

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

MICHELLE CASTANHO MACHADO

**O PESO DE ESTAR EM CASA: UMA ANÁLISE ACERCA DA PERCEPÇÃO DAS
PROFISSIONAIS DOCENTES EM RELAÇÃO A SOBRECARGA DE TRABALHO
NO *HOME OFFICE***

Santana do Livramento
2021

MICHELLE CASTANHO MACHADO

**O PESO DE ESTAR EM CASA: UMA ANÁLISE ACERCA DA PERCEPÇÃO DAS
PROFISSIONAIS DOCENTES EM RELAÇÃO A SOBRECARGA DE TRABALHO
NO *HOME OFFICE***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação *Stricto sensu* em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dra. Carolina Freddo Fleck

**Santana do Livramento
2021**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais).

M149p Machado, Michelle Castanho

O peso de estar em casa: uma análise acerca da percepção das profissionais docentes em relação a sobrecarga de trabalho no home office / Michelle Castanho Machado.

107 p.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Pampa, MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO, 2021.

"Orientação: Carolina Freddo Fleck".

1. Home Office. 2. Docentes. 3. Mulheres. 4. COVID-19. I. Título.

MICHELLE CASTANHO MACHADO

O PESO DE ESTAR EM CASA: Uma análise acerca da percepção das profissionais docentes em relação a sobrecarga de trabalho no Home Office

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Dissertação defendida e aprovada em: 07, de julho de 2021.

Banca examinadora:

Prof. Dra. Carolina Freddo Fleck
Orientador
(UNIPAMPA)

Prof. Dra. Vânia de Fátima Barros Estivaleta
(UFSM)

Prof. Dra. Kátiuscia de Fátima Schiemer Vargas

(UNIPAMPA)

Prof. Dra. Laura Alves Scherer

(UNIPAMPA)



Assinado eletronicamente por **CAROLINA FREDDO FLECK, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/08/2021, às 11:50, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **LAURA ALVES SCHERER, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/08/2021, às 11:58, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **KATIUSCIA DE FATIMA SCHIEMER VARGAS, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/08/2021, às 12:02, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0593301** e o código CRC **9CFD3033**.

Dedico este trabalho aos meus amados pais, Miguel Ubirajara Alvez Machado e Mara Rúbia Castanho Machado, pelo apoio constante. E também a todas as mulheres docentes que apesar de todos os desafios e desvalorização da profissão, perseveraram em sua magnífica missão.

AGRADECIMENTO

Aos meus pais pelo apoio e compreensão de minha jornada.

À minha orientadora Prof.^a Carolina Freddo Fleck, pela orientação, auxílio e ensinamentos fundamentais nessa jornada, e principalmente por acreditar em mim e não me permitir desistir.

Aos professores do Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa, campus Santana do Livramento, pela condução deste curso.

Aos colegas de curso pelo companheirismo, convívio e trocas.

Aos colegas Jhonatan Costa e Monique Klüsener pela parceria.

Às docentes que se dispuseram a participar desta pesquisa, dedicando um tempo de sua agitada rotina para contribuir com o estudo.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste estudo.

O que vale na vida não é o ponto de partida e sim a caminhada. Caminhando e semeando, no fim terás o que colher.

Cora Coralina

RESUMO

A partir de 2020 o mundo foi surpreendido por uma pandemia ocasionada pela disseminação da doença COVID-19. Por ser uma doença nova e não existirem ainda medicamentos e formas de prevenção comprovadamente eficazes foi necessário o distanciamento social entre os indivíduos, o isolamento, o recolhimento das famílias em suas residências. Esta medida foi inicialmente entendida como a mais eficaz para conter o avanço da pandemia e evitar óbitos. Nesse cenário pandêmico, os profissionais tiveram de adaptar-se ao *home office*, organizando o espaço domiciliar para a realização das atividades laborais também. Considerando esse contexto, este estudo voltou-se a um público específico de profissionais, os profissionais da educação, mais especificamente as docentes, mulheres, que trabalharam e seguem em *home office* com ensino remoto. A questão de gênero abordada deve-se ao fato de que, historicamente, as mulheres são consideradas as principais responsáveis pela organização e até mesmo execução das tarefas domésticas. Portanto, o problema de pesquisa que se buscou responder é qual a percepção das mulheres docentes sobre a sobrecarga de trabalho durante o trabalho *home office* em decorrência da pandemia da COVID-19? Visando maior abrangência de participantes, optou-se por uma abordagem quantitativa. Trata-se de uma pesquisa descritiva, no sentido que se propõe a descrever aspectos relacionados a determinado fenômeno, e também exploratória considerando que o contexto desta pandemia apresenta uma particularidade não explorada, o método utilizado foi *Survey* e a coleta se deu por meio de questionários eletrônicos distribuídos por meio de e-mails e redes sociais, cujo público alvo foram mulheres, docentes, de todos os níveis de ensino, tanto na rede pública quanto privada, que atuam no estado do Rio Grande do Sul. Os resultados apontaram que as mulheres docentes indicam percepção de sobrecarga de trabalho no *home office* durante a pandemia da COVID-19, apesar de algumas diferenças de percepção de acordo com o nível de ensino em que atuam, considerando variáveis como excesso de ruídos durante as aulas online; conflitos com pais, alunos ou responsáveis, pressões no trabalho e aumento de exigências cognitivas e uso da memória. As docentes que lecionam para ensino fundamental, de 6º a 9º ano percebem maior carga de trabalho do que as docentes que lecionam no ensino superior, embora todas indicam percepção de sobrecarga de trabalho.

Palavras-chave: *Home Office*. Docentes. Mulheres. COVID-19.

ABSTRACT

As of 2020, the world was surprised by a pandemic caused by the spread of the COVID-19 disease. As it is a new disease and there are still no drugs and proven effective prevention methods, social distance between individuals, isolation, and the withdrawal of families in their homes was necessary. This measure was initially understood as the most effective to contain the spread of the pandemic and prevent deaths. In this pandemic scenario, professionals had to adapt to the home office, organizing the home space to carry out work activities as well. Considering this context, this study focused on a specific audience of professionals, education professionals, more specifically female teachers, who worked and continue to work in a home office with remote teaching. The gender issue addressed is due to the fact that, historically, women are considered the main responsible for the organization and even the execution of domestic tasks. Therefore, the research problem we sought to answer is what is the perception of women teachers about work overload during home office work as a result of the COVID-19 pandemic? Aiming at a wider range of participants, a quantitative approach was chosen. This is a descriptive research, in the sense that it proposes to describe aspects related to a certain phenomenon, and also exploratory considering that the context of this pandemic has an unexplored particularity. The method used was Survey and the collection was through questionnaires electronics distributed through emails and social networks, whose target audience was women, teachers, from all levels of education, both in public and private, who work in the state of Rio Grande do Sul. The results showed that women teachers indicate perception of work overload in the home office during the COVID-19 pandemic, despite some differences in perception according to the level of education in which they work, considering variables such as excessive noise during online classes; conflicts with parents, students or guardians, pressures at work and increased cognitive demands and memory use. Teachers who teach elementary school, from 6th to 9th grade perceive a greater workload than teachers who teach in higher education, although all indicate a perception of work overload.

Keywords: Home Office. Teachers. Women. COVID-19.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Mapa da evolução do home office no Brasil	22
Figura 2- Etapas da pesquisa	45
Figura 3- Possíveis fatores geradores de aumento de cargas física, psicológica e cognitiva no trabalho docente home office	46
Figura 4- Mapa do estado do Rio Grande do Sul com a marcação das cidades em que houve participantes	49
Figura 5- Responsabilidade pelos afazeres domésticos	54
Figura 6- Comparação entre pares (Teste de Dunn).....	70
Figura 7 - 2ª Comparação entre pares (Teste de Dunn).....	72

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de respondentes por faixa etária	51
Tabela 2 - Tempo de docência.....	51
Tabela 3 - Quantidade de respondentes por nível de ensino que lecionam.....	52
Tabela 4 - Classificação das respondentes por natureza da instituição que lecionam.....	52
Tabela 5 - Cargo que exerce	53
Tabela 7- Impacto salarial por nível de ensino.....	55
Tabela 8 - Atividades desenvolvidas no ensino remoto	57
Tabela 9 - Ferramentas que mais utilizou durante o trabalho no ensino remoto.....	60
Tabela 10- Jornada de Trabalho	61
Tabela 12 - Distribuição de jornada ao longo do dia em cada nível de ensino	63
Tabela 13 - Dados de respostas acerca da carga física e mental	64
Tabela 15 - Diferenças na sobrecarga por faixa etária dos filhos.....	69
Tabela 16 - Sobrecarga em relação a responsabilidade pelos afazeres domésticos	70
Tabela 17 - Sobrecarga em relação ao impacto salarial durante a pandemia	71

LISTADE QUADROS

Quadro 1 - Atribuições gerais dos docentes.....	38
Quadro 2 - Variáveis para pesquisa.....	47
Quadro 3 - Respostas acerca da compreensão de carga mental.....	74
Quadro 4- Relatos sobre carga mental.....	76

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

COVID – 19- Coronavírus Disease 2019 (SARS-CoV-2)

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES - Instituições de Ensino Superior

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

ONU- Organizações das Nações Unidas

SARS - Síndrome da Insuficiência Respiratória Aguda Grave

TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Problemática	15
1.2 Objetivos	18
1.2.1 Objetivo Geral	18
1.2.2 Objetivos específicos	18
1.3 Justificativa	19
1.4 Estrutura do Trabalho	20
2. REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1 Home Office	21
2.1.1. Jornada e carga de trabalho no <i>home office</i>	24
2.1.2. Sobrecarga de Trabalho	30
2.1.2.1. Carga Física de Trabalho	31
2.1.2.2. Carga Mental de Trabalho	31
2.2 O Trabalho docente	33
2.2.1 Sobrecarga no trabalho docente	40
3. MÉTODO DE PESQUISA	44
3.1 Tipo de pesquisa e Método utilizado	44
3.2 Descrição das Etapas da Pesquisa	45
3.3 Técnica de Coleta de Dados	45
3.3.1 Operacionalização das variáveis	47
3.2.1 Grupo de respondentes	47
3.2.2 Aplicação do instrumento de coleta de dados	48
3.3 Técnica de Análise de dados	49
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	51
4.1 Perfil dos respondentes	51
4.2 Atribuições docente	57
4.3 Percepção da sobrecarga	64
4.3.1 Percepção de sobrecarga física	67
4.3.2 Percepção de sobrecarga mental	68
5. CONCLUSÃO	80
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
APÊNDICE A - Questionário de Pesquisa	94

1. INTRODUÇÃO

O trabalho, na história, é conhecido como núcleo das relações sociais, estando presente na vida dos indivíduos de modo central. Por consequência, acabou por se constituir como referencial simbólico, especialmente a partir da revolução industrial. Apesar de cada parte do mundo ter vivenciado a revolução industrial de modos específicos, as transformações, que se deram primeiramente na Inglaterra, trouxeram para a sociedade a mecanização e automação do trabalho. Impondo aos trabalhadores controle do tempo de trabalho pelas indústrias (MANDERS; KUNDE, 2017; OLIVEIRA, 2004).

Isto significa dizer que se antes o trabalhador produzia manualmente seu produto vendendo seu saber e suas habilidades, obtinha o domínio do processo produtivo, cada etapa até o produto final, não se dissociavam o trabalho manual e intelectual; a partir da Revolução Industrial este trabalhador, passa, então a vender seu tempo e força de trabalho para as indústrias. Com a maquinaria ele não dominou mais o seu tempo de trabalho nem seu saber sobre o produto, num movimento de expropriação do trabalho, do saber e do lazer. Observa-se então a exploração do trabalhador com acentuado tempo de trabalho para obtenção de maiores ganhos (OLIVEIRA, 2004).

Com o avançar da sociedade, por volta de 1952, tem início uma revolução tecnológica que modifica novamente as comunicações, as técnicas e a produção industrial. Na década de 1980, passa-se a perceber mais autonomia nos processos produtivos, desagregação da produção em unidades distintas em detrimento das gigantescas fábricas de produção centralizada, com processos mais flexíveis, conforme a demanda. A tecnologia que passa a ser utilizada é muito mais eletrônica e informatizada. No final do século XX, observa-se maior dispersão dos operários, e heterogeneização da classe trabalhadora (OLIVEIRA, 2004). Mudanças que levaram a cenários muito distintos e a uma realidade de cada vez mais automação do trabalho.

Em meio as constantes transformações ocorridas no mercado de trabalho e na sociedade, o trabalho continua ocupando espaço de centralidade na vida humana. Cabe destacar, que ainda que a classe trabalhadora contemporânea não possua as mesmas características daquela do século passado; tais como, processo de desqualificação e parcelamento de tarefas; ainda assim não irá desaparecer ou perder seu sentido. O processo de desindustrialização ocorrido no mundo, a partir do século XX, acompanha o aumento em demandas pelo setor de serviços, que também sofre mutações organizacionais, tecnológicas e de gestão, acompanhando à lógica de mercados e racionalidade do capital. Assim, registra-se

ainda a descentralização do processo produtivo, que abre espaço ao trabalho em domicílio (ANTUNES; ALVES, 2004).

A evolução da tecnologia da informação mudou a forma como o indivíduo se relaciona com os demais e como desenvolve suas atividades, inclusive as laborais, uma vez que permite que as pessoas se comuniquem mesmo que distantes fisicamente, por meio dos telefones celulares, internet, aplicativos, correio eletrônico e redes sociais. Dando origem a modalidades envoltas por essa realidade tecnológica, como o teletrabalho e o *home office* (FILHO; NEVES, 2017; TUBUSCH; NUNES, 2017).

O *home office* abrange mais do que uma forma de organizar o trabalho, também exige organização entre as fronteiras de vida pessoal e profissional. A modalidade não representa um novo fenômeno, mas uma expressão do mundo do trabalho e da vida, e, nesse sentido, é importante problematizar, além dos espaços propriamente ditos, o tempo de trabalho e sua interferência no tempo da vida, não sendo tarefa simples, entretanto, já que o trabalho está incluso na vida (OLIVEIRA, 2017).

O *home office* enquanto forma de organização laboral passou a ter força e espaço nas relações de trabalho em diversas profissões, especialmente em grandes corporações e instituições. Isto se deve a vários motivos, desde econômicos, sociais, tecnológicos e até mesmo por questões de saúde pública. Conforme Smaha (2009) alguns fenômenos, como desastres naturais, que ocorreram ao longo da história, reforçaram e legitimaram a prática do *home office*, pelo impedimento de o trabalho se realizar de modo presencial.

