutivo e doméstico, após longo período de perseguição (Federici, 2017). No início do século XIX, afirma Costa (2018) que a mulher já havia sido consolidada em um papel de ‘senhora do lar’, que deveria cuidar do marido, dos filhos e da casa. Rocha-Coutinho (2004) complementa que às mulheres foram

forjadas características como fragilidade e sensibilidade, além de terem a maternidade como ‘essência da condição feminina.’

O advento da Revolução Industrial favoreceu a extensão do trabalho feminino assalariado (Fontenele-Mourão, 2006). Por outro lado, o trabalho das mulheres nas fábricas era estigmatizado, especialmente entre a burguesia. Além disso, esse trabalho público era entendido como algo meramente complementar, que não deveria pôr em questão o trabalho doméstico, ‘sagrado’ para as mulheres. Por um período, até mesmo as crianças trabalharam nas mesmas condições, mas quando elas foram retiradas das fábricas, passaram a ficar sob os cuidados das mulheres. O trabalho reprodutivo ou doméstico é entendido “como um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres” (Fougeyrollas-Schwebel, 2009, p. 257). Duffy (2007) complementa que o trabalho reprodutivo é interligado à divisão sexual do trabalho, sendo parte da perpetuação da subordinação feminina.

Já Boris (2014) traz o conceito de care, como um dos componentes do trabalho reprodutivo, mas que não equivale ao trabalho doméstico. Apesar de ser exercido junto com outras atividades domésticas, este envolve serviços pessoais para outros, como tarefas voltadas às necessidades físicas, intelectuais, afetivas ou emocionais. Uma significativa parcela, de 92,6% da população feminina brasileira com mais de 14 anos, realiza afazeres domésticos ou cuidados de pessoas, tendo uma média de 21 horas por semana dedicadas a essas tarefas. Entre os homens este valor cai para 10,8 horas por semana. (IBGE, 2019), sendo que a participação dos homens no serviço doméstico é muitas vezes vista como uma “ajuda”, já que não seria ‘obrigação’ deles dividir as tarefas (Ávila; Portes, 2012). Este aspecto rompe com a dicotomia de trabalho mercantil e não mercantil: quando produzido fora da família, este mesmo trabalho é remunerado, porém dentro de casa “o trabalho das mulheres permanece gratuito até mesmo quando sua produção é objeto de troca no mercado” (Fougeyrollas-Schwebel, 2009, p. 258). Não é a natureza daquilo que a mulher produz que a exclui do mercado de trocas, mas elas próprias é que são excluídas como agentes econômicos (Delphy, 2015).

Há uma naturalização do trabalho doméstico que, com o tempo, foi se ampliando “como função exclusiva da mulher” (Souza; Aquino, 2018, p. 2). Muitas vezes isso sequer é compreendido como trabalho, mas como uma função “natural” da mulher, na manutenção do seu espaço domiciliar, que ela faz por amor e vocação. As mulheres estão sujeitas a serem definidas por uma função reprodutora natural, estendida e interligada à função de reprodutora social que é exercida através do trabalho doméstico. Esta extensão da função biológica à função social acontece através de um processo de transposição do “caráter natural”, como se ambas fossem igualmente “naturais” (Lôbo, 1981). Assim, a trabalho doméstico contribui para

a reprodução da força de trabalho, permitindo ao capital a redução de custos desta reprodução, como custos com a educação e serviços coletivos.

Os papéis sociais vistos como masculinos ou femininos também são influentes nas profissões e nas desigualdades salariais. Conforme dados da PNAD (2018), o trabalho doméstico remunerado era exercido em 94,1% por mulheres, restando apenas 5,9% de trabalho doméstico remunerado exercido por homens. Outras profissões como professores de ensino pré-escolar, cuidadores de crianças e profissionais de enfermagem também são exercidas em sua maioria por mulheres. Estes caminhos profissionais trazem novamente o caráter de cuidado, de responsabilidade por educar e garantir a manutenção da família e da casa. Ademais, mostram que a naturalização da responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico não é restrita ao ambiente familiar (IBGE, 2019; Federici, 2019).

O trabalho doméstico não cria riqueza, mas tem como função contribuir para a reprodução da força de trabalho, permitindo ao capital a redução de custos desta reprodução, como custos com a educação e serviços coletivos (Lôbo, 1981). Entretanto, o próprio sistema capitalista acaba colocando a mulher no mercado de trabalho, embora esta inserção não signifique a perda da responsabilidade sobre o trabalho reprodutivo e doméstico. Pelo contrário, significa uma dupla jornada como fardo cotidiano das mulheres trabalhadoras.

### **3 MATERNIDADE E O TRABALHO FLEXÍVEL**

Um dos maiores conflitos da mulher, atualmente, é justamente esta responsabilidade de 'conciliar carreira e maternidade'. Questões como o discurso romantizado da maternidade e o mito da mãe perfeita e sempre disponível podem exemplificar os tipos de obrigações impostas que perseguem as mulheres, com demandas rígidas de como 'deveriam' ser suas vidas e realizações. (Badinter, 1985). Ilustrando tal conflito, aponta-se o fenômeno da dupla jornada de trabalho, que é quando a mulher exerce atividade dentro e fora de casa. Rocha-Coutinho (2004, p. 17) afirma que "a mulher de hoje apenas multiplicou funções, mas ainda não dividiu responsabilidades". Além da responsabilidade de executar as tarefas de casa, ainda há a tarefa de saber e pensar sobre o que precisa ser feito, a 'carga mental', um trabalho que ocupa um tempo invisível, mas relevante na subjetividade humana. Quanto menores são os filhos, mais inconstante é a vida profissional da mulher mãe. (Berry et al 2007).

