

A AUSÊNCIA NA PRESENÇA: O ADOECIMENTO MENTAL DE TRABALHADORAS MÃES EM HOME OFFICE*THE ABSENCE IN PRESENCE: THE MENTAL ILLNESS OF WORKING MOTHERS IN HOME OFFICE*Maria Cecília Máximo Teodoro ¹ Cristina Martins Luziano ² Lorena Carvalho Rezende ³ **RESUMO**

O presente artigo tem por escopo analisar a adoção em larga escala do *home office* na atualidade e os respectivos desafios para as trabalhadoras mães, que passaram a enfrentar a sobreposição de responsabilidades profissionais e domésticas no mesmo espaço físico. O conceito de "ausência na presença", explorado neste estudo, reflete o estado subjetivo dessas mães, que, embora estejam fisicamente presentes no lar, sentem-se emocionalmente fragmentadas diante da incapacidade de atender plenamente às demandas simultâneas da família e do trabalho. Nesse cenário, com o agravamento da jornada continuada, a sensação de insuficiência em ambos os âmbitos – profissional e pessoal – corrobora para o esgotamento mental dessas trabalhadoras. O objetivo da pesquisa é compreender os impactos dessa modalidade na saúde mental de trabalhadoras mães e propor alternativas que promovam ambientes laborais mais inclusivos e humanos. A pesquisa apresenta uma análise

Autor corresponde: Lorena Carvalho Rezende, rezendelorena2@gmail.com

1,2,3 Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Belo Horizonte, MG, Brasil.

multidimensional baseada em uma abordagem qualitativa e uma vertente jurídico-sociológica, fundamentada em referências teóricas sólidas e dados empíricos.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. *Home Office*. Divisão Sexual do Trabalho. Sobrecarga materna. Saúde mental.

ABSTRACT

This article aims to analyze the large-scale adoption of home office work in the present day and the respective challenges faced by working mothers, who have begun to experience the overlap of professional and domestic responsibilities in the same physical space. The concept of "absence in presence," explored in this study, reflects the subjective state of these mothers, who, although physically present at home, feel emotionally fragmented due to their inability to fully meet the simultaneous demands of family and work. In this scenario, with the intensification of the ongoing workday, the feeling of insufficiency in both the professional and personal spheres contributes to the mental exhaustion of these workers. The goal of the research is to understand the impacts of this working model on the mental health of working mothers and propose alternatives that promote more inclusive and humane work environments. The research presents a multidimensional analysis based on a qualitative approach and a legal-sociological perspective, grounded in solid theoretical references and empirical data.

KEYWORDS: Labor Law. Home Office. Sexual Division of Labor. Maternal Overload. Mental Health.

INTRODUÇÃO

A pandemia do COVID-19 mudou drasticamente as dinâmicas sociais. A partir do ano de 2020, com as medidas restritivas e a imposição do isolamento social, parte das pessoas trabalhadoras, especialmente as que trabalhavam em escritórios, foram forçadas a ficar em casa, em confinamento, por longos períodos, trazendo o *home office* para o centro das relações laborais.

Adicionando um recorte de gênero, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2022, a proporção de mulheres ocupadas que realizaram teletrabalho (8,7%) era superior à dos homens (6,8%) (IBGE, 2023).

Nesse sentido, para muitas trabalhadoras mães, essa mudança abrupta foi um divisor de águas, transformando o espaço doméstico em um ambiente multifuncional que concentra o trabalho profissional, o cuidado familiar e as atividades cotidianas. Desta forma, o modelo de trabalho *home office* escancarou desigualdades de gênero já existentes e ampliou as demandas emocionais sobre as mulheres, especialmente as que acumulam responsabilidades com a gestão do lar e a criação dos filhos.

Segundo dados do IBGE, as mulheres foram as principais prejudicadas pela pandemia de Covid-19. Entre 2019 e 2020, do total de 825,3 mil postos de trabalho perdidos, cerca de 71% eram ocupados por pessoas do gênero feminino (Puente, 2022). Uma das possíveis razões para isso parece ser, justamente, a sobrecarga imposta às mulheres, que foram demandadas a “conciliar o inconciliável”⁴ de forma ainda mais visível.

Para além do contexto pandêmico, a sobrecarga do trabalho feminino é um tema estrutural nas sociedades contemporâneas. Isto porque, desde tempos remotos, foi reservado quase que exclusivamente às mulheres o papel de cuidar dos filhos, da coesão familiar, afazeres domésticos e o cuidado com cônjuge, companheiro, idosos e pessoas com deficiência. Essa sobrecarga do labor feminino parece ainda permanecer e adquirir novas roupagens com os avanços tecnológicos.

Nesse sentido, o tema-problema da presente pesquisa corresponde à seguinte indagação: quais são os impactos do modelo de trabalho em *home office* na saúde mental das trabalhadoras mães? Para responder à pergunta, levanta-se a seguinte hipótese: o *home office* implica em uma solidão conjugada com uma sobrecarga materna, o que pode culminar no adoecimento mental de grande número de mães trabalhadoras.