Neste estudo, o enfoque está sobre o trabalho *home office* realizado em decorrência da pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2, denominado novo coronavírus. A exponencial transmissão que a COVID-19 (Coronavírus Disease 2019) apresentou pelo mundo, impôs a necessidade de distanciamento social devido ao risco de contaminação no contato interpessoal. Em 31 de janeiro de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS), declarou como emergência global a infecção pelo vírus, que se trata de um betacoronavírus do mesmo subgênero da síndrome da insuficiência respiratória aguda grave (SARS) que causou a epidemia na China em 2003, e da síndrome respiratória do Médio Oriente (MERS), que causou o quadro em 2012 no Oriente Médio. O quadro clínico da COVID-19 é semelhante às demais viroses respiratórias, que apresenta sintomas como febre, cansaço, tosse seca, e em casos graves, dispneia, sangramento pulmonar, linfopenia grave e insuficiência renal. Além disso, o vírus está passando por mutações, o que aumenta potencialmente seu risco para as pessoas (JUNIOR; RITA, 2020).

O avanço dos contágios pelo vírus se deu de modo muito rápido, e por ainda ser uma doença de riscos desconhecidos e não existir, no ano de 2020, vacinação massiva para sua prevenção, foi necessário que as pessoas mantivessem cuidados de evitar contato pessoal com os demais, exigindo distanciamento social entre os indivíduos. Para tanto, as organizações tiveram de se adaptar a essa realidade e organizar sua forma laboral, em grande parte, sendo realizada no *home office*. Os contatos passaram a ser virtuais, por meio da tecnologia, aplicativos, redes sociais, webconferências, ligações telefônicas, e-mails, etc. Nesse cenário pandêmico, as instituições de ensino também se adaptaram ao ensino remoto, e os profissionais da educação, passaram a trabalhar em *home office*.

1.1 Problemática

O *home office*, de acordo com Rodriguez e D'errico (2017), se apresenta como uma alternativa diante de catástrofes ou pandemias, como recentemente a pandemia da COVID-19, que forçou o distanciamento social entre as pessoas, levando muitas organizações a adotarem a modalidade como prática para manutenção temporária das atividades. Durante os primeiros meses de 2020, com o surgimento de uma pandemia mundial, a rotina das pessoas mudou completamente. De uma vida normal ao distanciamento social, não sendo mais recomendado nenhum contato físico ou proximidade com os demais indivíduos para evitar risco de mais contágios.

Estar afastado dos pares se tornou a melhor forma de prevenção, o *home office*, que se trata de uma forma laboral, diferindo de conceitualização entre os teóricos, no entanto, vamos adotar a definição de Hara (2011) para quem o *home office* pode ser definido como um modo flexível e remoto de trabalho, para o qual não se exige a presença física do empregado graças ao uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), nesta modalidade as atividades são realizadas no domicílio do empregado. Essa forma de organização laboral se tornou uma alternativa para que as atividades não parassem durante a pandemia, a casa de cada trabalhador passou a ser o ambiente de trabalho central, dividindo espaço com o ambiente familiar e de lazer. Nem organizações, tampouco os trabalhadores estavam preparados para tal mudança, as residências e famílias não estavam preparadas para essa adaptação.

A noção de tempo de dedicação ao trabalho sofre interferência nesse processo, a própria percepção de tempo se remodela. Visto que o tempo é uma construção histórica e cultural das vivências do indivíduo e de suas relações com o mundo. O acúmulo de tarefas e horas excedentes de dedicação às atividades laborais levam o trabalhador a uma sobrecarga de

trabalho. Além disso, a prática do isolamento social pode levar alguns à exaustão, devido ao medo, insegurança, dúvidas quanto ao futuro, e também pelo acúmulo do trabalho remoto, trabalho doméstico e em alguns casos exercício da maternidade (VIO *et al*, 2020).

Uma das áreas que mais sofreu impacto nesse período foi a educação. As instituições de ensino, que para evitar o contato entre os alunos, tiveram de manter as atividades letivas de forma remota durante o ano de 2020 e seguem em sua maioria em 2021. Professores, alunos e familiares tiveram de se adaptar a uma nova realidade de ensino. Em todas as etapas, desde a educação infantil até o ensino superior, os desafios foram significativos. Conforme Vio *et al* (2020), para os docentes as aulas presenciais foram interrompidas de maneira repentina e sem um tempo de preparação, de planejamento e organização para a nova realidade, assim como muitos outros profissionais, os professores se viram diante da exigência do trabalho *home office*, e o método de trabalho para *home class*.

Os professores, que em geral ministravam presencialmente suas aulas, precisaram lecionar a partir de suas casas, sem nenhum preparo para tal situação, nem em termos de adequação de espaço físico de trabalho em suas residências, como organização familiar, e adaptação ao uso de novas tecnologias. O *home office* neste caso não foi uma opção e sim uma necessidade para os docentes, como uma forma de continuar o processo de ensino e aprendizagem por meio do surgimento do ensino híbrido, que parte do uso de metodologias ativas como recurso para realização de aulas virtuais remotas e plataforma de sala de aula virtual (BARBOSA; VIEGAS; BATISTA, 2020).

Os professores precisaram adaptar o espaço laboral em casa, a metodologia, os materiais, acompanhar o desenvolvimento dos educandos e avaliar a aprendizagem à distância, sanar dúvidas a respeito das tarefas e conteúdo de modo virtual, contar com o auxílio da família para instruírem os alunos nas etapas iniciais da educação, troca de mensagens individuais com pais e alunos, enfim, uma gama de fatores que geraram desconforto, cansaço, horas excedentes de trabalho, conflitos familiares, entre outras possibilidades de sobrecarga no trabalho. Também tiveram que aprender a usar recursos como tecnologias digitais interativas, plataformas digitais *streaming* (SANTOS, et al, 2020). Além disso, sabe-se que cada vez mais aumentam os níveis de exigências sobre os profissionais da educação no que se refere à qualidade do ensino, aumento de competitividade e precarização dos recursos contribuem para gerar esgotamento físico e mental no docente (GOMES, 2019).

Há a possibilidade de que diante de tais circunstâncias imprevistas somadas às tensões gerais da pandemia, possa ter desencadeado uma percepção de sobrecarga de trabalho por parte desses profissionais. O conceito de sobrecarga de trabalho é multidimensional, um

domínio biopsicossocial que envolve o resultado do equilíbrio entre tempo disponível, cuidado a ser realizado, condições de trabalho, atribuições e distribuição das funções. A sobrecarga de trabalho leva a desgastes por causas físicas, psíquicas, químicas, biológicas, mecânicas e fisiológicas, levando a desequilíbrios entre pessoa e trabalho gerando um conjunto de perturbações. É comum a sobrecarga de trabalho estar relacionada ao quantitativo excedente de trabalho em relação ao tempo disponível para a realização, ultrapassando a capacidade de realização (SANTOS, et al, 2020).

É o que se propõe analisar neste estudo, que se voltou a um público específico, mulheres docentes dos diferentes níveis de ensino, que passaram a atuar em *home office* a partir do distanciamento social imposto pela COVID-19 em 2020, como forma de verificar o impacto de um fenômeno que foge ao controle dos trabalhadores. As docentes mulheres podem ter percebido um maior impacto em termos de sobrecarga de trabalho, pela possibilidade de acumularem as funções domésticas e laborais no mesmo período e espaço. Conforme Silva (2019) a divisão das tarefas domésticas é um fator de desigualdade entre homens e mulheres, levando-as à dupla jornada de trabalho, dentro e fora de casa, ainda que alcancem igualdade no mercado de trabalho, continuam sendo as responsáveis pelo trabalho doméstico. Por essa razão, acredita-se que as mulheres tenham percebido a sobrecarga de trabalho de modo mais intenso que os homens no *home office*.

Com vistas a uma análise que leve em consideração as atribuições domésticas dividindo o mesmo espaço que o trabalho, levando em conta que as mulheres, algumas mães, de modo geral podem acumular mais funções domésticas, uma vez que parece persistir uma visão conservadora acerca das atribuições doméstica entre homens e mulheres (JABLONSKI, 2010).

Homens e mulheres são preparados para desenvolverem determinados papéis na sociedade desde a infância, partindo das observações em suas relações interpessoais, como por exemplo, a execução de tarefas domésticas, quem as executa e como, são pontos de referência para as crianças. Além disso, essas subdivisões de estereótipos podem se dar por meio de condicionamentos e limitações, em que qualquer identificação com atividades desviantes daquelas culturalmente identificadas como adequadas ao sexo da criança são percebidas com estranhamento. A figura da mulher é vista como alguém destinado aos cuidados da esfera privada do lar, já o homem direcionado ao âmbito público, e, portanto, com menores responsabilidades de manutenção do lar para além de questões econômicas, e portadores de maiores liberdades. Portanto, historicamente o trabalho doméstico vem sendo associado à figura feminina, e essa cultura parece continuar sendo perpetuada pelas famílias

na criação dos filhos (DUARTE; SPINELLI, 2019). Para Antunes e Alves (2004) o trabalho em domicílio se mistura com a visão histórica cultural de trabalho reprodutivo doméstico e aumenta as formas de exploração das mulheres, ao inserir-se no mercado de trabalho, a mulher aumentou sua carga de tarefas, pois os cuidados com a casa e família parecem ter permanecido a cargo delas, essa sobrecarga de trabalho leva a dificuldades em conciliar a vida profissional e pessoal.

Devido a possibilidade de que as mulheres tenham acumulado mais tarefas domésticas no contexto do *home office*, uma vez que as esferas profissionais e domésticas se misturaram, podendo levar a percepção de sobrecarga, as docentes mulheres foram selecionadas como público alvo desta pesquisa. De modo que o estudo analisa a percepção de mulheres docentes sobre a sobrecarga do trabalho *home office* desenvolvido nesse período.

Dentro deste cenário, este estudo busca responder o seguinte problema de pesquisa: **Qual a percepção das mulheres docentes sobre a carga de trabalho durante o trabalho *home office* em decorrência da pandemia da COVID-19?**

1.2 Objetivos

A seguir serão apresentados os objetivos que conduziram este estudo.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a percepção das mulheres docentes acerca do aumento da carga de trabalho em decorrência do trabalho *home office* imposto pela pandemia da COVID-19.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar as atribuições do trabalho docente nos diferentes níveis, educação infantil, educação básica (ensino fundamental e médio) e ensino superior durante a pandemia;
- Verificar o impacto das atribuições docentes na carga física das mulheres durante o trabalho *home office* imposto pela pandemia;

- Verificar o impacto das atribuições docentes na carga mental das mulheres durante o trabalho *home office* imposto pela pandemia;

1.3 Justificativa

As novas tecnologias da informação e comunicação modificaram as relações de trabalho, tornando as atividades laborais muito mais informatizadas. O *home office*, que já era uma prática existente em diversas profissões, tem se expandido na forma de emprego formal, especialmente no teletrabalho (SANTANA, 2018). O estabelecimento das fronteiras entre tempo e espaço de trabalho, e tempo e espaço familiar tem se apresentado como um dos grandes desafios no trabalho *home office* (HARA, 2011).

O *Home Office* é um fenômeno que não é recente, no entanto, os estudos sobre essa prática ainda eram escassos até o ano de 2020. Em uma busca realizada em fevereiro de 2020, em três das principais plataformas de buscas de bases: *Web of Science*, *Scopus* e *Scielo* obteve-se o seguinte resultado: na “*Web of Science*” utilizando apenas “HOME OFFICE” como *string* de busca, com refinamentos de “**artigos**” com “**acesso aberto**”, considerando os idiomas “**inglês, espanhol e português**”, refinando ainda por áreas de interesse: “*Business Economics, Social Sciences other Topics, Social Work, Family Studies, e Operations Research Management Science*”, foram encontrados 72 artigos, dentre os quais, apenas 1 tratava-se do tema *home office* efetivamente. Na “*Scopus*”, tipo de documento: “**artigos**” com “**acesso aberto**”, áreas: “*Social Science; Business, Management and Accounting, e Economic and Econometric*”; idiomas “**inglês, espanhol e português**”, foram encontrados 118 artigos, dos quais 5 foram relacionados ao *home office*. Na plataforma “*Scielo*” utilizando a mesma *string* de busca “HOME OFFICE”, mesmos idiomas: “**inglês, espanhol e português**”, e as seguintes áreas: “**Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Humanas**”, foram encontrados 14 artigos, dos quais apenas 4 efetivamente referiam-se ao tema.

Uma nova busca realizada em abril de 2021, comparativamente ao ano anterior, utilizando os mesmos critérios, curiosamente, encontrou-se os seguintes resultados, na *Web Of Science* obteve-se uma quantidade menor de artigos, 29 apenas, dentre os quais apenas 15 faziam menção ao tema em questão. Na plataforma *Scopus*, seguindo os mesmos critérios da busca anterior, foram encontrados 136 artigos, dentre os quais, apenas 28 referiam-se ao tema. Já na *Scielo*, foram encontrados 12 artigos, dentre os quais 9 referiam-se ao tema.

Apesar de constarem nas listas publicações mais recentes, do ano de 2020, em função da pandemia, nota-se que ainda é um tema pouco explorado, para o qual cabem novos estudos

e maior exploração desse universo, pois os estudos sobre home office, especialmente no Brasil, se mostram incipientes. Além disso, este estudo busca preencher uma lacuna de pesquisa que seria a união destes dois constructos, “*home office*” e “trabalho docente”.

A partir de uma amostra da população no estado do Rio Grande do Sul, foi possível alcançar dados suficientes para realização desta análise. A metodologia adotada permite a replicação da pesquisa em outras populações, o que pode ser interessante em termos de futuro para buscar complemento de evidências científicas sobre a carga de trabalho feminino na pandemia.

Enquanto docentes, mestrandas e orientadora compartilharam dos mesmos dilemas vivenciados pelas participantes da pesquisa, no trabalho *home office* durante a pandemia, fator motivador para o desenvolvimento do estudo, bem como de compreensão da realidade relatadas pelas respondentes.

1.4 Estrutura do Trabalho

Esse trabalho de dissertação está composto por quatro seções, no primeiro capítulo foi introduzido ao leitor os assuntos abordados, a problemática, os objetivos e a justificativa deste estudo. O segundo capítulo apresenta o referencial teórico que embasa a pesquisa e serve como suporte para ao final deste estudo responder o problema de pesquisa levantado. O terceiro capítulo apresenta o percurso metodológico. O quarto, por sua vez, foi destinado a análise dos dados e discussão dos resultados. Por fim, são apresentadas as considerações finais e referências utilizadas para a construção do estudo, e apêndices que complementam este projeto.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentados os referenciais que embasaram teoricamente este estudo.