Guiginski e Wajnman (2019) indicam que mulheres com dois ou mais filhos em idade pré-escolar tem 90,6% mais chances de jornada em tempo parcial, e mulheres com apenas um filho nesta mesma faixa de idade tem um índice um pouco menor, 59,0%. Para o IBGE (2018) o trabalho parcial, que corresponde

a até 30 horas semanais, alcançam 28,2% das mulheres na média brasileira, sendo ainda maiores nas regiões Norte e Nordeste e para pretas ou pardas. Em comparação, os homens que realizam esta modalidade de trabalho chegam a apenas 14,1%. Este índice de trabalho em tempo parcial representa um dado analiticamente significativo, visto que com esta dupla ou tripla jornada da mulher (trabalho, maternidade e estudo), ela acaba tendo que dividir seu tempo entre as tarefas, precisando muitas vezes aderir ao trabalho flexível, parcial, de meio período ou teletrabalho (Cattanéo; Hirata, 2009). Ou seja, a divisão sexual do trabalho possibilita a organização flexível.

Cattanéo e Hirata (2009, p. 107) afirmam que “a ruptura do espaço de trabalho (trabalho em domicílio, teletrabalho, desenvolvimento da terceirização) concorre também para o desenvolvimento da produção dita flexível”. O teletrabalho é definido como aquele trabalho à distância realizado por meio de TICs. Por sua vez, o home office é a modalidade de teletrabalho realizada dentro de casa (Rosenfield; Alves, 2011). O teletrabalho é regularizado através da Lei nº 13.467/2017, que garante ao trabalhador os mesmos direitos de quem trabalha diretamente nas dependências do empregador. É importante diferenciar o teletrabalho e o trabalho em home office do trabalho em domicílio. Este último é mais próximo da relação de produção industrial, comum no início da Revolução Industrial, onde as etapas de produção eram distribuídas nas casas dos trabalhadores. Já o teletrabalho, por não ter esta ligação com trabalho industrial, passa a gerar a necessidade da mediação das TIC (Holzmann, 2011; Rocha; Amador, 2018).

O home office já era prática em algumas empresas, mas virou uma urgência com o início da pandemia de Covid-19. Nesse formato, o trabalhador “se mantém online e responsivo, registrando o cumprimento de metas e prazos e evitando qualquer impressão de ócio sobre as suas horas. (Losekann; Mourão, 2020, p. 73). Durante a pandemia, o trabalho em casa foi adotado por 46% das empresas (Agência Brasil, 2020). Estudo de Lemos et al (2020) com 14 mulheres, com e sem filhos, trabalhando na modalidade home office, indica que a sobrecarga não intensificou o conflito trabalho-família às que não tinham filhos. No entanto, entre as mulheres com filhos, principalmente as que moram sem o pai da criança, houve maior pressão no conflito trabalho-família. Em uma sociedade patriarcal, o tempo delas acaba sendo marcado por uma fragmentação e sobreposição de atividades. Assim, acaba-se misturando e invadindo espaços, diminuindo “momentos dedicados ao ócio, ao convívio familiar, ao descanso e reabilitação física e mental” (Losekan; Mourão, 2020, pp. 73 e 74). A modalidade home office pode trazer vantagens, possibilitando um papel mais ativo na criação dos filhos, evitando o acúmulo de responsabilidades atribuídas às mulheres (Rojo, 2010; Mozo; Serrano, 2020). No entanto, autores também citam sobrecarga de atividades e isolamento social, além de perpetuar os papéis desiguais da divisão de tarefas domésticas e do cuidado.

#### 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Optou-se pela entrevista semiestruturada, em que o entrevistador prepara um roteiro sobre o tema abordado, ou um tópico-guia para listar questões relevantes (Gerhardt Et Al., 2009; Bauer; Gaskell, 2002). Entrevistou-se mulheres com filhos pequenos; o critério para a seleção foi terem trabalhado em casa por 6 meses ou mais nos últimos 2 anos, independentemente de terem adotado essa modalidade desde antes ou depois do início da pandemia de Covid-19. Foram selecionadas mulheres com vínculo formal em empresas públicas ou privadas que atuam em áreas administrativas, o que criou um viés de classe a ser considerado nas análises.

As informações coletadas foram transcritas, codificadas e sistematizadas conforme as categorias definidas a posteriori: papel produtivo e reprodutivo da mulher, jornadas da maternidade e trabalho e maternidade no home office. Estas foram representadas por unidades de registro, levando-se em conta certos recortes em nível semântico. Por fim, os dados foram submetidos a uma análise de discurso, que é uma das formas de análise relativas aos sentidos contido no discurso (GILL, 2002) e prevê diferentes contextos interpretativos. Foram entrevistadas nove mulheres no período de agosto a setembro de 2021, com duração entre 35 minutos e 1 hora e 10 minutos cada. O Quadro 1 apresenta maiores detalhes, sendo atribuídos nomes fictícios às participantes.

**Quadro 1 - Descrição das Entrevistadas**

Entrevistada	Idade	Nº de filhos	Idade dos filhos	Escolaridade	Área de atuação	Função	Tempo trabalhando de casa	Estado Civil	Tipo de organização
<b>Daiane</b>	38	1	2 anos - M	Superior completo	Comercial	Bancária	7 meses	Casada	Pública
<b>Camila</b>	25	1	2 anos - F	Superior completo	Marketing	Assistente de Marketing	9 meses	Casada	Privada
<b>Samanta</b>	38	2	10 anos - M 6 anos - M	Superior completo	Comercial	Bancária	16 meses	Casada	Pública
<b>Laura</b>	40	2	10 anos - M 7 anos - F	Doutora	Gestão e Negócios	Professora e Pesquisadora	18 meses	Casada	Pública
<b>Marina</b>	31	1	3 anos - F	Superior completo	Finanças	Analista Financeira	14 meses	Casada	Privada