Dados de 2024, fornecidos pelo Ministério da Previdência Social, mostram que o Brasil registrou mais de 470 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais, tratando-se do maior número desde 2014. Curioso notar que, deste número, 301.348

⁴ Conceito desenvolvido por Teodoro e Miraglia (2023), no artigo “Conciliar o inconciliável: o efeito âncora do trabalho de cuidado e as políticas afirmativas de gênero”.

são mulheres, isto é, 64%, o que desvela a preocupante questão da saúde mental da mulher (Casemiro; Moura, 2025).

Diante deste contexto, para desenvolver o problema e testar a hipótese, o presente artigo buscará, por meio de uma vertente jurídico-sociológica, investigar como se dá a prestação de serviços em *home office* pelas mulheres mães, a partir de uma análise das dinâmicas de conciliação adotadas, decorrentes da divisão sexual do trabalho. Ainda, serão apresentadas propostas para mitigação do adoecimento mental destas trabalhadoras. A metodologia utilizada é a revisão de bibliografia e passará pelo método hipotético-dedutivo.

Por fim, destaca-se que o artigo não tem a pretensão de esgotar o tema, mas sim, de trazer um diagnóstico, dentro do recorte proposto, sobre a realidade de mulheres que parecem sucumbir tentando conciliar o inconciliável.

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO CONTEXTO DO HOME OFFICE

A divisão sexual do trabalho é definida como a atribuição do trabalho dito produtivo – aquele realizado na esfera pública – ao homem e a atribuição do trabalho reprodutivo – aquele realizado na esfera privada, doméstica – à mulher (Hirata; Kergoat, 2007). Essa divisão decorre de uma construção cultural e social de papéis generificados, isto é, expectativas sociais que recaem sobre cada um dos gêneros e correspondem a imposições de condutas destinadas à homens e mulheres (Zanello, 2022).

De acordo com Silva, Abreu e Silva (2020), as mulheres foram historicamente destinadas a atividade de cuidado, de modo que essa atividade se tornou um sinônimo do que é ser feminino. Segundo Hirata e Kergoat (2007), o conceito de divisão sexual do trabalho é decorrente das relações sociais entre os sexos, mas, mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação entre os sexos. Esta divisão varia de acordo com contextos históricos e sociais, mas possuem como característica comum o fato de atribuir aos homens o papel predominante na esfera produtiva e às mulheres, na esfera reprodutiva.

As autoras aduzem que a divisão sexual do trabalho não é apenas funcional, mas também hierárquica, relegando às mulheres a invisibilidade e a desvalorização de suas funções no espaço doméstico (Hirata; Kergoat, 2007).

Nessa mesma abordagem, Hirata e Zarifian (2003, p. 66) criticam a noção moderna de trabalho, que se baseia numa “atividade social que podemos objetivar, isto é, descrever, analisar, racionalizar, prescrever em termos precisos”. Ou seja, o trabalho doméstico não é vinculado a uma produtividade, se comparado com o trabalho assalariado. A análise dos autores desafia não apenas a organização do trabalho, mas a própria visão estrutural de como a produção é planejada, demandando um repensar profundo que valorize as competências humanas em toda sua complexidade (Hirata; Zarifian, 2003).

Crapo, Cahill e Jacquart (2020) abordam o conceito de “trabalho ontológico”, que é definido como o esforço contínuo e indispensável de determinadas pessoas para administrar suas identidades e corpos, especialmente quando estes divergem das normas institucionais predominantes, contribuindo para a perpetuação das desigualdades estruturais.

De acordo com os autores, indivíduos pertencentes a grupos historicamente marginalizados, como as mulheres, são frequentemente submetidos a exigências desproporcionais relacionadas ao desempenho de tarefas invisíveis. Essas responsabilidades são atividades que, embora essenciais, muitas vezes, não recebem o devido reconhecimento institucional (Crapo; Cahill; Jacquart, 2020).

César (2024) destaca que os conceitos de ontologia do trabalho e de trabalho ontológico conversam, mas não se confundem. Enquanto o primeiro fornece a compreensão de que o trabalho constitui as pessoas enquanto seres sociais, o segundo vai além, reconhecendo essa dinâmica como uma forma de trabalho que gera valor para o capital. Com efeito, a realidade do trabalho ontológico pressiona os limites da categoria jurídica de trabalho e fomenta a expansão do perímetro protetivo do Direito do Trabalho. Afinal, só é trabalho aquilo que é remunerado e que se encaixa no conceito jurídico de relação de emprego?

Importante notar que, ao ingressarem na esfera pública para realizar o trabalho dito produtivo, as mulheres não se desoneram do trabalho reprodutivo, passando a acumular as duas funções e, com efeito, sendo demandadas a adotar um “modelo de

conciliação” (Hirata; Kergoat, 2007). Entretanto, esta tarefa parece ser excessivamente onerosa, materializando em jornada continuada, na qual a tentativa de conciliar o inconciliável resta impraticável (Teodoro; Miraglia, 2023).