2.1 Home Office

No final do século XX e início do século XXI a informação passou a ser produto e não apenas meio para a produção em todos os setores, tornando-se perceptível a maior valorização das atividades intelectuais (FILHO; NEVES, 2017). Ocasionalmente uma nova configuração, que transforma a dinâmica do trabalho. Se a informação conecta as pessoas, mesmo sem estar no mesmo ambiente, torna-se possível a descentralização do trabalho. A figura do trabalhador que se dirige às dependências do empregador em horário previamente estipulado abre espaço para um novo modelo de trabalho no qual a presença física do empregado no ambiente de trabalho torna-se desnecessária, uma vez que os meios de telecomunicação permitem a execução do trabalho à distância, independentemente de espaço e tempo (HARA, 2011; MASSI, 2017; MORGENSTERN; SANTOS, 2016). Nessa perspectiva, de ser dispensável a presença física do trabalhador nas dependências da organização devido a possibilidade do trabalho remoto graças à tecnologia, surge a modalidade de trabalho denominada de *Home Office*.

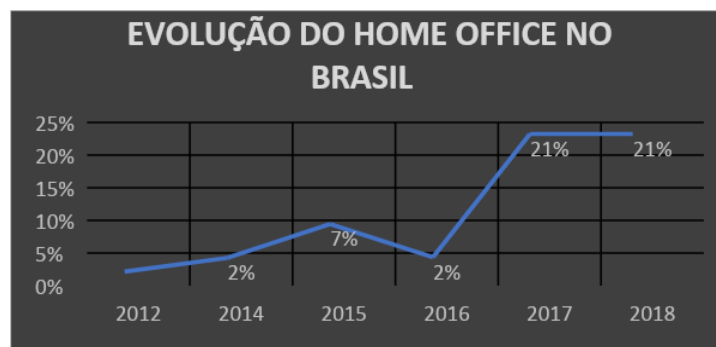
Foi nos EUA que a prática do home office iniciou com mais ênfase, em decorrência de desastres naturais, como o terremoto em Los Angeles, em 1994, o tufão que atingiu a costa leste americana em 1996 e o ataque terrorista de 11 de setembro de 2001, reforçaram argumentos favoráveis à legitimação da prática do *home office* nos Estados Unidos. Em momentos históricos como esses a eficácia dessa forma de trabalho pôde ser demonstrada às organizações que mantiveram sua produtividade, uma vez que seus funcionários puderam dar continuidade às suas atividades a partir de suas próprias casas, mesmo em cenários complexos e de menor mobilidade e impossibilidade de se fazer presente fisicamente nas empresas. Uma associação entre acontecimentos históricos e o desenvolvimento da tecnologia que remodelaram as formas de trabalho (SMAHA, 2009, MORGENSTERN; SANTOS, 2016).

Desde o início da segunda década do século XXI, o trabalho remoto se apresenta como uma tendência global. De acordo com Eiguert (2017) o *home office* tem sido muito bem recebido nos Estados Unidos e Canadá, ainda no final do século XX, por possibilitar que o trabalhador preste serviços para um empregador de outra cidade, sem sair de sua cidade de

origem. Nos países emergentes, como é o caso do Brasil, o fenômeno começou a ganhar força nos últimos 15 anos, com atraso significativo em relação aos Estados Unidos e aos países do velho mundo, em que a modalidade já ganha espaço há aproximadamente três décadas. Atualmente, o Brasil está em terceiro lugar na lista de países que mais aderiram à prática (GUNTHER; BUSNARDO, 2017).

Segundo Silveira (2019) um levantamento realizado em 2018 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam em *home office*, um aumento em 44,4% em relação a 2012 (Figura 1):

Figura 1- Mapa da evolução do *home office* no Brasil



Fonte: Elaborada pela autora (2021).

O *home office* pode apresentar vantagens para o empregador, que são, conforme Hara (2011): o aumento da produtividade que se dá com a redução de tempo desperdiçado com interrupções e reuniões desnecessárias; transformação da estrutura de custos da empresa reduzindo gastos com estrutura física e materiais; flexibilidade no planejamento/estruturação de trabalho, pois o *home office* permite que esse processo se realize com maior eficiência, sendo possível estabelecer contratos em regimes especiais; recrutamento mais eficiente e objetivo. Mas nem tudo é positivo, também existem algumas desvantagens para as empresas, como maior dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho; resistência à mudança, o que leva o empregador a sentir-se inseguro na inserção e adaptação do *home office*; diminuição do foco na empresa, uma vez que o trabalho remoto permite que alguns profissionais ofereçam seus serviços a outras empresas paralelamente; e ainda, riscos de segurança e confidencialidade da informação (HARA, 2011).

Esse contraponto também é perceptível a nível de sociedade. Como vantagens, aponta-se a diminuição da poluição e de congestionamentos, desafogando o trânsito nos centros urbanos; desenvolvimento regional que ocorre com a possibilidade de o *home office* gerar

emprego em regiões de difícil acesso, ou em condições geográficas e econômicas que dificultam o desenvolvimento; além da flexibilidade de emprego, que se traduz em inclusão e acessibilidade, pois possibilita que idosos e pessoas com deficiência possam continuar profissionalmente ativas. Entretanto, podem ser notadas desvantagens sociais em relação a esse modelo de trabalho, como por exemplo no mercado imobiliário, que deixa de alugar salas e pontos comerciais, além da vulnerabilidade à concorrência desleal de trabalhadores, já que permite que sejam contratados estrangeiros que podem representar mão-de-obra barata (COLUMBU; MASSONI, 2017; HARA, 2011).

É preciso olhar também especificamente para o trabalhador e, neste caso, podem ser consideradas vantagens a redução de custos com deslocamentos, diminuindo o tempo gasto e o estresse do trânsito; além da redução de custos com vestuário e refeições; ritmo individual do trabalho; possibilidade de conciliar vida familiar e profissional; e possibilidade de melhor qualidade de vida, já que as vantagens anteriormente citadas contribuem para melhorar a qualidade de vida do trabalhador. O principal atrativo do *home office* é a realização de poder trabalhar em casa sem a preocupação de chegar atrasado ao emprego. Estima-se que o tempo médio que o brasileiro demora para deslocar-se até o trabalho é de 2h e 42m. A diminuição do estresse por conta do trânsito, a flexibilidade no horário de trabalho e a possibilidade de uma alimentação mais saudável estando em casa, podem melhorar significativamente a qualidade de vida do trabalhador (COLUMBU; MASSONI, 2017; HARA, 2011). Há que se considerar que a percepção dos trabalhadores acerca das vantagens do trabalho *home office* podem ser adversas. Conforme Siqueira e Sarandy (2017), não há dados que comprovem o aumento de produtividade em decorrência do teletrabalho, nem tampouco acerca dos benefícios aos teletrabalhadores. Para os autores há uma relação de discriminação de algumas empresas em relação aos empregados que trabalham em casa, o que implica em sua carreira, pois em muitos casos deixam de ser considerados o perfil do trabalhador ideal.

Outras desvantagens apontadas são: o isolamento social e profissional; redução das possibilidades profissionais, uma vez que o trabalhador pode ser esquecido quando de uma promoção; problemas familiares por exigir dos membros da família uma readaptação; vício do trabalho, o trabalhador cria condições para o abuso do horário de trabalho, ao se considerar que os meios de comunicação utilizados para assuntos particulares são compartilhados para assuntos profissionais, causando a impressão de o trabalhador estar constantemente disponível para o trabalho, além disso, a pressão de realizar determinada tarefa podendo levar o indivíduo a prolongar a jornada de trabalho (HARA, 2011). Para Tybusch e Nunes (2017), a nova estrutura capitalista com a flexibilização das formas de trabalho, gerou aumento na

precarização do trabalho, uma vez que o trabalhador se distancia da fiscalização. Neste caso, as minorias acabam por ser especialmente afetadas, como mulheres, minorias étnicas, jovens e imigrantes.

Enquanto empregado, o trabalhador *home office* tem garantia dos direitos fundamentais da mesma forma que o trabalhador presencial. Sendo uma modalidade de trabalho relativamente nova, é importante definir o que configura vínculo empregatício no *home office*. Nesta modalidade os requisitos para caracterizar vínculo empregatício são os mesmos do trabalho realizado no ambiente do empregador, quais sejam: pessoalidade, continuidade, subordinação e onerosidade (HARA, 2011). A pessoalidade, conforme a CLT, refere-se a obrigatoriedade de que o trabalho seja realizado pela pessoa física empregada. Quanto à continuidade, se trata de que o trabalho seja contínuo não eventual. Subordinação significa que o empregado esteja sob a dependência do empregador, isto é, subordinado ao empregador, e, por fim, a onerosidade significa que o empregador recebe remuneração, salário pelo serviço prestado (BRASIL, 1946).

Dentre as formas de *home office*, uma das mais comentadas atualmente devido a reforma trabalhista e aos avanços tecnológicos é o teletrabalho. O teletrabalho *home office* está incluso na Lei 13.467/2017, a partir do art. 75, (SANTANA, 2018) e vem sendo empregado em grandes empresas no Brasil e no mundo. É importante destacar que esse não é o caso dos sujeitos da pesquisa deste estudo e por isso a definição do mesmo com maior profundidade não será necessária. O teletrabalho não será foco deste estudo porque o público-alvo desta pesquisa são mulheres docentes, que não tiveram seu contrato de trabalho alterado para regime de teletrabalho. Elas continuam empregadas em uma modalidade de trabalho presencial, no entanto, tiveram que se adaptar ao trabalho *home office* em decorrência da necessidade de distanciamento social imposta pela pandemia da COVID-19.

2.1.1. Jornada e carga de trabalho no *home office*

A noção de tempo e como ele é empregado na vida humana tem sido alvo de análises e discussões especialmente em áreas relacionadas às ciências sociais. Portanto, é preciso compreender a definição de tempo, se é considerado mensurável ou trata-se de um fenômeno social cultural. De acordo com Hassard (2001, pg. 204):

o tempo é uma qualidade inerente da vida humana. A pura natureza da existência leva-nos à consciência das diferenças temporais entre, por exemplo, a fome e a satisfação, o conforto e a dor e o ato de acordar e o de sonhar. O primeiro nível da nossa existência ocorre pela assimilação do tempo, a partir de uma base natural e fisiológica.

Essas referências temporais às necessidades fisiológicas da vida humana, como período para dormir, alimentar-se, etc., são as primeiras relações de tempo vivenciadas e acabam ligadas aos tempos sociais, levando os indivíduos a adotarem determinados padrões temporais a fim de funcionarem adequadamente na sociedade (HASSARD, 2001).

Para Cardoso (2007) o tempo é compreendido como uma construção social histórica, mas também como uma experiência subjetiva, já que cada um vivenciará o tempo de cada área da vida de maneira distinta, tempos estes, que são fruto das relações que o indivíduo constrói com as coisas e lugares, esses tempos sociais são compreendidos como tempos de lazer, tempos de estudo, além dos tempos de trabalho.

De acordo com Duque (2012) o controle do tempo mecânico, isto é, que pode ser medido pelo relógio ou outros instrumentos de medição, é necessário para orientar a vida em civilização. No entanto, para além disso, o tempo é um fenômeno múltiplo, transversal e complexo, sendo constituinte da identidade individual coletiva.

Em uma visão cíclica-qualitativa do tempo, apontada por Hassard (2001), sugere-se que este não é puramente quantitativo, mas também qualitativo, qualidades essas derivadas das crenças e costumes do grupo. As unidades de tempo são determinadas pelos ritmos da vida coletiva. Os sistemas de mensuração de tempo refletem as atividades sociais do grupo.

Para Hassard (2001) o tempo aparece como fenômeno coletivo, um produto da consciência coletiva. Nesse entendimento, as sociedades mensuram o tempo por meio de um sistema qualitativo, baseado em combinações de sequência e significado. À medida que o indivíduo amadurece aprende a organizar os tempos em concordância com os processos particulares, sociais e culturais. A educação formal da escola prepara o indivíduo para as demandas institucionais e de tempos disciplinares, em que o engajamento no trabalho formal representa o estágio final desse condicionamento para a organização do tempo do indivíduo. As carreiras proporcionam ao indivíduo um apurado senso temporal, levando o indivíduo a refletir sobre a velocidade do uso do tempo, e se estão em conformidade com o ideal, isto é, as imposições sociais, especialmente relativas à carreira impõe ao indivíduo uma relação de averiguar se o ritmo de suas vidas está de acordo com o considerado ideal, ou está desviante

da idade cronológica. Havendo uma intrínseca relação entre idade e carreira, isto é, se a idade cronológica condiz com o que é consenso coletivo do ideal na construção da carreira.

Assim, o emprego define o tempo pivô, e ao redor dele, todos os outros tempos se estruturam. As organizações familiares acabam rendendo-se e se adaptando às demais organizações externas. O trabalho ocupa uma parte muito importante na vida dos indivíduos, além de ser meio para a satisfação das necessidades básicas, também representa uma área de realização pessoal, por isso as pessoas dedicam boa parte de seu tempo às atividades laborais. Parte essa que se soma a uma multiplicidade de tempos diferentes, o que requer do indivíduo um ajustamento constante desses tempos sociais, os tempos de trabalho e de não trabalho.

Esses tempos de trabalho e de não trabalho são categorias organizadoras da vida social. Neste contexto, o tempo de trabalho é compreendido como um tempo restrito, e motivo de inúmeras disputas entre trabalhadores e empregadores. Analisar como os trabalhadores vivenciam o tempo de trabalho denota, por consequência, como utilizarão os demais tempos sociais (CARDOSO, 2007). A temática tempo de trabalho ganhou relevância com o modo taylorista de produção, que visava uma operacionalização eficiente das tarefas, transformando o trabalhador em uma engrenagem de máquinas. Com o estudo de tempos e movimentos surge a oposição binária tempo de trabalho e tempo livre, e mais tarde com Henry Ford com a medida do tempo para melhorar a produção, o tempo passa então a ter valor de dinheiro (CARDOSO, 2007; COLUMBU; MASSONI, 2017). Esses modelos que marcaram a industrialização com processos de racionalização do trabalho, deram novo significado à noção de tempo no trabalho.

O tempo no capitalismo industrial passou a ser medido, em uma imagem quantitativa e coisificada. O tempo e o dinheiro passam a ser considerados como mercadorias intercambiáveis, isto significa dizer que o tempo é uma moeda de troca, sendo o meio pelo qual o indivíduo obtém dinheiro, ao passo que o dinheiro pode ser usado para comprar tempo. A industrialização passa a exigir uma rigidez temporal, o trabalhador vende seu tempo ao invés do trabalho em si, recebendo por hora trabalhada. Para a sociologia industrial, Frederick W. Taylor tornou-se o maior defensor do uso racional do tempo ao emergir como herdeiro da fábrica de alfinetes de Adam Smith, a Administração Científica, assim, deixou seu legado com a técnica de tempos e movimentos. No capitalismo industrial os cronometristas regulavam o trabalho quantificando e transformando o tempo em mercadoria, devendo o tempo ser usado de modo racional já que era escasso. O tempo se tornou uma condição limitadora da relação de emprego (HASSARD, 2001).