<b>Josiane</b>	44	1	1 ano - M	Pós Graduada	Recursos Humanos	Coordenadora de RH	18 meses	Casada	Privada
<b>Deborah</b>	41	1	5 anos - F	Doutora	Produção e Qualidade	Professora e Pesquisadora	18 meses	Casada	Pública
<b>Tamires</b>	28	1	8 anos - F	Superior em andamento	Desenvolvimento Social	Assistente Administrativa	18 meses	Solteira	Pública
<b>Renata</b>	37	1	8 anos - M	Pós Graduada	Gestão do Cliente	Consultora	17 meses	Casada	Privada

**Fonte: elaborado pelas autoras (2021).**

Todas as participantes estavam cientes e de acordo com a utilização dos dados do estudo em futuras publicações, dando anuência por escrito no termo de consentimento livre e esclarecido. Nas entrevistas foram abordadas questões sobre a inserção no mercado de trabalho, as intercorrências da identidade de gênero na constituição da carreira e a sobreposição dos papéis da vida profissional e pessoal, além da divisão das responsabilidades.

## **5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

### **5.1 PAPEL PRODUTIVO E REPRODUTIVO DA MULHER**

As mulheres narram constrangimentos devido à estigmatização de gênero. Além de questões que remetem à capacidade, apareceu o assédio no trabalho: *"tem mulheres que são assediadas e têm que ficar quietas, porque elas precisam daquele emprego"* (Tamires). Tornar a pessoa assediada invisível e fazê-la sentir que não é mais do que um simples caso isolado é uma das formas de naturalização existentes, que abrange a ideia da dominação do homem sobre a mulher (Apfelbaum, 2009). Uma das queixas mais presentes foi sobre a cobrança acerca dos cuidados dos filhos: *"não perguntam ao homem o que ele vai fazer quando o filho adoecer"* (Renata). Tamires enfatiza: *"eles evitam [contratar] pela questão de filhos. Isso prejudica muito, porque associam as questões familiares todas às mulheres"*. Embora o mercado pareça aberto para mulheres, elas destaca a diferença salarial, nestes mesmos espaços: *"pelo cargo que eles tinham, recebiam um pouquinho mais"*. Esse ponto sensível, a questão de que homens tem maior probabilidade de assumirem cargos mais elevados: *"à medida que tu vai subindo de fato na carreira, pra chegar enfim no topo, em cargos mais altos de tomada de decisão, da empresa como um todo... Lá as mulheres*

não estão, mesmo sendo a maioria do corpo de funcionários” (Deborah). A situação pode ser compreendida pelo “teto de vidro” que é o efeito caracterizado por barreiras sutis que dificultam a ascensão da mulher aos níveis mais prestigiados das organizações (Rocha *et al*, 2014). Sobre isso, há uma representatividade apenas superficial:

*[...]as empresas ficam tipo... ‘Vamos colocar ali no conselho uma mulher’, e aí todo o resto continua sendo homem. [...] é tipo colocar a mulher pra dizer que tem mulher na direção, no Conselho, mas ela se sente acuada na hora de falar, porque ela tá sozinha ali, então acaba não fazendo diferença, não conseguindo impor a sua voz pra fazer mudanças. E o outro efeito é que ela fica com uma carga muito pesada de levantar uma bandeira inteira de um grupo e ter que ela representar todas aquelas vozes. (Deborah)*

Quando questionadas se o fato de ser mulher impõe dificuldades, elas referem: “*tu quer confrontar alguma situação e falam ‘Ah, tá de TPM’. Ou é brigona, barraqueira [...] ninguém fala isso para homem, porque isso é ser um homem enérgico (Tamires). Josiane, que trabalha com Recursos Humanos, relata: “quando contratamos uma mulher desenvolvedora, houve uma certa perseguição do setor em relação a ela. Ela falava ‘Eu tenho medo de falar porque vão achar que eu sou burra’.*”

Há mulheres relatam que os cônjuges têm participação nas tarefas de casa: “*vou te dizer que uns 70% das coisas da nossa filha, quem faz é ele*” (Camila). Houve entrevistadas que, apesar das tarefas compartilhadas, ainda são as responsáveis: “*a gente se ajuda, mas na casa acho que eu sou a principal*” (Daiane). Outras admitem sentir-se culpada pelo fato de seu marido ter mais tempo com os filhos, devido às demandas profissionais. Desta forma, ainda que elas desejem uma divisão mais justa e menor sobrecarga, é comum que não queiram renunciar ao ‘poder’ que teriam em casa. Assim, quando há esta maior participação do homem, ela acaba sentindo que não está cumprindo dever que era seu (Amazonas *et al* 2011; Rocha-Coutinho, 2004). Estas esferas, conforme Tosta (2017, p. 905), “devem ser pensadas de forma articulada, uma vez que o tempo do trabalho remunerado é condicionado pelo tempo do trabalho doméstico”. A necessidade de multiplicar seu tempo entre trabalho remunerado e tempo em família, geralmente, não é atribuída ao homem, mesmo com maior participação da mulher no trabalho fora de casa. Nas situações em que a divisão acontece, ela é comumente caracterizada como ‘ajuda’, e não como obrigação (Bruschini; Ricoldi, 2012).