Com efeito, as mulheres são submetidas a uma verdadeira pobreza de tempo. Ferrito (2021) evidencia que o conceito de tempo é essencial para compreender as desigualdades e discriminações de gênero no mercado de trabalho e na sociedade como um todo. Isto porque, segundo a autora, as mulheres enfrentam uma condição estrutural de escassez de tempo, decorrente da sobrecarga de responsabilidades que lhes é imposta pela divisão sexual do trabalho.

Nesse sentido, o tempo pode ser conceituado como uma construção social moldada pelas dinâmicas de gênero e pelas normas culturais, não sendo dotado de neutralidade ou universalidade. Na verdade, o tempo reflete os papéis atribuídos a homens e mulheres na sociedade, de modo que a desigualdade desses papéis impacta profundamente a forma como o tempo é gerido e disponibilizado, isto é, as desigualdades estruturais afetam, sobretudo, as mulheres, especialmente no que diz respeito às tarefas domésticas e às responsabilidades de cuidado (Ferrito, 2021).

Nesse mesmo sentido, Vieira (2018) entende que o tempo do trabalho mercantil, ao não levar em conta os tempos gastos com o trabalho (re)produtivo, faz com que as mulheres – responsáveis principais pelo cuidado – estejam sujeitas à uma pobreza de tempo. Assim, as normas atinentes à jornada de trabalho, as quais determinam jornadas extenuantes, cumuladas com os tempos do cuidado, impõem uma verdadeira supressão do tempo de vida da trabalhadora.

Veja-se que divisão sexual do trabalho é um tema fundamental para compreender a sobrecarga e solidão das trabalhadoras mães, sobretudo no modelo de trabalho *home office*. Isto porque este modelo de prestação de serviços traz uma aparente facilidade em conciliar as demandas profissionais e de reprodução/cuidado, já que ambas passam a se concentrar em único espaço físico – o doméstico –, o que, supostamente, traria uma maior compatibilidade entre as referidas demandas.

O *home office* é uma espécie de teletrabalho, no qual o trabalho é prestado no domicílio, majoritariamente, mas não exclusivamente, à base da informática, dos novos meios de comunicação, e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes (Delgado, 2020). Nesse sentido, o *home office* é definido como uma

modalidade de teletrabalho, caracterizado não só por ser realizado a distância, mas por ter a peculiaridade de ser realizado na casa da pessoa trabalhadora (Bispo *et al*, 2023).

Silva (2009), conceitua o *home office*, como uma modalidade de trabalho flexível que abrange três dimensões principais: a descentralização do local de trabalho, permitindo que as atividades sejam realizadas em casa, escritórios virtuais, móveis ou outros locais alternativos; a flexibilização do tempo, oferecendo a possibilidade de trabalhar nos horários mais convenientes; e o uso de recursos de telecomunicação para a transmissão de informações, substituindo o deslocamento físico.

No contexto do *home office*, as múltiplas tarefas realizadas pelas trabalhadoras mães se tornaram ainda mais evidentes (Sucupira, 2016). Enquanto os homens continuam se dedicando ao trabalho dito produtivo de forma integral, as mulheres se esforçam para conseguir unir o trabalho dito produtivo com o reprodutivo.

De acordo com Bonelli e Marinho (2020), os homens, ao trabalharem em regime de *home office*, possuem um local de trabalho definido em casa, enquanto as mulheres trabalham em locais improvisados, raramente referindo-se ao local de trabalho na residência como escritório ou identificando um ambiente específico como dela, para realizar sua atividade remunerada.

Além de trabalhar em espaços pouco apropriados, as mulheres precisaram dividi-los com outros familiares, especialmente crianças. Esse cenário contribui para que as mulheres sofram interrupções significativas na realização de suas atribuições profissionais (Bonelli; Marinho, 2020). Essa falta de estrutura adequada reforça a sobrecarga vivenciada pelas mulheres e explica, em grande medida, os altos índices de esgotamento e adoecimento mental entre trabalhadoras mães em regime de *home office*.

Na verdade, o *home office* não facilitou o “modelo de conciliação”, mas sim, escancarou o verdadeiro impasse a que são submetidas as mulheres mães que trabalham, de modo que as mulheres acabam caindo na armadilha de que se pode ter tudo com qualidade.

Uma pesquisa realizada por Fernandes, Andretta e Santos (2024) analisou as experiências de mulheres em famílias *dual-career* – conceito que designa uma

configuração familiar na qual ambos os cônjuges desenvolvem carreiras e compartilham uma vida familiar –, durante o *home office* na pandemia. Foram identificados desafios relacionados à divisão das tarefas domésticas, adaptação de horários e ambientes de trabalho, e a necessidade de renegociação de papéis para mitigar a assimetria de gênero. Ao longo deste estudo, muitas entrevistadas relataram que, ao trabalharem em casa, frequentemente extrapolaram sua carga horária de trabalho habitual, ou ainda, passaram a laborar em horários menos convencionais, o que não seria possível no regime presencial (Fernandes; Andretta; Santos, 2024).