As construções sociais em torno do tempo e da divisão entre trabalho e não trabalho foram conduzindo a construção social da realidade nos moldes do que vivenciamos na atualidade. E neste caso, para discutir a relação entre tempo de trabalho e de não trabalho, primeiramente é preciso definir o que se entende por tempo de trabalho no contexto contemporâneo. O art. 4º da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (1943) define o que seja o tempo efetivo de serviço: todo o período em que o trabalhador permanece à disposição do empregador, ainda que o trabalhador esteja aguardando instruções. A Constituição Federal do Brasil - CFB (1988) define o trabalho como direito social, e define condições para sua realização levando em conta a supremacia da dignidade humana. O artigo 7º estabelece, respectivamente o direito a limitação da jornada, férias, descanso semanal remunerado e direito do trabalhador à desconexão, isto é, estar fora do labor em períodos pós e durante o trabalho, desligando-se em determinados momentos de suas atividades laborais diárias.

Existindo uma definição clara do que compreende o tempo de trabalho, de acordo com o previsto em lei, para regime de trabalho e vínculo trabalhista, todo o resto, pode ser considerado tempo de não trabalho. O repouso do trabalhador, previsto em lei, é elemento para uma existência digna, proporcionando um momento para lazer e desconexão do trabalho. O que pode ser traduzido como “direito de não trabalhar” (MARDERS; KUNDE, 2017). O tempo de não trabalho, é compreendido por Cardoso (2007) como o tempo em que o trabalhador não se dedica à produção de sua subsistência.

Segundo Maders e Kunder (2017), a cultura da nossa sociedade é pautada na significância de que é através do trabalho que o sujeito se dignifica, portanto, não se aceita tão facilmente o direito a não trabalhar, em geral, o empresariado entende o tempo de ócio como tempo inútil. Contudo, esse direito é no sentido de trabalhar menos, respeitando a condição física e mental do homem, buscando preservar outros interesses do trabalhador como a sua saúde, sua necessidade de lazer, e vida privada, isto é, uma jornada de trabalho que permita ao indivíduo realizar outras atividades que igualmente deem significado à sua vida. O tempo destinado ao descanso resulta em benefícios inclusive para a produtividade do trabalhador.

Ainda em se tratando da preservação do bem-estar do trabalhador, muito antes da Constituição de 1988, em 1919, surge a primeira Convenção Internacional do Trabalho que adotou medidas como princípio oito horas diárias de trabalho e quarenta e oito horas semanais, considerando o valor econômico do tempo de lazer, a partir do que surge a oposição tempo de trabalho e tempo livre. (COLUMBU; MASSONI, 2017). Na mesma ordem, a Declaração Universal de Direitos do Homem, de 1948, art. XXIV, indica que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias

remuneradas periódicas”. O Pacto Nacional de Direitos econômicos, sociais e culturais da ONU, de 1966, ratificado pelo Brasil, dispõe que toda a pessoa deve desfrutar de condições justas de trabalho que garantam “repouso, os lazeres, a limitação razoável da duração do trabalho, férias remuneradas”. Estes caracterizados como tempo livre.

Uma vez que o trabalho representa uma necessidade real do indivíduo, para atendimento de suas necessidades básicas, o tempo livre é o tempo restante para satisfação de outras necessidades igualmente importantes, e que devem fazer parte da vida do indivíduo, este deve, portanto, buscar harmonização entre tempo de trabalho, vida familiar e tempo de lazer (COLUMBU; MASSONI, 2017).

As constantes mudanças no mundo do trabalho e a dinamização das rotinas fizeram com que as demandas aumentassem e muitas vezes o trabalhador acaba extrapolando o limite de horas de trabalho semanais para garantir a execução de todas as atividades que lhe são atribuídas. Nesse sentido, a tecnologia pode ser uma excelente ferramenta, se bem empregada, para oferecer um modo de vida mais confortável, melhorando a qualidade de vida do trabalhador. Especialmente porque pode reduzir o uso do tempo em diversas situações e garantir que o trabalhador volte a ter o seu tempo de não trabalho respeitado (SILVA, 2019).

No entanto, infelizmente a mesma ferramenta que pode facilitar, pode também levar o indivíduo a perder a noção de tempo e espaço de trabalho. Têm-se a sensação de que as tecnologias contribuíram para tornar o tempo algo cada vez mais escasso e urgente, o imediatismo parece marcar a vida contemporânea (CARDOSO, 2007). Ele passa a utilizar este recurso para distribuir atividades do tempo de trabalho para o tempo de não trabalho. A competitividade, aliada a velocidade e facilidade da informação e comunicação, exigem cada vez mais dos trabalhadores, urgências que surgem exigindo rápida resolução, extrapolando muitas vezes o horário destinado ao trabalho, interrompendo os momentos em família ou lazer. Observam-se mudanças importantes em relação à noção de tempo e espaço, nas últimas décadas. Há um esvaziamento de tais noções, especialmente quando se passa a entender que o trabalho pode ser realizado em qualquer hora e lugar. No entanto, é necessário que se atente para o excesso de trabalho, que acarreta inúmeros malefícios. Sendo assim, a relação tempo e trabalho configura a chave para a compreensão do atual mercado de trabalho (MADERS E KUNDE, 2017; VALENZUELA, 2019).

Há cada vez mais dificuldade em delimitar as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre. Especialmente no *home office*, onde essa dificuldade pode ficar mais evidente. Sendo um dos fatores impactantes a falta de legislação que norteie essa temática, e também, porque a incidência de horas extras é um risco frequente no *home Office*, principalmente

porque os trabalhadores estão longe das medidas de controle e proteção laboral. Por ser um trabalho que pode ser realizado a qualquer hora e no caso do teletrabalho em qualquer lugar, perde-se ainda mais a noção de tempo e espaço de trabalho (COLUMBU; MASSONI, 2017). Conforme Barreto e Silva (2015) o trabalhador que realiza suas atividades laborais fora do estabelecimento patronal poderá exercê-las de acordo com sua conveniência, desde que se respeitem os pressupostos da relação de emprego.

Para Nunes (2017) o excesso de jornada representa um problema no *home office*, podendo inclusive comprometer a saúde do trabalhador devido ao excesso de cobrança. Se por um lado há a facilidade em exercer a profissão sem sair de casa, por outro lado existem as cobranças e o medo de perder o emprego, os quais resultam, por vezes, em formas sutis de degradação do trabalho. Para Rocha (2014) os próprios trabalhadores devem estabelecer seus limites e metas, cada um deve adotar o estilo de gerenciamento do tempo e do trabalho que melhor se adequar às suas necessidades. Corroborando a proposta da autora, Eiguerte (2017) sugere que a empresa realize essa gestão, ou por tempo em horas a serem cumpridas ou por resultados, estabelecendo a meta de acordo com o que o trabalhador executaria presencialmente na empresa.

Ao se considerar a autonomia do trabalhador *home office*, ao mesmo tempo que por momentos pode se tornar benéfica em outros pode causar dificuldades, como por exemplo, com relação à cobrança do pagamento de horas extras, uma vez que se o trabalhador exerce suas atividades quando julgar mais conveniente, torna-se difícil a comprovação da jornada trabalhada (BARRETO; SILVA, 2015).

Alguns fatores podem colaborar no processo de gerenciamento do tempo de trabalho no *home office*, como o ambiente, por exemplo, que representa um fator preponderante ao se levar em consideração que um ambiente calmo e “profissional” poderá tornar o tempo de trabalho mais produtivo. Outro fator que pode contribuir nesse processo são as tecnologias, o uso de tecnologias apropriadas e mais avançadas podem otimizar o tempo de trabalho (ROCHA, 2014). No entanto, Valenzuela (2019) afirma que, na atualidade, a velocidade da comunicação e informação agiliza o trabalho, fazendo com que sobre mais tempo livre, porém, o trabalhador utiliza o tempo livre para trabalhar ainda mais. Por ser o *home office* uma forma de flexibilização de horário de trabalho, em que o trabalhador desenvolve suas atividades de modo remoto, muitas vezes de casa, torna-se ainda mais difícil a separação de vida pessoal e profissional uma vez que partilham o mesmo espaço (VALENZUELA, 2019).

2.1.2. Sobrecarga de Trabalho

O trabalho é um elemento de extrema significância na vida humana, pois ocupa boa parte do tempo de vida do indivíduo, como vimos, compondo um dos mais significativos tempos sociais. De acordo com Pumariega *et al.* (2018), o trabalho pode ser gerador de prazer ou sofrimento, através dele o indivíduo constrói relações sociais, podendo inclusive construir sua identidade e subjetividade.

A etimologia da palavra carga tem sua origem na palavra *carrus*, que é um veículo de transporte terrestre, seu substantivo feminino Carga significa “aquilo que é ou pode ser transportado em carro ou suportado por alguém ou alguma coisa”, de onde também se origina o termo Cargo, relativo a “incumbência, função”. O termo tem como sinônimos, fardo, peso, acervo, bagagem, frete, volume, carrego, carregamento. Opressão, gravame, vexame, jugo, peso, embarço, encargo, incômodo, responsabilidade, ônus. É um conceito relacionado entre as categorias definidas para mensurar e avaliar o impacto produzido pelos elementos que constituem o processo de trabalho, tanto no que tange ao objeto e tecnologia quanto de sua organização e divisão, sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. A ideia de carga de trabalho é produto da relação do ser humano com as exigências do meio e possui pelo menos três aspectos a serem considerados: o físico, o psíquico e o cognitivo, podendo cada um denotar uma sobrecarga isolada ou cumulativa com os demais aspectos, sendo caracterizadas como mediações entre o processo de trabalho e o desgaste psicobiológico (CORRÊA, 2003).

A carga de trabalho, de acordo com Santos *et al.* (2020) gera um processo de desgaste por cargas físicas, biológicas, químicas, psíquicas e fisiológicas. Dessa forma, a sobrecarga está relacionada à quantidade de trabalho excedente em relação ao tempo disponível para sua realização que ultrapassa a capacidade física e psíquica do indivíduo, levando a um desequilíbrio entre a pessoa e o trabalho, que gera um conjunto de perturbações psicológicas, denominado de estresse.

Existe uma associação negativa entre satisfação profissional e sobrecarga no trabalho, sendo que à medida que uma aumenta a outra diminui, a insatisfação com a sobrecarga de trabalho e condições, muitas vezes, levam à exaustão física e mental que influenciam negativamente no desempenho do trabalhador, no absenteísmo, rotatividade, qualidade de vida. A falta de estratégias que visem o enfrentamento da sobrecarga dificulta a possibilidade de minimizar os efeitos negativos da rotina de trabalho (OLIVEIRA, et al, 2019; SANTOS, 2020). Conforme Gürlek (2020) a sobrecarga de trabalho se trata da percepção do trabalhador de que a quantidade de trabalho excede a capacidade de conclusão da tarefa, o que leva à

insatisfação com o pagamento, isto é, a ideia de que o pagamento é insuficiente em relação ao trabalho realizado. O autor aponta ainda uma associação entre comportamento antiético e sobrecarga de trabalho, sugerindo que os gestores devem procurar formas de reduzir a carga dos trabalhadores.

2.1.2.1. Carga Física de Trabalho

As cargas físicas podem estar presentes tanto no ambiente de trabalho como fora dele, decorrem das exigências técnicas exigidas para transformar o objeto de trabalho. Como riscos às cargas físicas podem ser citados como exemplos: os ruídos, a iluminação e a temperatura. Podendo ser ainda diferenciadas e causas químicas, mecânicas, biológicas e fisiológicas, sendo assim caracterizadas por Corrêa (2003, pg. 19-20):

Cargas químicas: são decorrentes, principalmente, dos objetos de trabalho e dos meios e instrumentos necessários para a sua transformação. São exemplos de cargas químicas a poeira, os gases, os vapores, as névoas, os líquidos.

Cargas biológicas: estão relacionadas à condição de higiene ambiental do próprio ambiente de trabalho ou do processo de trabalho e podem ser causadas por qualquer organismo animal ou vegetal que gere danos à saúde do trabalhador.

Cargas mecânicas: são derivadas da tecnologia empregada bem como as condições de instalação e manutenção do processo de produção. Sua consequência mais visível são os chamados acidentes de trabalho.

Cargas fisiológicas: estão relacionadas com a utilização do corpo no trabalho, seja pela necessidade de manutenção de uma postura, pela repetição de movimentos ou pela realização de esforço físico.

Algumas doenças ocasionadas no ambiente de trabalho são originadas devido à sobrecarga física tais como LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) (PUMARIEGA, et al, 2018). Além disso, as sobrecargas físicas de trabalho são causa de muitos afastamentos de trabalhadores, e em alguns casos pode trazer problemas irreversíveis à saúde física do mesmo.

2.1.2.2. Carga Mental de Trabalho

Uma das transformações mais importantes no mundo do trabalho é o advento do trabalho mental, quando se fala em trabalho mental se faz menção a introdução da informática e automação de processos, quando por um lado se tem um certo alívio do corpo, mas por outro lado, aumento da exigência cognitiva. Sendo assim, a carga mental abrange os conceitos

de carga psíquica e carga cognitiva ou informacional relacionada ao Trabalho. Carga Mental de trabalho é um conceito psicológico e não existe uma única definição para tal. A carga psíquica refere-se às cargas relacionadas ao fator afetivo no trabalho ou a significação do trabalho para quem o faz, A Carga Psíquica de Trabalho refere-se a tensões permanentes ou descompensações psicológicas relativas à organização. São derivadas preponderantemente por fatores geradores de estresse, tem a ver ainda com cargas relacionadas à organização da jornada de trabalho, periculosidade, frequência de situações emergenciais, grau de responsabilidade, altos ritmos e pressão de trabalho, realização do trabalho em grupo, grau de monotonia e repetitividade das tarefas, supervisão com pressão, também pode ser o nível em que o sofrimento e a fadiga física, a falta de sono pela má distribuição do tempo e a sobrecarga de trabalho cognitivo podem gerar distúrbios afetivos (CORRÊA, 2003).

Pumariega (et al, 2018) cita o excesso das capacidades de enfrentamento do indivíduo sobre os fatores do trabalho como estresse ocupacional, este ultrapassa as capacidades físicas e psíquicas do indivíduo, pode inclusive causar danos diversos e por vezes irreparáveis. Os autores apontam uma ligação entre o estresse ocupacional e o absenteísmo, ausência no trabalho que muitas vezes pode ser resultado de doenças laborais ocasionadas pelo estresse ocupacional, tais como a síndrome de Burnout, que é considerado uma síndrome psicológica que apresenta características como esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, podendo resultar de excesso de pressões laborais e demandas e ao mesmo tempo pouco reconhecimento, e afirma que ao mesmo tempo que o trabalho pode contribuir para a construção da subjetividade humana por meio dos laços sociais e emocionais também pode desestruturar o homem e as suas relações.