Nos casos em que as entrevistadas deixaram implícito a ausência do trabalho dos homens, a carga mental também foi um dos pontos citados: “*a gente ainda tem muito o que avançar nesse sentido de igualdade e divisão de tarefas domésticas, em especial, à sobrecarga mental, em que a gente tem que pensar em tudo*” (Laura). Esta carga mental é uma tarefa invisível, não física, que passa despercebida e

que é majoritariamente atribuída às mulheres. No caso de Samanta, ela afirma que teve que conversar com seu marido, solicitando maior contribuição nas tarefas de casa: *"depois de uma... conversada [risos], ele entendeu que teria que ajudar um pouquinho mais"*. O cansaço mental, que pode ser causado pelas cobranças de múltipla jornada, foi citado por quase todas as entrevistadas. Segundo Marina: *"Eu trabalho no setor de contas a pagar, então no início eu conseguia conciliar. Mas aí depois fui tendo uma dificuldade psicológica, sabe?"*. Josiane foi a entrevistada que não relatou cansaço mental nem sobrecarga; ela é a única que tem como companheira uma outra mulher. Conforme ela: *"a gente tá sempre juntas, fazendo as coisas e decidindo. Não tem essa de "ajudar", a gente compartilha tudo"*.

Quando questionadas sobre os múltiplos papéis, a maioria se queixa de sobrecarga, cobranças ou que são insuficientes em alguma esfera da vida. Crises de ansiedade ou surtos também foram citados, especialmente devido ao isolamento imposto pela pandemia. Renata explica: *"Tem dias que eu surto, tá? [risos]. Tem dias que aqui em casa tá um caos muito grande. Nossa, eu dou uns gritos"*. Tamires também conta que o período trabalhando de casa vem sendo mais difícil do que costumava ser. Isto acontece devido as diversas atividades que antes possuíam ambientes bem delimitados, e agora se sobrepunham sem uma divisão clara: *"Fazia de tudo pra não misturar os ambientes. Quando que eu tive que trabalhar de casa, estudar de casa... Aí foi mais difícil"*.

Outras entrevistadas trazem que seus múltiplos papéis geram cobranças e dificuldades em organizar as tarefas no tempo disponível. Marina diz: *"tenho que ter a casa sempre arrumada. Aí tem a função com a nossa filha, e tem que dar atenção pro marido, tem minha mãe e minha irmã. Fora questão de amigos e tal"*. Para Laura, a sobrecarga sentida pelas mulheres é do conjunto inteiro de 'ser mulher': *"não coloco um peso tão grande apenas na maternidade no sentido que seria só isso que traz o cansaço. Não, múltiplos papéis a gente já tem, a gente é filha, a gente é mãe, é esposa, é amiga, é profissional, é estudante"*. Especialmente quando se trata de múltiplos papéis, cobranças, expectativas e cansaço mental, os discursos se repetem, tendo algumas variações entre uns e outros, mas seguindo padrões que remetem à desigual divisão sexual do trabalho. Ou seja, mesmo com a constante luta por direitos, respeito e igualdade, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda se mantém (Salvagni; Canabarro, 2015).

## 5.2 JORNADAS DA MATERNIDADE E TRABALHO

A expectativa da maternidade como uma jornada intrínseca à vida da mulher pode ser vista como algo recorrente na história moderna, apesar de diversas mudanças históricas. Badinter (1985) explica que o amor materno é socialmente construído, variando conforme as diversas mudanças socioeconômicas na história. Indagadas sobre ser mãe, nem todas as entrevistadas trouxeram a maternidade como um "desejo

inabalável". Ao contrário, há narrativas de um meticuloso processo de planejamento antes de engravidar: *"Então eu quis primeiro botar os estudos na frente, pra ao menos ter um diferencial em uma oportunidade, pra ter uma vida mais tranquila"* (Samanta). Desta forma, elas deixam implícito que após a maternidade as barreiras para uma ascensão na carreira se ampliam. Tamires conta que de início enxergava a gravidez e a maternidade como uma renúncia: *"Eu engravidei com 19 anos. E todo mundo falava: 'Tu perdeu tua juventude, tua independência...! Então eu entendia a maternidade muito como uma coisa tipo um castigo"*. A entrevistada também conta que, pelo fato de ser mãe solteira, o foco no trabalho deu a ela sensação de culpa: *"Eu me tornei uma mãe muito ausente. E aí eu percebi que não era isso que a minha filha queria. Ela só queria a mãe por perto. Ela gostava de estar comigo, de brincar comigo, dormir comigo"* (Tamires).

De acordo com Collin e Laborie (2009, p. 133), "a maternidade constitui, ao mesmo tempo, uma especificidade valorizada – o poder de dar a vida –, uma função social em nome da qual reivindicar direitos políticos ou direitos sociais, e uma fonte de opressão". A maioria das entrevistadas alega ter passado por problemas no trabalho por serem mães, dificultando sua trajetória profissional. Renata, por exemplo, conta: *"Fui demitida logo depois do nascimento do meu filho. Tava eu com um filho recém-nascido, sem plano de saúde, sem emprego, e com um apartamento recém comprado. Foi bem... complicado. Tanto que meu leite até secou porque eu entrei em depressão"*. Conforme reportagem do jornal *El País* (2017), metade das que viraram mães acabaram sendo demitidas até dois anos depois do período de licença maternidade. Com Camila, a recepção de sua gravidez também gerou conflitos: *"eu só falei que eu tava grávida. E foi a pior coisa que eu fiz. Pensa nas coisas horríveis que ouvi... Se eu não queria abortar, que eu era muito nova pra ter filho"*.

Outras entrevistadas também contam que sentiram um tratamento diferente no ambiente de trabalho após virarem mães. Elas referem: *"Uma coisa que me incomoda muito agora é que eu amamento meu filho ainda, então tenho direito a sair uma hora antes. Mas eu sinto que os colegas e as chefias não gostam disso. Então eu me sinto mal quando os outros ficam pensando ou falando, sabe?"* (Daiane). Para Marina o ato de amamentar foi facilitado ao trabalhar de casa, conseguindo manter até sua filha completar 1 ano e onze meses. Ela também traz que a amamentação foi uma das experiências que mais apreciou na maternidade como um todo: *"Ela mamou até um ano e onze meses, e eu parei porque como com essa idade ela tava em casa e eu tava de home office com ela, ela passava o tempo todo comigo. E isso é uma das coisas que eu mais sinto falta, uma das coisas que eu mais amei foi a amamentação no peito"*.