Nesse sentido, Barbosa (2024) aduz que um dos desafios enfrentados, no contexto do *home office*, é a ampliação da cultura de disponibilidade constante. Essa prática, caracterizada pela expectativa de respostas rápidas a mensagens e *e-mails*, intensifica a sensação de supervisão contínua, resultando no aumento do estresse e no risco de esgotamento profissional. Note-se que, para as trabalhadoras mães, inseridas no contexto do trabalho *home office*, têm intensificada a sua sobrecarga, com a exigência desproporcional de estarem constantemente disponíveis, seja para a sua atividade profissional, seja para os cuidados domésticos.

Um outro estudo, conduzido pela *Fisher College of Business*, da Universidade de Ohio, mostra que, quando ambos os parceiros trabalham em casa, os maridos tendem a se sair melhor do que as esposas. Isto porque os homens em *home office* tendem a fazer muito menos tarefas domésticas quando suas esposas também estão em casa do que quando elas estão no escritório. Além disso, também existem diferenças importantes em termos da produtividade de homens e mulheres que trabalham em casa, segundo uma pesquisa da Universidade de Connecticut. O estudo mostra que as mulheres enfrentam mais interrupções em seu trabalho quando trabalham em casa do que os homens (Gaskell, 2023).

Veja-se que, ao contrário das expectativas, a tecnologia foi responsável por acirrar a sobrecarga feminina. Considerando que a mulher é socializada para encarar o trabalho reprodutivo como prioritário, seus esforços físicos e mentais, bem como o seu tempo serão empreendidos com maior intensidade para este, ao passo que a sua atividade profissional resta em segundo plano. Para Teodoro e Miraglia (2023, p. 26), a conciliação das duas esferas é um dos fatores que levam a mulher a enfrentar um “efeito âncora”, que pode ser compreendido como o fenômeno que afunda cada vez

mais a mulher no mercado de trabalho, imergindo-a no trabalho não remunerado de cuidado”.

Em última instância, o *home office* parece gerar mais desigualdades, vez que retira as mulheres dos espaços públicos, fazendo-a afundar no trabalho reprodutivo.

Portanto, a análise do *home office*, quando colocada sob a ótica da divisão sexual do trabalho, evidencia desigualdades históricas e estruturais que continuam a moldar as relações de gênero, tanto no ambiente profissional quanto no doméstico. Essas desigualdades, marcadas pela sobreposição de papéis e responsabilidades atribuídas às mulheres, têm impacto direto na equidade de gênero, restringindo as oportunidades de desenvolvimento profissional e comprometendo a saúde física, emocional e mental das trabalhadoras, que frequentemente tem seu trabalho desvalorizado e até mesmo ignorado.

SOLIDÃO E SOBRECARGA MATERNA EM HOME OFFICE: o adoecimento mental das trabalhadoras mães

A solidão e sobrecarga materna em *home office* podem se consolidar como um fenômeno que ultrapassa o limite físico. Na verdade, é o resultado da acumulação de múltiplas responsabilidades, tais como: cuidado dos filhos, afazeres domésticos, responsabilidades profissionais, que são atribuídas às trabalhadoras mães, sem uma distribuição equitativa.

Conforme visto, em que pese a falsa promessa de melhor conciliação das atividades de cuidado com as atividades profissionais, o *home office* parece tornar ainda mais penosa esta tarefa feminina. Diante disso, pergunta-se: com a mudança do trabalho para a casa, essa distribuição do trabalho na família está sendo alterada, tornando-se mais equânime ou causa adoecimento mental para essas trabalhadoras? (Araújo; Lua, 2021).

Se por um lado, há quem diga que a casa da pessoa trabalhadora é o espaço perfeito para o desempenho de seu trabalho, em razão de não haver perda de tempo com deslocamento, de ser possível ficar mais perto da família, trabalhar mais à vontade, há também a visão de que o *home office* pode oferecer, principalmente a trabalhadoras mães, condições piores do que as oferecidas pela empresa, em regime presencial (Ramos; Moreira, 2022).

Esta segunda visão, parece ser mais compatível com a realidade enfrentada por estas trabalhadoras mães. Isto porque fatores como: mobiliários inadequados em relação à ergonomia; cuidado com filhos; afazeres domésticos; membros da família estudando e trabalhando em instituições diferentes, porém, de um mesmo lugar, são responsáveis por oferecer piores condições de trabalho para essas trabalhadoras (Ramos; Moreira, 2022).

Para além das razões mencionadas acima, segundo o psicólogo Hernan Vilar, as relações de trabalho, que antes eram caracterizadas predominantemente pela exploração e opressão ao trabalhador, somam-se hoje a auto exploração e a auto opressão (Accarini, 2022). Diante dessa afirmativa, o *home office* parece piorar a precariedade do trabalho de trabalhadoras mães e intensificar a exploração destas, gerando um aumento da carga horária laborada, perda dos direitos sociais, término das relações sociais, acarretando uma verdadeira sobrecarga física e mental (Ramos; Moreira, 2022).

Essa sobrecarga de funções a serem exercidas pelas trabalhadoras mães, em *home office*, desagua no que se denomina, neste estudo, de solidão materna, vez que, na tentativa de atender simultaneamente múltiplas demandas, essas trabalhadoras se encontram solitárias, muitas delas sem rede de apoio, podendo gerar um adoecimento mental, como depressão e estresse.