Já a Carga Cognitiva ou Informacional refere-se às cargas resultantes das exigências cognitivas das tarefas. O uso da memória, a tomada de decisões, os raciocínios, as regras relacionadas à tarefa são atividades comuns, porém, complexas, que exigem do indivíduo capacidade e recursos cognitivos. Carga Cognitiva de trabalho pode ser definida como um construto multidimensional que representa a carga imposta ao sistema cognitivo do indivíduo resultante de uma tarefa específica, representando fatores causais e passíveis de avaliação, os causais estão relacionados à tarefa em si, ao ambiente que seriam fatores extrínsecos (ruídos, por exemplo), recursos intrínsecos ao indivíduo (seus conhecimentos, motivação, estado fisiológico). Sua avaliação se dá pela medição do esforço cognitivo e performance na realização da tarefa (ALVES *et al*, 2017). A partir do aumento do uso das tecnologias no trabalho, e o maior distanciamento do trabalhador dos objetos do trabalho, tem aumentado a carga cognitiva de trabalho (ALVEZ *et al*, 2017; CORRÊA, 2003).

E, apesar de alguns estudiosos acreditarem que a carga psíquica não é mensurável, Corrêa (2003), seguindo o modelo de Moray (1986), acredita que não apenas é possível analisar como ainda prever o caminho, apesar da subjetividade do tema. Segundo esse modelo os métodos para medição da carga mental são:

- métodos ou medidas subjetivas;
- medidas comportamentais;
- medidas fisiológicas

Os métodos subjetivos estão baseados nas impressões subjetivas do indivíduo, isto é, na percepção do próprio indivíduo acerca da Carga Mental que experimenta. É, para o autor, a medição mais confiável e que vem ganhando maior destaque ao longo dos anos. As medidas comportamentais apresentam um resultado mais aproximado da Carga Mental, analisam basicamente o comportamento do indivíduo durante a execução de nova tarefa, são utilizadas em estudos exploratórios e comparativos. Já as medidas fisiológicas consideram as alterações dos parâmetros fisiológicos como resultado da sobrecarga ou sub-carga mental, tais como frequência cardíaca, transpiração, movimentos dos olhos e atividade cerebral através de EEG (eletroencefalograma), basicamente esse método serve como suporte para os demais, e não costuma ter confiabilidade para uso isolado (CORRÊA, 2003). Como visto, a sobrecarga mental é um agravante das cargas psíquicas ou cognitivas vivenciadas no trabalho, tratando-se de uma percepção individual e subjetiva. A sobrecarga de trabalho, por sua vez, abrange esses conceitos, de carga mental (psíquica e cognitiva) e carga física.

2.2 O Trabalho docente

O trabalho docente é um dos mais antigos que se tem registro. Um trabalho que é pautado nas interações humanas, já que ensinar é trabalhar com, sobre, e para seres humanos (TARDIF; LESSARD, 2008). Ensinar é mobilizar diversos saberes a fim de adaptá-los e utilizá-los pelo e para o trabalho. O professor é esse alguém que possui algum saber e deve mobilizá-lo e transmiti-lo aos alunos (TARDIF, 2012).

Conforme Tardif e Lessard (2008) o ensino escolar é proeminente em relação a outras atividades, já que todos os profissionais antes passam pela educação escolar, e em sua formação profissional também dependem de professores. Além disso, a escolarização é o produto das atividades de ensino e aprendizagem que produzem efeitos ao longo do tempo.

Na profissão docente, é necessário constante inovação e comprometimento a fim de que as exigências da qualidade de ensino e a dinâmica das didáticas sejam acompanhadas por estes profissionais (ROSSATO; CARDOSO, 2017). Uma profissão que atua em diferentes níveis da vida escolar dos indivíduos.

O trabalho docente começa na educação infantil, de zero a cinco anos de idade, sendo a primeira etapa da educação básica. Nesse período, a educação formal prepara a criança para as demais fases da vida educacional. As características do trabalho docente na educação infantil são: promover atividades variadas que levem os alunos a experiências que favoreçam a descoberta do mundo físico e social pela criança, além de responsabilidade com o cuidado da criança, necessário ainda nessa idade. Nesse sentido, as instituições de educação infantil podem ser pensadas com olhares emancipatórios do ensino em espaços que instiguem as descobertas a partir de metodologias que articulem cuidado e educação (SAITO; OLIVEIRA, 2018).

Na sequência da vida escolar vem o período que no Brasil denomina-se ensino fundamental, fase dividida entre primeiro e nono ano. Os alunos costumam estar na faixa etária dos 6 aos 14 anos. Na educação básica, nível fundamental, se busca democratização do ensino, universalização e qualidade, tanto de conteúdos quanto de questionamentos. Professores do primeiro ao quinto ano são polivalentes, responsáveis por uma turma, e neste caso lecionando conteúdos relacionados com mais de uma disciplina, é um processo interdisciplinar. A partir do sexto ano, o professor leciona uma disciplina em específico, ou seja, vai focar nos saberes disciplinarmente. O ensino fundamental visa a conclusão do processo de alfabetização e aquisição de conceitos, habilidades e competências básicas (ANDRADE; FALCÃO, 2018).

Uma vez concluído o ensino fundamental, para o jovem que segue na escola, a próxima etapa da educação formal no Brasil é chamada de ensino médio, período de três anos que concluem os estudos na educação básica e preparam o educando para escolha profissional e ingresso na universidade. O trabalho docente no ensino médio exige superar as deficiências de aprendizagem de anos anteriores, para que os alunos concluam a educação básica com domínio teórico-metodológico dos conhecimentos e ainda atuar de modo a permitir que seus alunos possam participar da vida social e produtiva, tanto em termos de conteúdo a serem apreendidos quanto em termos de formação para a cidadania, o intuito é contemplar uma formação geral humanísticas e profissional. Em algumas escolas é possível concluir o ensino médio associado a cursos profissionalizantes, que permitam ao educando o aprendizado de

uma profissão já durante o ensino médio, neste caso, a educação é voltada para a formação predominantemente profissional (COSTA, 2013).

A educação superior é a etapa seguinte, que corresponde ao ensino no ambiente das faculdades e universidades. As primeiras universidades, no mundo, surgiram no século XI, ao redor do Mediterrâneo, sendo em Bolonha, Paris e Oxford as primeiras instituições. No Brasil, a primeira instituição de ensino superior surgiu em 1808, na Bahia, foi a Escola de Cirurgia do Hospital Real Militar, antes disso, os jovens da elite brasileira cursaram o ensino superior na Europa (CAMPOS; ARAÚJO, 2020;), os demais níveis sociais sequer sonhavam com o ensino superior e por muito tempo, mesmo depois da criação dos cursos no Brasil, o acesso a uma graduação seguiu sendo privilégio das classes mais favorecidas economicamente. As universidades brasileiras seguiram inicialmente o modelo de escolas de nível superior ou faculdades, assumindo esse padrão por mais de um século, até a década de 1960, quando aconteceu a primeira reforma no ensino superior brasileiro. Desde o século XIX o número de universidades vem crescendo gradualmente, todavia, um aumento significativo no número de universidades e faculdades de capital privado no Brasil é percebido na segunda metade do século XX e início dos anos 2000 (FLECK, 2012), período em que também se observou um processo de mercantilização da educação brasileira, o que trouxe consequências ao trabalho docente, pois o trabalho na educação superior assume características do mundo do trabalho voltados para o capital, como precarização do trabalho, flexibilização, alienação e intensificação (CAMPOS; ARAÚJO, 2020).

O trabalho no ensino superior apresenta peculiaridades específicas que incluem o ensino, a pesquisa e extensão, esta última consiste em ações que insiram a universidade na comunidade gerando contribuições no contexto em que esteja inserida (FLECK, 2012). De modo que ensinar como estudar, como aprender, como questionar e como organizar-se são também atribuições do docente (LIRA; SPONCHIADO, 2012). Conforme Oliveira e Henning (2018) as atividades de pesquisa e produção científica são apresentadas como tarefa essencial do docente, uma vez que o conhecimento científico é muito valorizado e coloca a instituição em uma posição de destaque, assim, os professores do ensino superior devem produzir conhecimento científico para ascensão e manutenção da posição da instituição.

Independentemente da fase escolar, o trabalho do professor começa antes da sala de aula, desde de o planejamento anual; elaboração de conteúdos; análise do contexto social dos alunos; preparação das aulas e avaliações que ocorrerão durante e após as aulas; estendem-se ao momento das aulas e avaliações para averiguar a aprendizagem dos alunos; e vão além,

pois incluem atividades burocráticas, como preenchimento de agendas; de gestão participativa; e capacitação constante por meio de cursos (HANZELMANN *et al*, 2020).

O professor tem a responsabilidade de fundamentar sua atuação em objetivos bem claros e definidos, com planejamento adequado às necessidades de seus alunos, desenvolvendo um trabalho crítico e reflexivo. Todavia, ao mesmo tempo que o professor deve planejar o processo de mediação do ensino e aprendizagem, não deve se valer de ações mecanizadas, o ensino deve acontecer de modo que o indivíduo alvo da ação educativa se aproprie dos conhecimentos, por meio de experiências desafiadoras (SAITO; OLIVEIRA, 2018).

O cotidiano docente, em todos os níveis de ensino, vem sofrendo modificações que afetam tanto o trabalho nas escolas quanto a própria identidade desse profissional, e que podem interferir na qualidade de seu trabalho (FIDALGO *et al*, 2016). A formação e as demandas do trabalho docente passaram por diversas modificações ao longo dos anos. As primeiras duas décadas do século XXI trouxeram para o professor um contexto em que suas tarefas compreendem o trabalho em sala de aula; a organização e planejamento; orientação aos alunos. Especificamente na educação básica também contato e orientação aos pais. Em todos os níveis demanda por lidar com a disciplina e aspectos emocionais da turma. Bem como, acrescentaram-se tarefas administrativas e de gestão (ROSSATO; CARDOSO, 2017).

De acordo com Rodrigues, Moura e Testa (2011) o professor ter o domínio do conteúdo ministrado em aula não é suficiente, é necessário também que aprenda a ensinar. O professor, portanto, tem o papel de orientar, coordenar as atividades, propor situações de aprendizagem significativas, elaborando suas aulas partindo das necessidades dos alunos e trabalhando as dificuldades encontradas na interação entre professor e aluno em sala de aula, mediando saberes, dominando os conteúdos. O professor, então, deve elaborar aulas diferentes e contextualizá-las de modo a tornar dinâmico o conteúdo, é ele quem escolhe as técnicas mais adequadas para a aprendizagem planejando as atividades em sala, contextualizando os conteúdos, questionando, instigando, dando exemplos e avaliando constantemente esse processo.

Em todos os níveis de ensino, o planejamento faz parte do processo e das atribuições docentes. De modo geral, planejamento tem a ver com a intencionalidade de uma ação, a não aleatoriedade, um agir, então, de forma organizada com objetivo específico. No que tange ao ensino, o planejamento orienta as ações, trata-se de um fazer docente com intencionalidade e organização, seria então, a não improvisação. O planejamento define assim o que será feito, para quem se destina a ação, para quê, por quê, como, quando e com o quê. Para que o

docente execute o planejamento adequado de sua ação, precisa fazer uso do projeto político-pedagógico e projeto curricular, documentos que irão nortear o planejamento docente (BOSSLE, 2002). Segundo Castro, Tucunduva e Arns (2008) em todos os níveis de ensino o planejamento é um ato político-social, científico e técnico, não limitador, antes, pelo contrário, tem o intuito de nortear o professor na definição de objetivos, conteúdo a ser transmitido, e procedimentos a serem utilizados, e como se dará a avaliação. Para estes autores, o preparo das aulas é uma das atividades mais importantes do profissional docente. Pode-se afirmar que o planejamento e organização precede todas as demais tarefas desempenhadas pelo professor.

Ministrar as aulas é função primordial dos professores. Os professores realizam o movimento de ir e vir das salas de aula em diferentes turmas. Essa tarefa compreende a gestão e organização dos alunos na classe, cumprimento de rotina e regras para o comportamento coletivo dos alunos. Após as aulas há o trabalho de replanejamento e acompanhamento das ações desenvolvidas (ALVES, 2009; TARDIFF; LESSARD, 2008). A essas funções somam-se outras atividades extraclasse que compreendem a correção de trabalhos e provas, preenchimento de formulários e diários de classe, encontros com pais, participação de jornadas pedagógicas e aperfeiçoamentos, e ainda, atividades paraescolares como eventos culturais e esportivos (PIOVESAN; RI, 2016; TARDIFF; LESSARD, 2018).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394/96, em seu art. 13 estabelece as Incumbências dos professores:

- I** - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II** - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III** - zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV** - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V** - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VI** - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Essas atribuições são relativas aos docentes de modo geral, no entanto há algumas particularidades na educação infantil que incluem as creches e pré-escolas, as funções, além de relacionadas à educação, também envolvem funções de cuidados e custódia que necessitam

as crianças nessa etapa, muito embora não se dissociam, os cuidados nessa etapa das atividades educativas (BONETTI, 2006).