Nestes contextos, importa destacar a rede de apoio, normalmente formada por outras mulheres, que é facilitadora da relação entre maternidade e trabalho: *"Mas tanto a minha mãe quanto minha sogra são maravilhosas como avós. Então não tenho do que reclamar, porque sem a ajuda delas seria muito mais*

*pesado*" (Marina). Esta rede de apoio possibilita que os pais possam se dedicar ao trabalho remunerado e a sua carreira de forma a não prejudicar as necessidades de cuidado que os filhos demandam (AMAZONAS *et al* 2011). Ou seja, de forma geral, reforça a questão de que as tarefas de cuidado à família são responsabilidades atribuídas às mulheres.

Quando se trata de deixar os filhos com outras pessoas ou instituições de ensino como creches e escolas, as opiniões e sentimentos se dividem. Daiane se insere no grupo das mães que têm receio de que ninguém cuidará de seus filhos como ela. Para ela: *a gente fica com um aperto, por mais que a gente conheça a pessoa, é diferente de tu estar cuidando*. Isso reforça as ideias de relutância da mulher em renunciar ao controle do lar e da imagem da mãe insubstituível (Amazonas *et al* 2011; Badinter, 1985; Rocha-Coutinho, 2004).

Para Weber *et al* (2006), dilemas sobre deixar os filhos com terceiros são comuns entre as mães. Em uma face, há as vantagens para a socialização da criança e para realização profissional e/ou financeira da mulher. Em outra, o sentimento de culpa, ausência, e de que não estão cumprindo seu papel como mulheres e mães. No caso de Camila: *"as pessoas dizem 'Quando tu largar ela com alguém ou quando tu largar ela na creche, tu vai chorar'. Aí eu me sentia menos mãe, porque eu não chorava, eu pensava tipo 'Vai, de boas...Pode ir'*". A insistência na ideia de que certos comportamentos na maternidade são os ideais naturais da mulher entra em conflito com a maternidade real, podendo gerar frustração e sofrimento (Azevedo; Arrais, 2006).

Além disso, as entrevistadas expressaram outras preocupações e dificuldades quando se trata da maternidade. Dentre as mais citadas está a privação de sono, aumento dos gastos, falta de tempo, julgamentos de terceiros e preocupações com o futuro dos filhos. Para Laura, a maternidade é uma responsabilidade em tempo integral, o que gera maior sobrecarga: *"é uma tarefa de 24 horas, não tem férias, não tem descanso. Tem dias que tu não tá afim, tá de mau humor, simplesmente não tá afim, e não tem o que fazer, não tem folga"*. A demanda constante, a falta de um momento para descanso, e as preocupações com a criação e o futuro dos filhos também é relatada por outras mães: *"é aquilo de ter que estar on o tempo todo, não existe desligar"* (Deborah). Quando se trata dos sentimentos trazidos pela maternidade, é unânime entre as entrevistadas haver tanto a sensação de cansaço, sobrecarga e estresse, quanto a de satisfação, realização, amor e alegria. Laura exemplifica: *"É uma realização, assim, a gente perceber que é responsável por duas vidas, pela criação daquele ser humano"*. Para Josiane, a maternidade é a prioridade em sua vida: *"então todas as minhas decisões são tomadas baseadas nele. Até uma proposta de emprego que eu recebi há pouco tempo, os horários não fechavam muito com a rotina e não aceitei"*.

Azevedo e Arrais (2006, p. 270) explicam que “essas pressões culturais sob as quais as mulheres invariavelmente exercem a maternidade, associadas ao sentimento de incapacidade em adequar-se a uma visão romaneada desse estado, acabam por deixá-las ansiosas e culpadas”. As mulheres hoje possuem outros interesses e alternativas para se sentirem realizadas que vão além da maternidade. Desta maneira, as pressões exercidas pela sociedade sobre elas encontram-se, agora, em diferentes dimensões de suas vidas. Conseqüentemente, a tentativa de conciliação entre os diversos papéis da mulher é considerada difícil e conflituosa (Azevedo; Arrais, 2006; Rocha-Coutinho, 2004).

### 5.3 MATERNIDADE NO HOME OFFICE: PROBLEMA OU SOLUÇÃO?

A flexibilização do trabalho, apesar de ser posta como tentativa de conciliação entre trabalho produtivo e doméstico/reprodutivo, anda ao lado da precarização do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007). A flexibilização pode reforçar os estereótipos das relações sociais de sexo, como o nomadismo no tempo para as mulheres; e o nomadismo no espaço – como o aumento de deslocamentos – para os homens. Além disso, as formas de trabalho flexível também podem incorrer em mudanças na forma de contratação, penalizando principalmente mulheres. A pejotização, terceirização e o trabalho informal que supõe ausência de vínculo se tornam cada vez mais comuns, e acabam sendo adotados por necessidade. Desta forma, aumenta a perda de direitos como licença maternidade, além da desregulação da jornada de trabalho e do subemprego (Cattanéo; Hirata, 2009).

Para Deborah, que já trabalhava de casa em alguns dias da semana desde antes da pandemia, há uma grande diferença entre trabalhar de casa sozinha, e trabalhar de casa com família ao redor. Sobre a separação entre tempo de trabalho e tempo de família, ela comenta: “*uma coisa é tu estar trabalhando de home office sozinho, com a criança na escola. Outra coisa era tudo junto e misturado ali. Um horror, né?*” Visto que há uma cobrança realizada pela sociedade de que a mulher deve conciliar todos os seus papéis de modo satisfatório, estas mulheres passam a tentar atender ambas as demandas simultaneamente (Lemos *et al*, 2020). Camila comenta a sensação de agonia e a dificuldade de concentração: “*Às vezes, ela queria mamar e eu não podia atender ela, e tal. E ah, a gente não se concentra 100% né quando a criança tá em casa*”. Esta situação se agrava ainda mais quando o horário de trabalho não é fixado, podendo invadir com maior facilidade os diferentes momentos de lazer e demandar mais tempo. Renata descreve: “*Eu não tenho horário pra iniciar, como eu não tenho pra terminar. Então às vezes eu vou até oito, nove horas trabalhando, tá me sobrecarregando*”.