Segundo uma pesquisa conduzida por profissionais do Serviço de Psicologia e Neuropsicológica do Instituto de Psiquiatria (IPq), do Hospital das Clínicas (HCFMUSP), na pandemia, as mulheres apresentaram níveis mais altos de doenças mentais em comparação com os homens. A pesquisa sinalizou que as mulheres responderam por 40,5% de sintomas de depressão, 34,9% de ansiedade e 37,3% de estresse. Esse sofrimento psicológico pode estar relacionado diretamente com o aumento das tarefas de cuidado com os filhos e afazeres domésticos, durante o labor em *home office*, causando sofrimento psicológico (Serafim *et al*, 2021).

Importante salientar que, muitas vezes, as queixas de sofrimento psíquico não são apresentadas de maneira direta pelas trabalhadoras, mas sim, a partir de queixas orgânicas tais como: inapetência, desconfortos gástricos, alterações no sono, entre outras (Farinhuk; Savaris; Franco, 2021). Esses sintomas parecem ser fruto de uma sobrecarga física e mental, enfrentada por essas trabalhadoras mães, resultante da

falta de apoio emocional e ao sentimento de desconexão, mesmo estando em constante interação com o ambiente familiar.

Parece se materializar, pois, um paradoxo: ainda que fisicamente presentes, as trabalhadoras mães se fazem ausentes, seja por não conseguirem focar de forma satisfatória em cada uma das atribuições, seja por estarem acometidas de doenças mentais que as tornam distantes de sua própria realidade.

Para além do trabalho doméstico e do trabalho de cuidado, existe um terceiro tipo de trabalho, imbricado aos dois anteriores e de ocorrência simultânea: o trabalho emocional. Este trabalho se caracteriza por ser intermediário, justamente por se encontrar nas lacunas entre o trabalho reprodutivo e o trabalho produtivo. As mulheres que conciliam as duas esferas acabam por suportar uma carga mental densa e invisível, que se soma as outras jornadas de trabalho (Teodoro; Miraglia, 2023).

Essa carga mental parece ser mais um fator de adoecimento mental para as mulheres mães que trabalham, as quais passam a ser as responsáveis últimas pelo trabalho doméstico e de cuidado diário, ainda que tenham ajuda em certa medida. Uma pesquisa intitulada “Laboratório de Emergência COVID-19”, demonstrou, a partir de um questionário *on-line*, que as trabalhadoras mães, eram as responsáveis últimas pelo trabalho de cuidado diário com as crianças, na ocasião da pesquisa (Dorna, 2021).

Embora os dados empíricos da pesquisa mencionada acima tenham ocorrido durante o período pandêmico, a sobrecarga das trabalhadoras mães não surgiu com a pandemia (Bispo *et al*, 2023). Uma pesquisa feita por Ávila e Portes, no ano de 2012, já mostrava que a conciliação de uma “tripla jornada” é fonte de estresse, ansiedade e pressão constante, tornando as mulheres emocionalmente vulneráveis. Segundo os autores, o tempo “livre” dessas trabalhadoras mães, é utilizado para realizar o trabalho doméstico ou de cuidado (Ávila; Portes, 2012).

Observe-se a sobrecarga das trabalhadoras mães e a pobreza de tempo destas mulheres, muito antes da pandemia, já era uma realidade latente, em razão do desgaste de um cotidiano marcado pela sobreposição de jornadas. Ocorre que o *home office* – intensificado com a pandemia – apresenta um novo obstáculo para as

mulheres mães, o que se torna preocupante, à medida em que, em muitos ramos e mundialmente, essa modalidade de trabalho veio para ficar.

Segundo uma pesquisa conduzida pela Gallup, uma empresa de pesquisas de mercado, metade dos norte-americanos têm empregos que permitem o trabalho remoto. Dentre eles, o número de pessoas que já trabalhavam em um esquema híbrido antes da pandemia era de 32% e hoje esse número é de 55%. Os trabalhos presenciais caíram de 60% para 19% e os remotos subiram de 8% para 26%. As mudanças também impactaram o mercado de trabalho no Brasil. Atualmente, seis em cada dez funcionários desejam um formato de trabalho híbrido, segundo a Gallup. Um terço prefere o trabalho remoto e 7% o presencial (Yazbek; Catacci, 2025).

Portanto, diante de todo o exposto, mostra-se tão necessário quanto urgente encontrar mecanismos para uma divisão equitativa do trabalho doméstico e cuidado com a prole, para minimizar a auto exploração das trabalhadoras mães e a solidão materna, bem como, para promover o direito à desconexão, regulamentando as longas jornadas de trabalho produtivo. Para transformar essa realidade, parece ser urgente políticas públicas e organizacionais que promovam a redistribuição equitativa das responsabilidades domésticas e a valorização do trabalho de cuidado, além de oferecer suporte efetivo às trabalhadoras mães.