Quadro 1 - Atribuições gerais dos docentes

Atribuições	Descrição	Referência
Planejamento e organização do trabalho	<p>Orientar a ação a ser realizada.</p> <p>Planejamento Anual</p> <p>Elaboração e seleção de conteúdos.</p> <p>Análise do contexto social e cultural dos alunos</p> <p>Escolher as melhores técnicas para a interação em sala de aula.</p> <p>Preparação das aulas e avaliações que serão realizadas durante e após as aulas.</p>	<p>BOSSLE (2002)</p> <p>HANZELMANN <i>et al</i> (2020)</p> <p>HANZELMANN <i>et al</i> (2020)</p> <p>HANZELMANN <i>et al</i> (2020)</p> <p>RODRIGUES; MOURA E TESTA (2011)</p> <p>HANZELMANN <i>et al</i> (2020)</p>
Ministrar aulas	<p>Ação de ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos</p> <p>Orientação no processo de aprendizagem e as interações, atuando como facilitador, contextualizando o conteúdo, investigando, instigando, questionando e dando exemplos.</p>	<p>Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394/96</p> <p>RODRIGUES; MOURA E TESTA (2011)</p>
Realizar avaliações da aprendizagem	<p>Processo de avaliar constantemente o processo de ensino e aprendizagem.</p> <p>Correção e revisão de trabalhos e provas.</p>	<p>RODRIGUES; MOURA; TESTA (2011)</p> <p>PIOVESAN; RI (2016)</p>

Atribuições	Descrição	Referência
Registros e relatórios	Atividades extraclasse relativas às funções docentes como preenchimento de formulários e diário de classes.	PIOVESAN; RI (2016)
Participação na gestão	Planejamento, elaboração de projetos e currículo escolar. Participação na gestão escolar. Participação nas reuniões pedagógicas	OLIVEIRA (2004) HANZELMANN <i>et al</i> (2020) HANZELLMAN <i>et al</i> (2020)
Estudos e capacitação para o trabalho	Capacitação constante por meio de cursos.	HANZELMANN <i>et al</i> (2020)
Atividades de pesquisa e projetos de extensão	Organizar, coordenar e orientar projetos de pesquisa e extensão.	FLECK (2012); OLIVEIRA e HENNING (2018)

Fonte: Elaborada pela autora (2021) com base em BOSSLE (2002); HANZELMANN *et al* (2020); RODRIGUES; MOURA E TESTA (2011); OLIVEIRA (2004); PIOVESAN; RI (2016)

Quanto ao tipo de contrato profissional, os docentes podem ser efetivos da rede pública de ensino, isto é, concursados, serem contratados em regime temporário na rede pública, quando nessa condição, de acordo com Oliveira (2019) apesar de realizarem o mesmo trabalho que os efetivos, não recebem remuneração igual e ainda sofrem a incerteza da permanência no emprego. Esse tipo de contratação é considerado por alguns autores como trabalho precarizado. Há ainda os contratos na rede privada que devem ser realizados em regime de CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), isto é, com garantia de direitos trabalhistas conforme garante essa legislação. Entretanto, de acordo com Costa (2013), nem sempre os professores com contratos temporários gozam de garantias trabalhistas e previdenciárias. Há o chamado contrato de professor horista, que ocorre, em geral, nas instituições privadas de ensino superior (IES), nesse tipo de contrato, regido pela CLT, que define que é possível definir as condições por meio de convenções coletivas, que acabam servindo com suporte, definindo inclusive o valor de hora-aula, e atribuição ou não de “hora-

atividade” que são destinadas a preparação das aulas, avaliações e correção das tarefas. Este tipo de contrato pode acarretar um excesso de horas trabalhadas porque muitas vezes esses docentes atuam em mais de uma IES, por vezes até três instituições e acaba trabalhando nos três períodos, o que gera sobrecarga de trabalho, e desgaste físico e mental (FERRER; ROSSIGNOLI, 2016).

2.2.1 Sobrecarga no trabalho docente

A importância do trabalho docente para a sociedade está estabelecida em todos os níveis de ensino, pela compreensão de seu papel acerca da função docente, de modo geral, seu papel é compreendido como sendo o de ensinar. Mas exceto para aqueles que exercem tal profissão, poucos compreendem os caminhos trilhados para que o conhecimento chegue aos discentes, e a carga de trabalho percebida por esses profissionais. De acordo com Carlotto (*et al*, 2016) atualmente, a atividade docente é considerada uma das mais expostas a ambientes conflituosos e de alta exigência, por esse motivo tem sido alvo de inúmeros estudos sobre a incidência da síndrome de Burnout nestes profissionais (Alarcon, 2011; Carlotto, 2012; Fernet, Austin, Trépanier & Dussault, 2013; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Vegchel, Jonge, Söderfeldt, Dormann & Schaufeli, 2004; Yong & Yue, 2007), a síndrome é caracterizada pelo estresse no trabalho, motivo que leva a muitos professores se afastarem de suas atividades havendo prejuízo não apenas para a saúde física e mental desses profissionais como também para a qualidade do ensino. Além da síndrome de Burnout, causada pelo estresse, a depressão também é relatada em profissionais da educação, que se trata de uma doença de ordem psíquica. Outras doenças ocupacionais acometem os docentes, as principais causas apontadas são agentes estressores no ambiente, uso intensivo da voz que pode causar doenças da laringe e cordas vocais, barulho excessivo, exposição ao calor no ambiente, espaços inadequados para o trabalho com mobiliário impróprio, problemas ortopédicos devido a movimentos repetitivos, tais como escrever no quadro, ficar muito tempo repetindo movimentos ao corrigir provas e tarefas causadores de LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) como a síndrome do túnel do carpo e outras mononeuropatias de membros superiores; síndrome do manguito rotatório; sinovite; tenossinovite; epicondilite; síndrome cervicobraquial; bursite e tendinite, ou seja, distúrbios ósseos e musculares dos membros superiores (SATO, 2019; SOARES; OLIVEIRA; BATISTA, 2017; VALLE; CAMPOS, 2017)

A profissão docente está exposta a fatores estressores psicossociais, pois além das atividades curriculares o professor precisa lidar com pessoas e seus problemas particulares, o que inclui situações de conflito, somada ao aumento de tarefas, tais como participar do projeto político-pedagógico, organizar projetos interdisciplinares, participar de inúmeras reuniões de conselho e colegiado, acompanhar o aprendizado dos alunos, orientação e reforço, além de articular a integração da comunidade escolar. Há um acúmulo de tarefas periféricas à ação do professor, que somadas a desvalorização e desqualificação do trabalho docente além da cobrança pelos resultados gera uma sobrecarga (ROSSATO; CARDOSO, 2017; CARLOTTO et al, 2016).

Corroborando com relação ao acúmulo de tarefas não propriamente da docência, mas que são desempenhadas pelos professores, Gomes (2019), que afirma que a função também compreende atenção e cuidado, interação constante com equipe de trabalho e alunos. De modo que, a sobrecarga de trabalho pode ser dividida em duas vertentes, a quantitativa, que refere-se ao excesso de tarefas em um determinado momento, que podem ser exemplificadas em carga horária de trabalho alta, acúmulo de funções, pressão de tempo, substituição da qualidade pela quantidade do trabalho, divisão injusta do trabalho, entre outras, e outra qualitativa, que corresponde a uma exigência excessiva com relação às competências, conhecimentos e habilidades do trabalhador, como por exemplo, competitividade, falta de trabalho em grupo, isolamento, conflitos, etc.

O profissional docente vem apresentando sinais de adoecimento físico e/ou mental muito em decorrência das transformações sociais, reformas educacionais, implantação de novos modelos pedagógicos, excesso de cobrança por qualificação, resultados, submissão a políticas burocráticas, falta de reconhecimento e recompensas. O problema de adoecimento mental dos docentes é um problema de saúde pública ao se levar em conta as expressivas taxas de sofrimento psíquico identificadas em pesquisas (CAMPOS; ARAÚJO, 2020). Para Moreira e Rodrigues (2018), o adoecimento mental dos professores leva a afastamentos, que, por consequência, levam a sobrecarga de trabalho para os professores em atuação, já que as escolas, em sua maioria, não estão preparadas para suprir esses afastamentos, além disso, as autoras apontam possíveis causas para o absenteísmo dos professores, além da excessiva jornada e sobrecarga, como os comportamentos consolidados nas escolas, insatisfação com a remuneração, descontentamento com a estrutura do local e falta de materiais, relacionamento com colegas, direção ineficiente, nível de supervisão e apoio, comportamento dos alunos, que inclui indisciplina e até mesmo atitudes violentas, além disso, turmas grandes e com alunos com deficiência que requerem atendimento diferenciado aumentam a carga de trabalho. Vio

(*et al.* 2020) aponta um processo de precarização do trabalho docente causado especialmente pelo excesso de exigências, seguidas por condições físicas precárias.

De acordo com Campos e Araújo (2020) no trabalho nas universidades públicas, é visível a precarização do trabalho docente, pela falta de recursos públicos destinados ao financiamento da instituição, a contratação temporária de professores acaba sendo uma alternativa para o aumento do quadro, tais (sub)contratações geram efeitos negativos à docência ao intensificar o regime de trabalho, aumentando o sofrimento subjetivo, reduzindo o trabalho coletivo, atingindo professores substitutos e efetivos. Afora a cobrança por produção intelectual em publicações, que gera um ambiente de competição. Em geral observa-se que esse processo causa exaustão emocional e física.

Souza (*et al.*, 2018) aponta que as tarefas laborais dos docentes no ensino superior ultrapassam em muito o limite de sua jornada de trabalho, levando ao trabalho fora do horário de expediente muitas vezes aos finais de semana e feriados, inclusive. Verifica-se pouca pausa para descanso o que impacta na saúde do trabalhador docente, existindo uma relação profunda entre trabalho e saúde dos indivíduos. O tempo deveria ser ocupado para o lazer e descanso é ocupado com mais trabalho. Além disso, o estudo dos autores aponta um acúmulo de tarefas não docentes que gera sobrecarga de trabalho, como funções administrativas e até mesmo tendo que lidar com a falta de infraestrutura nas universidades, não raro o professor que compra materiais e equipamentos para uso laboral individual com recursos próprios e não da instituição de ensino. Afora um sentimento de culpa que os professores manifestam por não conseguirem tempo suficiente para dar conta de suas tarefas laborais e dar atenção à família.

A desvalorização do profissional docente, a baixa remuneração, somados ao aumento das exigências e diversificação de tarefas, aumento da jornada de trabalho, em alguns casos a atuação em diversas escolas, torna difícil a realização de um bom trabalho. A fragmentação do trabalho e redução do espaço de controle é denominado de “carga mental de trabalho” e aparece associado a diversas características do trabalho docente que muitas vezes trabalham em mais de um nível de ensino, realizam deslocamentos para cumprimento das jornadas o que implica em adaptação a diferentes ambientes e preparação de atividades distintas levando muitas vezes à exaustão emocional, sentimento de desânimo e desligamento afetivo (FIDALGO, *Et al.*, 2016).

Como visto, o trabalho docente já passava por situações de sobrecarga de trabalho antes da pandemia da COVID-19, Vio *Et al.* (2020) acredita que a pandemia exacerbou essas condições, considerando alguns fatores como, por exemplo, que os trabalhadores precisaram aprender rapidamente a interagir remotamente, risco de suspensão de direitos, somadas aos

receios pela doença e quando não com o luto por pessoas queridas. A partir de uma atenção voltada à questão de gênero, ao se considerar que para as mulheres pode ocorrer um acúmulo de tarefas domésticas durante o isolamento social que é potencializado pelo *home office* e vice-versa, e considerando que o trabalho na docência exige um ambiente adequado e rotina, ter de conciliar família e trabalho, espaços de trabalho e familiares na residência, podendo vulnerabilizar as relações, pode ter agravado a percepção da sobrecarga de trabalho nas mulheres docentes (VIO, *et al.*, 2020). É esta a investigação que se propõe este estudo.

3. MÉTODO DE PESQUISA

Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos que nortearam o presente estudo a fim de que se pudesse atingir os objetivos propostos e responder o problema de pesquisa. Estão descritos: a classificação e a abordagem da pesquisa, o método escolhido, o universo estudado, a técnica de coleta de dados utilizada e a forma como estes dados foram analisados.

3.1 Tipo de pesquisa e Método utilizado

Entende-se que este estudo tem caráter descritivo, de acordo com Birochi (2015) as pesquisas descritivas buscam retratar características de indivíduos, eventos ou situações, neste estudo o caráter descritivo se justifica uma vez que já se tem algum conhecimento sobre teoria relacionada a *home office* e também sobre a sobrecarga de trabalho docente, mas os estudos ainda são incipientes relacionando os dois temas. Ademais, complementa-se o fato de estarmos passando por uma pandemia sanitária, que levou os profissionais docentes a mudarem sua rotina de trabalho para o *home office*, afinal a sociedade contemporânea nunca vivenciou outro momento semelhante.

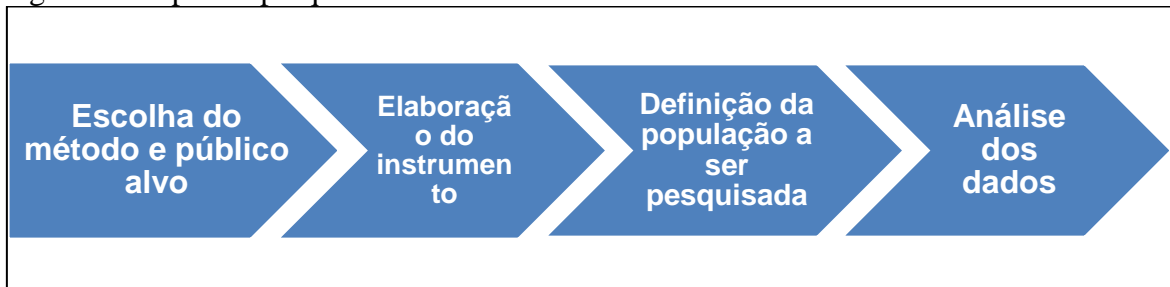
Considerando o seu objetivo, a pesquisa seguiu uma abordagem quantitativa que conforme Oliveira (2002) é a forma de quantificar dados, fatos ou opiniões nas formas de coletas de informações e no uso de recursos estatísticos simples ou complexos (média, mediana, moda, desvio padrão, análise de regressão, correlação, etc.). Além disso, “esse tipo de abordagem é bastante utilizado no desenvolvimento de pesquisas dos campos social, de opinião, de comunicação, mercadológico, administrativo e econômico” (OLIVEIRA, 2002, p. 155). No caso deste estudo, a abordagem quantitativa se justifica por conta do público que se pretende atingir, professoras, do Rio Grande do Sul, que tenham atuado/ estejam atuando em *home office* durante a pandemia, nos diferentes níveis de escolaridade, tanto em organizações privadas quanto públicas.

Por tratar-se de um estudo quantitativo, o método de pesquisa mais adequado é o *Survey* que conforme Hair et al (2005) é um procedimento de coleta de dados a partir dos indivíduos, podendo coletar várias opiniões e levantar dados levando em consideração características dos grupos de respondentes que podem influenciar os resultados, tais como crenças, estilos de vida, atitudes, até informações gerais do indivíduo ou da organização em estudo.

3.2 Descrição das Etapas da Pesquisa

A primeira etapa consistiu na definição do método mais adequado para o alcance dos objetivos da pesquisa e o público-alvo, e após foi elaborado o instrumento de coleta de dados que foi um questionário, com base na teoria e nos objetivos com propósito de responder à pergunta de pesquisa. Com base nisso, foi definida uma população a ser pesquisada gerando um banco de dados para este estudo. E finalmente, foram analisados os dados por meio de técnicas estatísticas inferenciais.

Figura 2- Etapas da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora (2021).

3.3 Técnica de Coleta de Dados

A população deste estudo abrange mulheres docentes, do Rio Grande do Sul, que atuaram na modalidade *home office* durante a pandemia do Coronavírus no ano letivo de 2020. Eram possíveis respondentes da pesquisa docentes de todos os níveis de escolaridade, da rede pública e privada de ensino.