Dentre as entrevistadas, a maioria passou a trabalhar por demanda, sem horário fixo. Além da intensificação do trabalho, outras desvantagens foram citadas, como gasto com luz e internet, interrupções e dificuldade de concentração.

*É cachorro latindo, vizinho gritando, caminhão passando, então me senti muito cansada, envelheci muito na pandemia. E tava exausta apesar de estar o dia inteiro em casa, sabe? É aquela coisa, suja mais, gasta mais, tem mais dificuldade de comunicação com os colegas, então foi bem complicado. Me senti muito sobrecarregada, muito mesmo. Teve um dia que eu chorei, e disse 'Minha filha, me desculpe, que mãe não aguenta mais, tá muito cansada.'*  
 (Tamires)

Houve concordância entre todas no fato de não possuírem um ambiente adequado para trabalhar de casa. Samanta expõe as consequências da falta de estrutura: *"Vou te dizer que no início eu tinha dores nos braços, pela diferença de ergonomia do presencial pro home office".* No *home office* as ferramentas necessárias para realizar as atividades se instalam dentro do lar, (in)utilizando espaços ao dar condições materiais inferiores às do escritório. Por outro lado, foram citados como benefícios a economia de tempo de deslocamento ao escritório; a maior autonomia; poder dormir mais de manhã; e não ter que usar roupa social. A 'qualidade de vida' também foi referida como um efeito do *home office*: *"Tu ganha naquele tempo que tu perde te arrumando, que tu perde indo até o trabalho... Na hora do almoço eu conseguia, de vez em quando, até dar uma cochilada, então pra mim foi bom"* (Mariana). Os fatores elencados vão ao encontro da pesquisa de Rojo (2010), que define como paradoxal a condição entre trabalhar mais e aumentar a qualidade de vida.

Para Lemos *et al* (2020), estar perto dos filhos e cônjuges é um dos aspectos considerados como positivos no trabalho de casa. De forma similar à literatura, as entrevistadas trazem que as maiores vantagens é ter a possibilidade de acompanhar momentos importantes de seus filhos ou resolver alguma emergência caso necessário: *"E eu só consegui ver que minha filha começou a andar porque eu tava em casa. Porque senão eu não teria visto, eu ia estar trabalhando"* (Camila). Da mesma forma, surgem demandas acerca do cuidado, como relatado por Marina: *"às vezes ela acordava no meio da reunião, e eu tinha que parar pra ir lá, senão chora, começa a gritar. Aí eu dizia 'Pessoal, já volto' e eu ia lá, botava o biquinho, pegava no colo e tentava fazer dormir de novo, ou botava a teta na boca, pra enrolar"*.

Daiane também conta com estratégias de distração para manter seu filho ocupado, mas relata dificuldades: *"a gente montou um chiqueirinho para ele, mas tinha horas que o coitadinho já não aguentava mais. Então várias vezes eu tive que pegar ele no colo, colocar na frente do computador e ir trabalhando com ele no colo"*. Para poder focar em demandas do trabalho, também foram citadas estratégias como no caso de

Deborah: *"e outra coisa que eu fazia também e faço até hoje, eu acordo cedo de manhã e trabalho antes deles acordarem"*. Ela ainda conta: *"era interrupção o tempo inteiro, ou um desenho tocando no fundo e aquela culpa de tu chegar a ter que mandar a criança ir ver desenho pra poder trabalhar"*.

Há também relatos favoráveis sobre o trabalho híbrido, onde há um revezamento entre o *home office* e o escritório, tanto para sua convivência com os filhos quanto para seu desempenho profissional: *"Regime híbrido consigo levar a minha filha pra escola no meu intervalo... Então eu to muito mais presente como mãe"* (Tamires). Assim, o trabalho remoto pode ser visto tanto como um facilitador da articulação entre trabalho produtivo e vida familiar, quanto uma modalidade que gera maior sobrecarga para mulher (MOZO & SERRANO, 2020). A sobrecarga pode ocorrer devido à falta de uma divisão concreta entre momento de trabalhar e momento de lazer e um possível aumento das múltiplas jornadas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dentre as pesquisadas, há uma tendência crescente à participação dos pais nas atividades domésticas e de cuidado dos filhos. Bruschini e Ricoldi (2012) trazem que fatores como renda e escolaridade podem acabar influenciando nesta maior participação do homem. Todavia, este estudo focou em apenas uma pequena parcela da realidade brasileira, não sendo capaz de afirmar sobre como acontece a divisão sexual do trabalho em termos de escolaridade ou renda, ou se estes são fatores determinantes da participação dos homens. Entretanto, mesmo com maior participação dos cônjuges, identificou-se que a sobrecarga, especialmente mental, continua gerando cobranças e sentimento de culpa nas mulheres. A única entrevistada a não relatar sobrecarga é casada com outra mulher, com quem divide as mesmas cobranças e desafios. Há indícios de que em casais homoafetivos haveria uma condição mais homogênea na distinção de tarefas, mas isso demandaria novas pesquisas, visto que aqui se tratou de apenas um caso.