Essas medidas são fundamentais para mitigar os efeitos da sobrecarga e para garantir que o avanço em direção à equidade de gênero seja incorporado tanto às relações domésticas quanto às dinâmicas do mercado de trabalho. Em última análise, somente por meio de mudanças estruturais será possível criar um modelo de trabalho que contemple a justiça social e o bem-estar coletivo.

PROPOSTAS PARA MITIGAÇÃO DOS IMPACTOS DO TRABALHO EM HOME OFFICE

Conforme demonstrado nos tópicos acima, o *home office* se mostrou uma realidade antes, durante e, principalmente, pós pandemia do COVID-19, gerando um impacto ainda mais severo para as trabalhadoras mães.

No regime presencial de trabalho as mulheres parecem conseguir se desvincular melhor do ambiente doméstico, muito embora não consigam dedicar-se exclusivamente às suas atividades profissionais, tendo em vista o trabalho emocional

e a carga mental, mesmo sem a interferência física e direta das responsabilidades relacionadas ao cuidado com o lar. No entanto, quando o trabalho passa a ser realizado no âmbito residencial, essa separação deixa de existir, o que contribui para a sobreposição manifesta das demandas profissionais e domésticas (Melo, 2021).

A sobreposição de responsabilidades, combinada com a ausência de suporte em grande parte dos lares, agrava os efeitos negativos da sobrecarga de atividades, resultando em potenciais transtornos psicológicos e impactos adversos na saúde física das mulheres trabalhadoras (Melo, 2021). Dessa forma, torna-se essencial a adoção de medidas concretas que promovam maior equidade de gênero e condições de trabalho adequadas.

Pode-se citar como políticas de gênero: a redistribuição das responsabilidades domésticas, o apoio à saúde mental, o reconhecimento do trabalho invisível e a efetivação do direito às creches.

Uma das dificuldades mais significativas enfrentadas pelas trabalhadoras mães no contexto do *home office* é o acúmulo direto das responsabilidades relacionadas ao cuidado, das tarefas domésticas e da atividade profissional realizada no âmbito doméstico.

Sob este viés, torna-se essencial implementar medidas que promovam uma distribuição mais justa dessas tarefas, trazendo a corresponsabilização dos homens no trabalho reprodutivo, para que o ambiente doméstico seja mais justo, equilibrado e democrático (Saffioti, 1987). Desta forma, para mitigar a sobrecarga das mulheres mães que trabalham, bem como minimizar os impactos na saúde mental destas, parece ser indispensável uma divisão igualitária do trabalho reprodutivo, com a assunção, pelos homens, de sua respectiva quota-parte, materializando o “modelo de parceria” (Hirata; Kergoat, 2007).

Ademais, a sobrecarga gerada pela acumulação de funções frequentemente compromete a saúde mental das trabalhadoras mães. Segundo o estudo "O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19", o trabalho remoto intensificou os efeitos do trabalho sem limites temporais definidos, especialmente para mulheres (Araújo; Lua, 2021). Nesse sentido, é essencial que empregadores e instituições públicas ofereçam suporte psicológico, viabilizando

acesso a terapias online, grupos de apoio e programas de bem-estar focados nas necessidades dessas trabalhadoras mães.

Outra medida indispensável é o reconhecimento do trabalho invisível. Isto porque o trabalho reprodutivo, historicamente, socialmente e culturalmente recebe um desvalor, o que delimitou a ausência de salário a ele destinado, a qual, por seu turno, sustenta a visão de que este é um não-trabalho (Federici, 2019). Com efeito, a falta de reconhecimento do trabalho reprodutivo desagua numa ausência de normas e políticas públicas que mitiguem a sobrecarga das mulheres.

Nesse sentido, para que haja uma intervenção do poder público no sentido de minimizar os impactos da sobrecarga materna, é necessário, antes, um reconhecimento jurídico, econômico, social e cultural do trabalho reprodutivo como um legítimo trabalho que é somado ao trabalho produtivo, sobretudo, no recorte aqui proposto, das trabalhadoras mães em *home office*.

Para enfrentar essa questão, é essencial que políticas públicas, estratégias institucionais e mudanças legislativas incluam o reconhecimento formal dessas atividades, valorizando adequadamente o papel desempenhado pelas mulheres e promovendo mudanças estruturais que garantam maior equidade no âmbito familiar e social.

Por fim, a efetivação do direito à creche parece ser uma política pública de gênero essencial. O direito à creche é previsto constitucionalmente, no rol dos direitos sociais. Nos termos do art. 7º, XXV, da CRFB/88, é um direito das pessoas trabalhadoras a “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas” (Brasil, 1988). Embora seja frequentemente associado à esfera educacional, possui também uma relevante dimensão assistencial, pois constitui um serviço indispensável, sobretudo para as trabalhadoras mães.