O instrumento de pesquisa deste estudo foi um questionário que conforme Hair et.al (2005) é um conjunto de perguntas pré-estabelecidas criadas para coletar dados dos respondentes, assim possibilitando a medição de características importantes de organizações, eventos e indivíduos. O questionário foi elaborado pela autora com base no referencial teórico deste estudo, composto por perguntas objetivas e de múltipla escolha, elaborado por meio de um formulário de questionário eletrônico no aplicativo “*google forms*”. Foram incluídas no instrumento duas perguntas abertas de resposta livre, que permitiram às respondentes escrever livremente com linguagem própria, podendo emitir opiniões.

O instrumento foi dividido em quatro seções. A primeira foi organizada com quatro perguntas de resposta objetiva e de múltipla escolha buscando identificar o perfil de trabalho

das respondentes, local e nível de educação onde atua, bem como tempo de docência e cargo ocupado.

A segunda seção foi organizada em dezoito afirmações com resposta em escala tipo *Likert*, de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), relacionadas a aspectos da rotina de trabalho e da casa que podem impactar no que chamamos de carga física e mental (psicológica e cognitiva) associadas ao trabalho docente no *home office*, tomando por base o que a teoria apresenta a respeito desses constructos, conforme demonstra a figura 3.

Figura 3 - Possíveis fatores geradores de aumento de cargas física, psicológica e cognitiva no trabalho docente *home office*



Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A terceira seção foi destinada a perguntas sobre a rotina de trabalho durante o *home office* e a pandemia com base nas atribuições docentes, organizadas em cinco perguntas objetivas e de múltipla escolha. Por fim, a quarta seção refere-se ao perfil sociodemográfico da amostra, onde treze questões auxiliaram a responder os objetivos e a mapear o perfil dos respondentes, além de espaço para sugestões e comentários.

3.3.1 Operacionalização das variáveis

O quadro 2 indica em qual parte específica do questionário se encontra cada uma das variáveis dos modelos teóricos e a explicação do que cada uma delas pretende identificar. O questionário se encontra no apêndice A ao final da pesquisa.

Quadro 2 - Variáveis para pesquisa

Objetivos	Variáveis Analisadas do Questionário	Tipo de Análise	Técnica Empregadas
Identificar as atribuições do trabalho docente nos diferentes níveis, educação infantil, educação básica (ensino fundamental e médio) e ensino superior antes e durante a pandemia	Questões 23 a 27	Estatística	Estatística Descritiva e Testes de Hipótese
Verificar o impacto das atribuições docentes na sobrecarga física das mulheres antes e durante o trabalho <i>home office</i> imposto pela pandemia;	Questões de 5-10	Estatística	Estatística Descritiva e Testes de Hipótese
Verificar o impacto das atribuições docentes na sobrecarga mental das mulheres antes e durante o trabalho <i>home office</i> imposto pela pandemia	Questões de 11 a 22	Estatística	Estatística Descritiva e Testes de Hipótese

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

As demais perguntas do questionário serviram como base para identificação do perfil dos respondentes.

3.2.1 Grupo de respondentes

Como critério estabelecido, os respondentes deveriam ser do sexo feminino, professoras da rede pública e/ou privada de ensino em quaisquer níveis, isto é, educação

infantil, ensino fundamental, ensino médio, profissionalizante e ensino superior, e terem trabalhado em *home office* no ano de 2020 em virtude da pandemia da COVID-19, delimitou-se como limite o estado do Rio Grande do Sul.

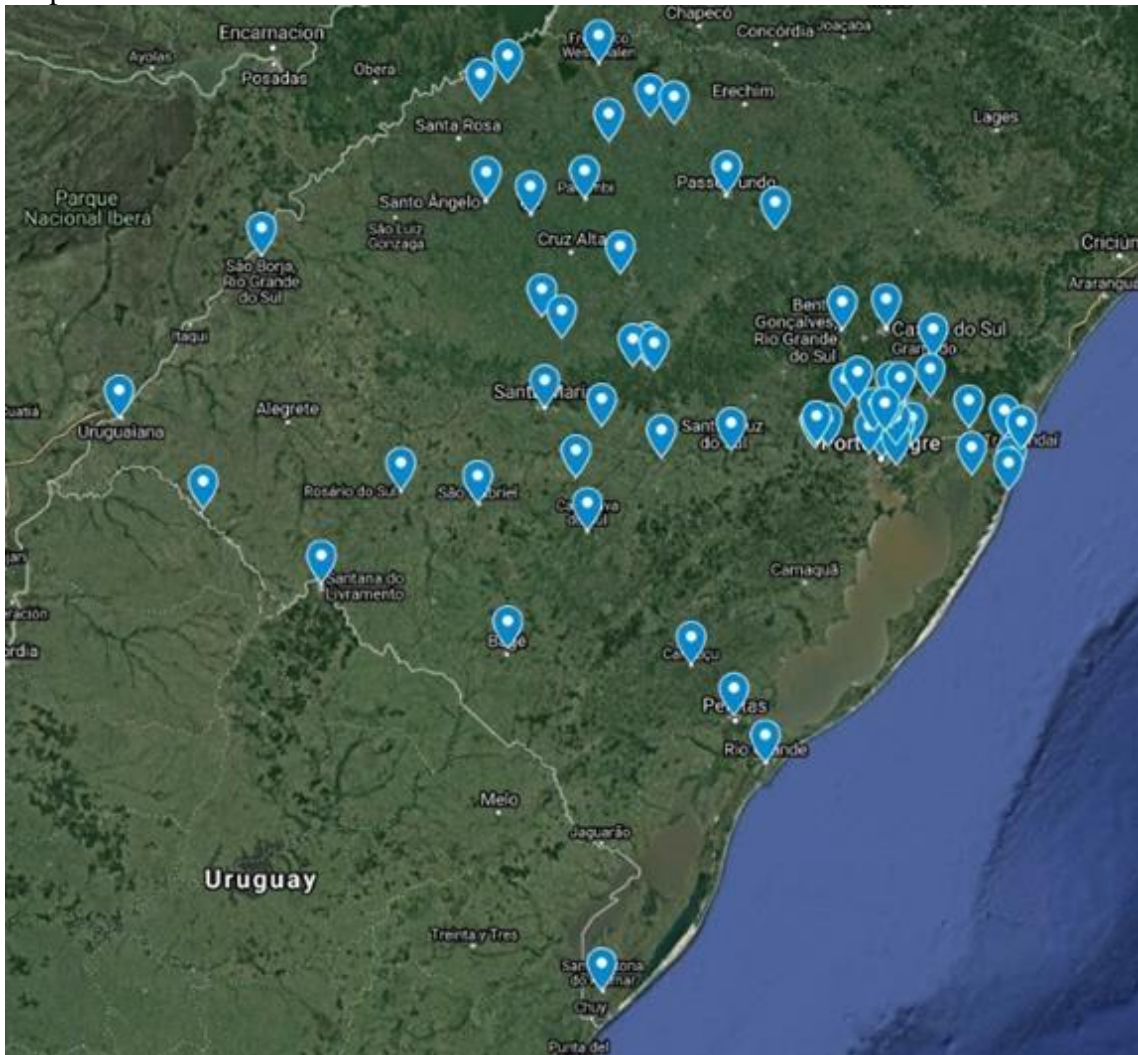
3.2.2 Aplicação do instrumento de coleta de dados

A pesquisa foi aplicada de modo virtual, sem a presença física do pesquisador, e publicizada através de canais de telecomunicação como e-mails e redes sociais tais como *Instagram, Facebook, LinkedIn, WhatsApp*. Em um primeiro momento a pesquisadora compartilhou o formulário em grupos de WhatsApp que tinham pessoas com o perfil desejado e diretamente com contatos de professoras, ao mesmo tempo o questionário foi compartilhado nas redes sociais do *Facebook, Instagram e LinkedIn*. Logo, foram enviados e-mails diretamente a professores, também para as coordenadorias regionais da Secretaria da Educação do Estado do Rio Grande do Sul, e coordenações de cursos de universidades.

A coleta de dados foi realizada no período de um mês, sua aplicação se deu por amostra não probabilística bola de neve. As respostas obtidas distribuíram-se nas regiões do estado do Rio Grande do Sul em diversas cidades, conforme mapa da figura 5.

Foram coletadas 582 respostas ao questionário, dessas, 12 tiveram de ser excluídas por erro de preenchimento ou porque não atuaram no Rio Grande do Sul, resultando em 568 respostas consideradas na pesquisa.

Figura 4 - Mapa do estado do Rio Grande do Sul com a marcação das cidades em que houve participantes



Fonte: Elaborada pela autora (2021) no aplicativo Google MyMaps.

3.3 Técnica de Análise de dados

Considerando que a pesquisa é quantitativa, utilizaram-se técnicas estatísticas para análise dos dados. Estatística descritiva e testes de hipótese. De acordo com Santos (2018), a Estatística Descritiva é um conjunto de técnicas e procedimentos que servem para recolher, organizar, sintetizar e descrever dados e permitem a análise e interpretação dos dados. A estatística descritiva é útil na descrição de aspectos importantes de um conjunto de características de um grupo observado ou comparar essas características entre dois ou mais grupos (REIS; REIS, 2002).

Após a realização das análises descritivas foi realizado um teste de normalidade para tomada de decisão pelo teste paramétrico ou não paramétrico. O uso do teste de normalidade é

importante quando os respondentes não correspondem a uma amostra da população para a qual se possa tomar os dados como base de inferência de resultados. Foram realizados os testes de Shapiro-Wilk e Kolmogorov-Smirnov. Ambos indicaram a não normalidade da amostra e a adequação do uso dos testes não paramétricos para testar algumas hipóteses que poderiam ajudar a responder os objetivos da pesquisa. Para testes com dois grupos distintos foi utilizado o teste de Mann-Whitney. Para testes com três grupos ou mais foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis e como teste post-hoc para identificação dos grupos onde estavam as diferenças de posicionamento utilizou-se o teste de Dunn.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo é dedicado a apresentar os resultados obtidos com os dados coletados na pesquisa por meio das respostas ao questionário, que respondem ao problema de pesquisa e aos objetivos propostos.

4.1 Perfil dos respondentes

Quanto ao perfil das respondentes, a média de idade das docentes é de 44 anos, e a menor idade indicada é de 21 anos. Para melhor visualização da idade das respondentes, foram divididas em três categorias por faixa etária, conforme tabela 3. Os dados mostram que as idades são bastante variadas, no entanto, a maioria dentre as 568 participantes têm acima de 45 anos de idade.

Tabela 1 - Número de respondentes por faixa etária

Até 35 anos	De 36 a 44 anos	45 ou mais
102	195	271

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

As participantes foram questionadas acerca do tempo de atuação na docência, esse dado é apresentado na tabela 4:

Tabela 2 - Tempo de docência

De 0 a 5 anos	De 6 a 10 anos	De 11 a 20	De 21 a 30	De 31 a 40	Mais de 41
77	130	270	126	38	4

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A média de tempo de docência é de 16 anos entre as respondentes, possuindo a maioria entre 11 e 20 anos de atuação. As respondentes também foram agrupadas por nível de ensino em que lecionam, conforme demonstra a tabela 5.

Tabela 3 - Quantidade de respondentes por nível de ensino que lecionam

Nível que leciona	Número de respondentes
Educação Infantil	21
Ensino Fundamental - Anos Iniciais (1º a 5º ano)	48
Ensino Fundamental - Anos Finais (6º a 9º)	64
Ensino Médio	82
Ensino Técnico e Profissionalizante	19
Ensino Superior - graduação	125
Ensino Superior - graduação e pós-graduação	209

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Nota-se que a maior participação de professoras na pesquisa se deu por docentes de nível superior, com maior número de mulheres que atuam na graduação e na pós-graduação, correspondendo a 36,8% entre as 568 participantes, já as que lecionam apenas na graduação correspondem a 22,0% entre o total de respondentes. Os dados demonstram que a maior parte das respondentes atua em instituições de ensino de natureza pública, mais precisamente 98,76% das participantes como demonstra a tabela 6.

Tabela 4 - Classificação das respondentes por natureza da instituição que lecionam

Natureza da instituição	Número de respondentes
Pública	516
Privada	45
Em ambas	6
Outras - conveniadas (parceria público privada)	1

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

As docentes foram questionadas se além de lecionar também exercem algum cargo de gestão, a distribuição está descrita na tabela 7.

Tabela 5 - Cargo que exerce

Cargo	Número de respostas	Percentual
Apenas professora	361	64%
Supervisão	14	2%
Coordenação	97	17%
Vice direção ou subchefia	33	6%
Supervisão e vice direção	5	1%
Direção ou Chefia	24	4%
Financeiro/Administrativo	4	1%
Orientação	2	0%
Comissão/Conselhos/Colegiado	28	5%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Portanto, a maioria das respondentes da pesquisa, mais da metade, não exercem cargos de gestão, tendo sua atuação exclusiva na docência.

Do total de respondentes, 391 delas tem filhos, 207 não tem filhos. Entre as que têm filhos, 88 tem filhos que se encontram na faixa etária de 0 a 5 anos; 126 tem filhos que se encontram na faixa etária de 6 a 14 anos; 50 na faixa de 15 a 18 anos e 126 tem filhos já maiores de 18 anos (considerados adultos). De modo que a maior quantidade de respondentes que possuem filhos, estes estão no grupo de faixa etária entre 6 a 14 anos e no grupo acima de 18 anos, correspondendo ao percentual de 25% em cada um desses grupos de faixa etária. A faixa etária dos filhos foi um fator preponderante nos resultados dos testes de hipótese, impactando na percepção de sobrecarga física e mental durante a pandemia, exatamente nesses grupos, indicando que aquelas que tem filhos e idade escolar apresentam maior percepção de sobrecarga do que as que tem filhos adultos, esses resultados serão apresentados com mais detalhes no subtópico 4.3.

As participantes também responderam quantas pessoas moravam com elas na residência, 156 respondentes dizem que mora mais uma pessoa na residência além delas, 161 respondentes indicaram que moram com mais duas pessoas, 143 professoras responderam que moram mais três pessoas na residência, 47 moram com mais 4 pessoas, 15 moram com mais 5 pessoas, 2 moram com mais 6 pessoas e 1 com 7, o que indica que a média geral divide moradia com mais duas pessoas. Dentre as participantes da pesquisa, 90 respondentes, isto é 15,84%, afirmaram morar com pessoa idosa ou que necessita de cuidados especiais, esse

aspecto não impactou os resultados no teste de hipótese, todavia, o grupo de docentes que afirma residir com pessoas idosas ou que necessitam de cuidados especiais é muito pequeno, de modo que não é possível afirmar que esse fator não é relevante na percepção da sobrecarga física e mental, conforme subtópico 4.3.

Quando perguntadas se mais alguém na residência também trabalhou *home office* durante a pandemia, 319 afirmaram que sim, sendo o caso da maioria das respondentes. As outras 249 afirmaram que ninguém mais na residência trabalhou *home office* durante a pandemia. Esse aspecto não impactou na percepção de sobrecarga física e mental durante o *home office*, conforme resultados dos testes apresentados no subtópico 4.3.