De todo modo, apesar de as mulheres enfatizarem maior participação dos cônjuges, firma-se que são insuficientes as recentes mudanças em relação a divisão sexual do trabalho, que ainda se defronta com a hegemonia do patriarcado. Mesmo considerando que houve alguma mudança em relação a divisão sexual do trabalho não remunerado, a presunção de que tal transformação coloca a mulher em um patamar de igualdade é falaciosa. O contexto da atribuição social dos papéis relativos ao cuidado, ainda atribui à centralidade das responsabilidades às mulheres. No mais, há um acumulado histórico-estrutural das funções relacionada à maternidade, que seguem produzindo um sentimento de culpa às que se dedicam, seja por opção ou necessidade, às atividades remuneradas.

Sobre esse aspecto, as mulheres vêm conquistando espaço no mercado de trabalho, porém ainda com inúmeras barreiras que dificultam o atingimento de cargos de liderança, especialmente quando têm filhos. Elas se deparam com diversos dilemas, como entre trabalhar mais em busca de proporcionar melhores condições aos filhos ou ser mais presente, mas com restrições de consumo. Este é dilema de uma sociedade capitalista que as remunera de forma desigual e injusta. A respeito da maternidade, apesar dos ideais reforçados por séculos estarem sofrendo mudanças, ainda se espera que a mulher seja a responsável principal pelo suprimento das necessidades dos filhos. Mesmo quando acontece a participação do homem nos cuidados de casa e dos filhos, o sentimento de culpa não é extinto. As redes de apoio também se destacaram como relevantes, mas reforçando a ideia de que as tarefas de cuidado são responsabilidade da mulher (avós).

Assim, os modelos de trabalho remoto acabaram sendo uma opção na busca de uma melhor articulação entre as múltiplas jornadas das mulheres, apesar de dar-se de forma abrupta e inesperada devido à pandemia da Covid-19. Elas tiveram de lidar com situações novas, como escolas e creches fechadas por um longo período; isolamento e distanciamento dos parentes, prejudicando sua rede de apoio; compartilhamento de equipamentos eletrônicos etc. O nome home office, ao ser traduzido literalmente como 'escritório em casa', acaba não fazendo jus à situação, já que elas não tiveram as ferramentas de um escritório de verdade em casa. Apesar de o home office ser considerado um facilitador na articulação maternidade-trabalho, há aumento na carga de trabalho e dificuldade de distinguir o tempo de lazer. Estas diferentes percepções podem ser influenciadas por questões como idade e número dos filhos; se o cônjuge estava trabalhando de casa ou não; se as tarefas domésticas e de cuidado são compartilhadas; se o trabalho é por horário fixo ou por demanda, dentre outros fatores.

Dentre aquelas que ainda preferem o trabalho presencial, os motivos foram a falta de apoio e estrutura das organizações onde trabalham para poder ter um ambiente e ferramentas mais adequadas. Neste caso, faz-se necessária uma maior conscientização por parte das organizações sobre as necessidades das trabalhadoras, no sentido de proporcionar as ferramentas apropriadas para a realização das atividades. O formato de trabalho híbrido foi muito citado como uma opção válida por poder estar mais perto da família, dada a economia de tempo, maior autonomia e flexibilidade de horários.

Cabe salientar que não só da flexibilidade de espaço e tempo que o modo de produção flexível se compõe. Alterações nas formas de contratação também são parte da mudança, como pejetização, terceirização, emprego de meio período ou ausência de vínculo laboral formal. Estas formas de trabalho ditas flexíveis atingem principalmente as mulheres, já que retiram direitos de suma importância para a relação maternidade-trabalho. Desta forma, é importante pensar a respeito de políticas públicas e

meios de regulamentação trabalhista, para que as mulheres inseridas na produção flexível e sem vínculo celetista também estejam asseguradas, com direitos como a licença maternidade, afastamento de trabalhos insalubres etc.

Dito isso, cumpre sublinhar que as tecnologias empregadas ao trabalho não vêm a resolver a questão imposta às mulheres no impasse no binômio maternidade-trabalho. Em tempo, da mesma forma, se não trata de demonizar as inovações as tecnológicas. O importante é destacar que as ferramentas empregadas ao trabalho dependem de suporte, mediação e ajustes das demandas para que possam ser efetivadas no sentido de criar espaços mais salutareis às mulheres-mães. Ou seja, se esse problema é criado a partir da exploração do tempo de trabalho nos modos de produção capitalista, esse conflito só será apaziguado quando se discutir efetivas formas de inserção laboral em relação à maternidade. Neste sentido, apesar de a tecnologia permitir maior flexibilidade de tempo às mulheres em relação à maternidade, essa disposição também é a que produz maior sobrecarga.

No que tange às pesquisas futuras, considera-se importante estudar a articulação maternidade-trabalho em outros grupos, como profissionais autônomas, microempreendedoras e trabalhadoras informais. Realizar uma pesquisa em casais homoafetivos também seria interessante, visto que os imperativos da divisão sexual do trabalho não se apresentaram da mesma forma que em casais heterossexuais. Por fim, também se faz relevante o levantamento de dados a respeito da relação entre maternidade e trabalho considerando aspectos de raça e classe, a fim de contemplar realidades diversas.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. (2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? 1. **Estudos avançados**, 34: 111-126.

AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. 2020.

Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia> Acesso em: 12 fev. 2021.

AMAZONAS, M. C. L. A.; Vieira, L. L. F.; Pinto, V. C. (2011). Modos de Subjetivação Femininos, Família e Trabalho. **Psicologia: ciência e profissão**. [S.L.], v. 31, n. 2, p. 314-327. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98932011000200009>

APFELBAUM, E. Dominação. *In*: Hirata, H. *et al.* (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 76-80.

ÁVILA, R. C. Portes, E. A. (2012). A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 20(3): 384, set./dez. p. 809-832. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2012000300011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2012000300011) Acesso em: 13 abr. 2021.