A responsabilidade pela maternidade não deve recair exclusivamente sobre as mulheres trabalhadoras, sendo fundamental que esse tema seja discutido e assumido como uma pauta de interesse coletivo por toda a sociedade (Teles, 2018). Nesse contexto, a inserção de creche públicas, ofertadas pelo Estado, contribui como um suporte essencial, permitindo que mães trabalhadoras, principalmente em regime

home office, consigam de fato dedicar-se integralmente às demandas laborais, sem comprometer o cuidado e o desenvolvimento infantil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os impactos do modelo de trabalho *home office* na vida das trabalhadoras mães, abrangendo o período da pandemia, bem como os períodos que a antecederam e sucederam. Com base nas pesquisas apresentadas, constatou-se que o propósito da investigação foi alcançado, uma vez que permitiu compreender os desafios enfrentados por essas mulheres em distintos contextos históricos associados ao teletrabalho.

O regime de *home office* revelou-se como um fator que intensifica o sentimento de isolamento social entre as trabalhadoras mães, além de impor uma sobrecarga tanto mental quanto física, materializando uma ausência na presença. Observou-se, ainda, um aumento expressivo na carga de trabalho e a quase inexistência de uma delimitação clara entre os horários destinados às atividades profissionais e aqueles reservados ao descanso das trabalhadoras mães.

Esses aspectos contribuíram para o esgotamento mental e o aumento de casos de ansiedade, depressão e outras condições relacionadas à saúde emocional, evidenciando a necessidade de intervenções que promovam o equilíbrio psicológico e emocional dessas trabalhadoras.

A análise comparativa entre homens e mulheres no contexto do *home office*, aponta que o gênero tem um papel significativo na maneira como as responsabilidades são distribuídas. As trabalhadoras mães, em geral, assumem uma parcela maior de tarefas domésticas e de cuidado, mesmo enquanto realizam atividades profissionais, o que reflete desigualdades estruturais presentes na sociedade. Esse cenário reforça a importância de iniciativas que busquem uma divisão mais equitativa das responsabilidades e a implementação de condições adequadas para o desempenho das atividades laborais no ambiente domiciliar.

Por fim, foi possível perceber a essencialidade de se ampliar as discussões e propostas para mitigar os impactos causados pelo *home office* a essas trabalhadoras mães, criando políticas públicas de reconhecimento do trabalho reprodutivo, de

redistribuição equitativa entre os gêneros e de incentivos das empresas, no que tange ao suporte psicológico, capazes de transformar positivamente essa realidade.

REFERÊNCIAS

ACCARINI, Andre. Home office aumenta jornada e trabalhador sofre mais com doenças mentais. Site: **CUT**. 18 de agosto de 2022. Disponível em: [https://www.cut.org.br/noticias/home-office-aumenta-jornada-e-trabalhador-sofre-mais-com-doencas-mentais-](https://www.cut.org.br/noticias/home-office-aumenta-jornada-e-trabalhador-sofre-mais-com-doencas-mentais-83ef#:~:text=Para%20o%20psic%C3%B3logo%20Hernan%20Vilar,ter%20sucesso%2C%20melhorar%20na%20vida)

83ef#:~:text=Para%20o%20psic%C3%B3logo%20Hernan%20Vilar,ter%20sucesso%2C%20melhorar%20na%20vida. Acesso em: 18 mar. 2025.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, p. e27, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNYVfgnQy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 de mar de 2025.

ÁVILA, Rebeca Contrera; PORTES, Écio Antônio. A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. **Estudos Feministas**. Florianópolis, 20(3): 384, set-dez 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000300011>. Acesso em 15 de mar de 2025.

BARBOSA, Leonardo Silva da Veiga Marinho. Home Office e Saúde Mental. PET Sistemas de Informação. PET - Programa de Educação Tutorial. **Universidade Federal de Santa Maria**. 18 de novembro de 2024. Disponível em: <https://www.ufsm.br/pet/sistemas-de-informacao/2024/11/18/home-office-e-saude-mental>. Acesso em: 19 mar. 2025.

BISPO, Danielle de Araújo; NEPOMUCENO, Luciana Holanda; SIQUEIRA, Elizabete Stradiotto, et al. Relatos de vivências de mães em home office durante a pandemia. **Revista de Gestão e Secretariado GeSec**, São Paulo, SP, Brasil, v.14, n.6, 2023. Disponível em: <http://doi.org/10.7769/gesec.v14i6>. Acesso em 15 de mar de 2025.

BONELLI, Maria da Gloria; MARINHO, Rossana. Gênero, profissões e home office na pandemia. **Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 10, n. 1, p. 443-455, 2020. Disponível em: <https://www.ppgs.ufscar.br/sociologia-na-pandemia-14/>. Acesso em 16 mar. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. Site: **G1**. 10 de março de 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em 18 mar. 2025.

CESAR, Maria Luísa de Lima. **OURO PRETO, INSTITUIÇÕES BRANCAS:** o trabalho ontológico das mulheres negras no Poder Judiciário de Ouro Preto. Trabalho de Conclusão de Curso de (Graduação em Direito). Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2024.

CRAPO, Ruthanne; CAHILL, Ann J; JACQUART, Melissa. Bearing the Brunt of Structural Inequality: Ontological Labor in the **Academy**. **Feminist Philosophy Quarterly**, vol. 6. n.1, 2020. Disponível em: <https://ojs.lib.uwo.ca/index.php/fpq/article/view/7316>. Acesso em: 19 mar. 2025.