AZEVEDO, K. R.; ARRAIS, A. R. (2006). O mito da mãe exclusiva e seu impacto na depressão pós-parto. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 269-276. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-79722006000200013>

BADINTER, E. (1985). **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira..

BAUER, M.; GASKELL, G. (2002). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes.

BERRY, A. A. *et al.* (2007). Job Volatility of Rural, Low-income Mothers: a mixed methods approach. **Journal Of Family And Economic Issues**, [S.L.], v. 29, n. 1, p. 5-22, 27 nov. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1007/s10834-007-9096-1>

BORIS, E. (2014). Produção e reprodução, casa e trabalho. **Tempo Social**, São Paulo, Depto. Sociologia-FFLCH/USP, v. 26, n.1 p.101-122, jun.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. (2012). Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Revista Estudos Feministas**, [S.L.], v. 20, n. 1, p. 259-287, abr. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2012000100014>.

CATTANÉO, N.; HIRATA, H. (2009). Flexibilidade. *In*: HIRATA, H. *et al.* (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP. p. 106-111.

COLLIN, F.; LABORIE, F. (2009). Maternidade. *In*: HIRATA, H. *et al.* (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP. p. 133-138.

COSTA, F. A. (2018). Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, [S. L.], v. 3, n. 6, p. 434-452, jul./dez.

DELPHY, C. (2015). O inimigo principal: a economia política do patriarcado. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 17, p. 99-119, ago.

DUFFY, M. (2007). Doing the dirty work: gender, race, and reproductive labor in historical perspective. **Gender & Society**, Thousand Oaks, v. 21, n. 3, p. 313-336. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/wwwGkclRkZv5qgnF6kRQfXs/?lang=pt>

EL PAÍS. **Demissão após a maternidade**: “Não cometi nenhum erro. Eu só gerei uma vida”. 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/14/politica/1502721247\\_786237.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/14/politica/1502721247_786237.html)  
Acesso em: 07 out. 2021.

FEDERICI, S. (2017). **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante.

FEDERICI, S. (2019). **O Ponto Zero da Revolução**: Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante. 384 p.

FONTENELE-MOURÃO, T. M. (2006). **Mulheres no topo de carreira**: Flexibilidade e persistência. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D. (2009). Trabalho doméstico. *In*: HIRATA, H. *et al.* (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP. p. 256-262.

Galeazzi, I. M. S. (2001). Mulheres Trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero. **Mulher e Trabalho**; FEE. Porto Alegre, p. 61-68. Disponível em: <http://cdn.fee.tche.br/mulher/2001/artigo4.pdf> . Acesso em: 13 abr. 2021.

GERHARDT, T. E. *et al.* (2009). Estrutura do projeto de pesquisa. *In*: Gerhardt, T. E.; Silveira, D. T. (Orgs.) **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS. p. 65-88

GILL, R. (2002). Análise de Discurso. *In*: Bauer, M; Gaskell, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes. p. 244-270.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. (2019). A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p.1-26.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, Dez. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005> Acesso em: 06 abr. 2021.

HOLZMANN, L. (2011). Trabalho a domicílio. *In*: Cattani, A. D.; Holzmann, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk. p. 437-440.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. (2018). **Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf) Acesso em: 13 abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. (2019). **Retratos, a revista do IBGE: Mulher e trabalho, papéis sociais em questão**. Rio de Janeiro, n. 17, jul/ago. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/b06abac34a360666981b4b86621776f2.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/b06abac34a360666981b4b86621776f2.pdf) Acesso em: 14 abr. 2021.

KERGOAT, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, H. *et al.* (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP. p. 67-75.

LEMOS, A. H. C.; Barbosa, A. O.; Monzato, P. P. (2020). Mulheres em *home office* durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, dez. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020200603>.

LÔBO, E. S. (1981). A questão da mulher na reprodução da força de trabalho. **Perspectivas**, São Paulo, v. 4, p. 43-47.

LOSEKANN, R. G. C. B.; Mourão, H. C. (2020) Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o *home vira office*. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, Edição Especial, p. 71-75, jun.

MOZO, A.; SERRANO, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. **Psicoperspectivas**, vol. 19, n. 3, p. 1-12. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-1993>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. (2018). **Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps**. (Org.). Disponível em: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_650553/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm) Acesso em: 01 fev. 2021.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Caderno EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, Jan./Mar.

ROCHA, C. D. *et al.* (2014). O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: Barreiras. *In: Simpósio de excelência em Gestão e Tecnologia*, 11, 2014, Rio de Janeiro. Anais [...]. Rio de Janeiro. p. 1-13. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320405.pdf>. Acesso em: 04 out. 2021.

ROCHA-COUTINHO, M. L. (2004). Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**, UFRJ, v. 12, n. 1, p. 2-17.

ROJO, E. C. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica**, Valparaíso, v. 35, p. 79-105.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. (2011). Teletrabalho. *In: Cattani, A. D.; Holzmann, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk. p. 414-418.

SAFFIOTI, H. I. B. (2004). **Gênero, patriarcado, violência**. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. (2015). Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado - Gesec**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 88-110.

SOUZA, L. R.; AQUINO, D. C. (2018). Trabalho doméstico e reprodutivo e valor da força de trabalho em Marx. **XI Colóquio Internacional Marx e Engels 2018**, Campinas. GT 7 – Gênero, Raça e Sexualidade.

THÉBAUD-MONY, A. (2009). Saúde no trabalho. *In: Hirata, H. et al. (Orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP. p. 217-222.

TOSTA, T. L. (2017). A participação de estudantes universitários no trabalho produtivo e reprodutivo. **Cadernos de Pesquisa**, [S.L.], v. 47, n. 165, p. 896-910, jul./set. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/198053144119>.

WEBER, L. N. D. *et al.* (2006). Filhos em creches no século XXI e os sentimentos das mães. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 24, n. 44, p.45-54, jan./mar.