DE ALMEIDA TELES, Maria Amélia; SANTIAGO, Flávio; DE FARIA, Ana Lúcia Goulart. Por que a creche é uma luta das mulheres?. **Inquietações femininas já demonstram que as crianças pequenas são de responsabilidade de toda a sociedade**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho:** obra revista e atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DORNA, Livia Borges Hoffmann. O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da COVID-19: mudanças e permanências. **Laboreal**. v.17, n.1, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/laboreal.17860> Acesso em 15 mar. 2025.

FARINHUK, Pamela dos Santos; SAVARIS, Luciana Elisabete; FRANCO, Renato Soleiman. Transtorno mental e sofrimento psíquico: representações sociais de profissionais da atenção básica à saúde. **Research, Society and Development**. v. 10, n. 3, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13267>. Acesso em 15 mar. 2025.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução:** trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade:** uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021.

FERNANDES, Thais; ANDRETTA, Danilo; SANTOS, Heliani Berlato. A família dual-career em tempos de crise: Vivências das mulheres brasileiras em home office. **Revista Ciências Administrativas**. Universidade de Fortaleza. v.30, 2024. Disponível em: <http://doi.org/10.5020/2318-0722.2024.30.e14088> Acesso em: 16 mar. 2025.

GASKELL, Adi. Quando casal faz home office, aumenta jornada das mulheres, diz estudo. Site: **Forbes Brasil**. 02 de março de 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/03/a-disparidade-de-genero-no-trabalho-remoto/>. Acesso em 18 mar. 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.595-609, set/dez, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em 16 mar. 2025.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Conceito de trabalho. In: EMÍLIO, Marli et al (Org.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: Prefeitura Municipal Coordenadoria Especial da Mulher, 2003, p. 65-69. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05634.pdf#page=55>. Acesso em: 18 mar. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Agência IBGE Notícias**. 25 de outubro de 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Quando%20considerado%20o%20universo%20dos,de%2040%20a%2059%20anos>. Acesso em: 18 mar. 2025.

MELO, Kelly Cristhie Rocha de. **Os impactos do home office na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de covid-19, no Brasil: uma revisão sistemática da literatura**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso de (Graduação em Administração). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021.

PUENTE, Beatriz. Mulheres foram as que mais perderam postos de trabalho na pandemia, aponta IBGE. Site: **CNN Brasil**. 23 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/mulheres-foram-as-que-mais-perderam-postos-de-trabalho-na-pandemia-aponta-ibge/#:~:text=Uma%20pesquisa%20mostra%20que%2C%20no,por%20pessoas%20do%20g%C3%AAnero%20feminino>. Acesso em: 18 mar. 2025

RAMOS, Maria Eduarda; MOREIRA, Luciene. O impacto do home office na saúde mental do trabalhador. **CADERNOS DE PSICOLOGIA**, v. 4, n. 7, 2022. Disponível

em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/3282>. Acesso em 15 mar. 2025.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SERAFIM, Antônio *et al.* Estudo exploratório sobre o impacto psicológico da COVID-19 na população brasileira em geral. **PLoS ONE**. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245868>. Acesso em 15 mar. 2025.

SILVA, Juliana Marcia Santos; CARDOSO, Vanessa Clemente; ABREU, Kamila Eulálio; SILVA, Lívia Souza. A feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. **Revista Feminismos**, Rio de Janeiro, v.8, n.3, set/dez 2020. <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/42114>. pdf. Acesso em: 15 mar. 2025.

SILVA, Rogério Ramalho. Home-officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v.1, 2009, p. 85-94. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/Urbe/article/view/4267/20729>. Acesso em: 16 mar. 2025.

SUCUPIRA, Fernanda. Divisão sexual do trabalho e o tempo cotidiano das mulheres de baixa renda. **Ideias**, Campinas, SP, v.7, n.1, p. 15–40, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ideias/article/view/8649509>. Acesso em: 16 mar. 2025.

TELES; Maria Amélia de Almeida. Creche em tempos de perdas de direitos! Por que a creche é uma luta das mulheres? **Inquietações femininas já demonstram que as crianças pequenas são de responsabilidade de toda a sociedade**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2018

TEODORO, Maria Cecília Máximo; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. Conciliar o inconciliável: o efeito âncora do trabalho de cuidado e as políticas afirmativas de gênero. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo; PEREIRA, Flávia Souza Máximo; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira (Org.) **Direito Material e Processual do Trabalho: feminismos, trabalho e epistemologias insurgentes**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2023. p. 21-42.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero**. 2018. Tese (Doutorado em Direito). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

YAZBEK, Priscila; CATACCI, Mariana. Empresas passaram a adotar home office como modelo permanente após Covid-19. Site: **CNN Brasil**. 13 de março de 2025.

Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/empresas-passaram-a-adotar-home-office-como-modelo-permanente-apos-covid-19/>. Acesso em 18 mar. 2025.

ZANELLO, Valeska. **A prateleira do amor**: sobre mulheres, homens e relações. 1. ed. Curitiba: Appris, 2022.

Apoio financeiro: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)