Das 568 respostas consideradas, 244 professoras afirmaram serem as únicas responsáveis pelos afazeres domésticos, o que corresponde a 43% do total da amostra, logo, 324 mulheres dentre as participantes, isto é, 57% contam com auxílio de outras pessoas, que incluem empregadas domésticas, cônjuge, filhos, ou outros moradores. Esses dados foram representados no gráfico na figura 6.

Figura 5 - Responsabilidade pelos afazeres domésticos



Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Quanto à responsabilidade financeira pelo orçamento doméstico, 156 respondentes indicaram serem as únicas responsáveis financeiras, 316 afirmaram que dividem com o cônjuge de maneira igualitária, já 96 indicaram que contribuem com o orçamento, mas não são as principais responsáveis. A maior parte das participantes divide a responsabilidade de forma igual com seus/suas cônjuges, fator esse que impactou nos resultados dos testes acerca de percepção de sobrecarga, demonstrados no subtópico 4.3, indicando que as respondentes que afirmam serem as únicas responsáveis pelos afazeres domésticos percebem maior nível de sobrecarga do que as que não são. Quando perguntadas se sofreram impacto salarial na pandemia, a tabela 6 indica os dados:

Tabela 6 - Impacto salarial na pandemia

Impacto salarial na pandemia	Número de participantes
Sim, redução salarial por perda de benefícios e direitos ou redução de carga horária	102
Sim, aumento de gastos em casa pelo home office/congelamento salário e inflação/perda de emprego de pessoas que auxiliavam	76
Sim, atraso no pagamento	5
Não	385

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Conforme indicado na tabela 6, a grande maioria das docentes não percebeu impacto salarial na pandemia, no entanto, 102 manifestaram redução na carga horária o que acarretou redução salarial e muitas delas indicaram perda de direitos como vale-transporte ou valor pago por “local de exercício”, este adicional é pago a membros do Magistério Estadual do RS, quando o docente está em exercício em instituição de ensino de difícil acesso ou provimento (RIO GRANDE DO SUL, 2020), além de recebimento de insalubridade. Dentre as respondentes, 76 informaram que sentiram aumentar os gastos pela inflação em contrapartida com o congelamento salarial, além de aumento de despesas em virtude do próprio *home office* pelo aumento de consumo de energia elétrica, necessidade de melhoramento em plano de internet e melhores equipamentos para uso da tecnologia da informação, e até mesmo medicamentos. Cinco professoras sofreram com atraso no pagamento. Essa percepção, foi categorizada por nível de ensino, e indicado na tabela 7.

Tabela 7- Impacto salarial por nível de ensino

Impacto salarial durante a pandemia	Sim, redução salarial por perda de benefícios e direitos ou redução de carga horária	Sim, aumento de gastos em casa pelo home office/congelamento salário e inflação/perda de emprego de pessoas que auxiliavam	Sim, atraso no pagamento	Não
Educação Infantil	6 (28,57%)	1 (4,76%)	1 (4,76%)	13 (61,90%)
Ensino Fundamental Anos Iniciais - 1º a 5º anos	12 (25%)	5 (10,42%)	1 (2,08%)	30 (62,5%)

Impacto salarial durante a pandemia	Sim, redução salarial por perda de benefícios e direitos ou redução de carga horária	Sim, aumento de gastos em casa pelo home office/congelamento salário e inflação/perda de emprego de pessoas que auxiliavam	Sim, atraso no pagamento	Não
Ensino Fundamental Anos Finais - 6º a 9º anos	22 (34,37%)	9 (14,06%)	2 (3,12%)	31 (48,44%)
Ensino Médio	24 (29,27%)	12 (14,63%)	1 (1,22%)	45 (54,88%)
Ensino Técnico Profissionalizante	3 (15,79%)	1 (5,26%)	0	15 (78,95%)
Ensino Superior Graduação	17 (13,6%)	21 (16,8%)	0	87 (69,6%)
Ensino Superior Graduação e Pós Graduação	19 (9,09%)	28 (13,40%)	0	162 (77,51%)

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Os resultados indicam que em todos os níveis de ensino a maioria das docentes da amostra não sofreu, ou não percebeu impacto salarial devido à pandemia. Atraso no pagamento ocorreu para apenas uma docente na educação infantil que trabalha em escola pública, uma docente do ensino fundamental anos iniciais, de 1º a 5º ano, que trabalha em escola pública, duas docentes do ensino fundamental anos finais, de 6º a 9º anos, uma trabalha em escola pública e uma em escola privada, e uma docente do ensino médio que atua em escola pública, nenhuma docente do ensino técnico e superior registraram atraso no recebimento de salários.

Ainda em termos de impacto salarial as docentes do ensino superior graduação foram as que mais indicaram perceber o impacto devido ao aumento de custos no home office e congelamento de salários. Já os professores do ensino fundamental anos finais e ensino médio foram os que mais indicaram impacto por redução de benefícios e direitos que compunham a remuneração. A hipótese de que o impacto salarial pudesse impactar na percepção de sobrecarga mental durante a pandemia se confirmou de acordo com os resultados dos testes apresentados no subtópico 4.3, já que houve diferença nos níveis de percepção de sobrecarga entre as participantes que manifestaram impacto salarial das que não manifestaram esse impacto. Com os dados obtidos em relação ao perfil das respondentes, foi possível obter informações relevantes que poderiam alterar os resultados em relação a percepção de

sobrecarga em determinados aspectos de contexto familiar, como de fato ocorreu em alguns casos, esses resultados serão apresentados no subtópico 4.3.

4.2 Atribuições docente

Este tópico é dedicado a responder ao primeiro objetivo específico, que é identificar as atribuições do trabalho docente nos diferentes níveis, educação infantil, educação básica (ensino fundamental e médio) e ensino superior antes e durante a pandemia. Com base no referencial teórico foram identificadas as principais atribuições docentes apresentadas no tópico 2.2. A partir desse levantamento identificou-se na pesquisa com as professoras que tais tarefas de fato compõem a rotina docente e permaneceram sendo realizadas durante o *home office* na pandemia. Neste tópico, então, são apresentados os dados acerca das atribuições docentes no ensino remoto, conforme respostas obtidas no questionário. Na tabela 1, apresenta-se as principais tarefas desenvolvidas pelas docentes, o questionário utilizou essas tarefas como opções a serem selecionadas pelas participantes, destacando que poderiam marcar quantas alternativas estivessem de acordo com a realidade dentre as 14 opções disponibilizadas, e a opção 15 era destinada a descrição de outra atividade que não estivesse contemplada nas opções. As opções sugeridas foram baseadas na tabela 8 são apresentados os resultados conforme respostas obtidas.

Tabela 8 - Atividades desenvolvidas no ensino remoto

ATIVIDADES	Educação Infantil	Ensino Fundamental Anos Iniciais (1º a 5º anos)	Ensino Fundamental Anos Finais (6º a 9º anos)	Ensino Médio	Ensino Técnico Profissionalizante	Ensino Superior - Graduação	Ensino Superior - Graduação e Pós Graduação	Total
Organização e planejamento das aulas a serem ministradas	19	48	61	81	19	119	205	552
Aulas online	17	44	56	79	19	124	206	545

ATIVIDADES	Educação Infantil	Ensino Fundamental Anos Iniciais (1º a 5º anos)	Ensino Fundamental Anos Finais (6º a 9º anos)	Ensino Médio	Ensino Técnico Profissionalizante	Ensino Superior - Graduação	Ensino Superior - Graduação e Pós Graduação	Total
Organização e planejamento de atividades e avaliações	18	47	60	77	18	120	200	540
Correção de atividades e avaliações	12	46	58	74	18	121	205	534
Elaboração e seleção de conteúdos	16	43	58	71	19	116	196	519
Participação de reuniões pedagógicas	19	44	64	82	17	98	179	503
Participação de atividades extraclasse da instituição de ensino, tais como palestras e eventos online	13	41	59	70	106	188	19	496
Cursos de capacitação	17	43	55	67	19	99	163	463
Preenchimento de agendas e diários de classe	16	43	51	79	17	88	141	435
Atividades de pesquisa e extensão	7	20	24	28	15	99	198	391
Planejamento Anual de Ensino	12	34	53	65	13	71	134	382
Preenchimento de relatórios relativos a desempenho discente	13	44	49	69	9	61	126	371

ATIVIDADES	Educação Infantil	Ensino Fundamental Anos Iniciais (1º a 5º anos)	Ensino Fundamental Anos Finais (6º a 9º anos)	Ensino Médio	Ensino Técnico Profissionalizante	Ensino Superior - Graduação	Ensino Superior - Graduação e Pós Graduação	Total
Análise do contexto social e cultural dos alunos	12	38	48	56	16	46	116	332
Participação na gestão escolar ou acadêmica	6	15	28	23	7	58	114	251
Outras*			1	1		11	23	36

* Orientações; bancas; ministrar palestras; reuniões de comitês e comissões; atendimento individualizado a alunos; reuniões de colegiados; relatório quadriênio do programa de pós graduação; grupos de estudo; gravação e edição de vídeos; atividades sindicais; produção e adequação de material didático; pareceres para revistas; busca ativa aos alunos.

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Na opção “outras”, as docentes descreveram, quais outras atividades realizaram, além das opções disponíveis no questionário, referiram-se às atividades mais específicas de determinados níveis de ensino e instituição.

Foi possível perceber maior indicação de realização das seguintes atividades: elaboração e seleção de conteúdos; Organização e planejamento das aulas a serem ministradas; Organização e planejamento de atividades e avaliações; Aulas online; Correção de atividades e avaliações; Participação de reuniões pedagógicas. Com maior quantidade para a atividade de “organização e planejamento das aulas a serem ministradas”. Corrobora com Halzelmann (2020), quando afirma que o trabalho do professor começa antes da sala de aula, desde o planejamento anual; elaboração de conteúdos; análise do contexto social dos alunos; preparação das aulas e avaliações que ocorrerão durante e após as aulas; estendem-se ao momento das aulas e avaliações para averiguar a aprendizagem dos alunos; e vão além, pois incluem atividades burocráticas, como preenchimento de agendas; de gestão participativa; e capacitação constante por meio de cursos. Todas essas atividades foram apontadas pelas docentes, em todos os níveis de ensino, com ênfase no planejamento das aulas, que conforme Bossle (2002), Castro, Tucunduva e Arns (2008), pois indicam que o preparo das aulas é uma das atividades mais importantes, porque precedem todas as demais atividades. Demonstrando que o *Home Office* manteve o cotidiano de trabalho destas mulheres, apenas modificando os cenários onde passaram a desenvolver suas atividades.

Quanto às ferramentas utilizadas durante o ensino remoto, a tabela 9 apresenta os resultados obtidos, as respondentes poderiam marcar quantas opções desejassem, inclusive inserir novas ferramentas na opção “outros”.

Tabela 9 - Ferramentas que mais utilizou durante o trabalho no ensino remoto

FERRAMENTAS	Educação Infantil	Ensino Fundamental Anos Iniciais (1º a 5º anos)	Ensino Fundamental Anos Finais (6º a 9º anos)	Ensino Médio	Ensino Técnico Profissionalizante	Ensino Superior - Graduação	Ensino Superior - Graduação e Pós Graduação	Total
WhatsApp	21	47	63	81	19	105	188	524
Email	16	31	52	72	18	119	204	512
Google Meet (reuniões virtuais)	18	46	61	80	18	110	192	525
Zoom (reuniões virtuais)	8	17	18	25	3	43	110	224
IsCool (comunicação entre pais e escola)	1	3	8	1				13
Google Clasroom (sala de aula virtual)	5	33	49	70	3	4	2	166
Moodle (Ambiente Virtual de Aprendizagem)	5	8	15	21	13	116	183	361
Outros*	2	5	3	8		15	51	84

*Teams; Instagram; Facebook; Skype; Mconf; Unimestre; CANVA; Google Forms; Editor de áudio e vídeo; Padlet; Kahoot; Blackboard; Loom; Telefone; E-aula (UFPEL); Webconf; AVA próprio da IES; Youtube; Messenger; Jitsimeet; streamyard; mp4; mural interativo; GeoGebra Class; Google Drive; Blogs; Quiz; Jamboard; Educarweb.

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Dentre as opções de ferramentas disponibilizadas no questionário as que mais foram indicadas correspondem a “WhatsApp, E-mail e Google Meet”, em todos os níveis de ensino. Diversas outras ferramentas e softwares foram apontados pelas professoras além daquelas sugeridas no questionário, descritas na opção “outros”. De acordo com Rossato e Cardoso (2017) na profissão há a necessidade de constante inovação, os resultados indicam que as docentes tem tido essa preocupação ao buscarem se adaptar ao uso de novas ferramentas e recursos tecnológicos. A necessidade de manter o processo de ensino aprendizagem fez com que estas docentes, com o suporte das instituições de ensino (muitos recursos utilizados são o padrão seguido pela instituição) incorporassem ferramentas diversas ao cotidiano de trabalho. No futuro cabe investigar o que disso passará a fazer parte do contexto diário, mesmo com a volta do ensino presencial.

Quanto à jornada de trabalho, é possível constatar que durante o trabalho *home office* na pandemia, a jornada de trabalho das docentes aumentou em média 2 horas por dia, uma vez que antes da pandemia a média de respostas da jornada era de 8 horas por dia, atualmente a média é 10 horas. As respostas quanto à carga horária foram categorizadas em três grupos distintos, como demonstra a tabela 10.

Tabela 10- Jornada de Trabalho

Antes da pandemia trabalhava...horas por dia		
Até 8h	De 9 a 12h	Mais de 12h
444	95	29
Atualmente trabalho em média...horas por dia		
Até 8h	De 9 a 12h	Mais de 12h
207	162	199

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Quando questionadas como essa carga horária é distribuída ao longo do dia temos os seguintes resultados conforme tabela 11.

Tabela 11- Distribuição da jornada ao longo do dia

Distribuição da carga horária geral	Quantidade de respostas
Divididas em dois turnos bem delimitados	79
Consigo trabalhar apenas um turno por dia em casa	18
Não consigo ter um horário específico a cada dia	131
"Espalhadas" ao longo do dia, conforme as demais demandas da casa permitem	308
Outro - 3 turnos	32

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

É possível constatar que a maioria das respondentes afirma ter suas horas de trabalho espalhadas ao longo do dia, conforme as demais demandas da casa permitem durante o *home office*, correspondendo a um percentual de 54,22% das docentes que participaram da pesquisa. Esse dado confirma a dificuldade em estabelecer uma rotina e gerir o tempo de trabalho no *home office* conforme afirmam Columbu e Massoni (2017), já que em muitos casos as demandas domésticas acabam se sobrepondo ou interferindo na jornada de trabalho.

A maioria dessas docentes, em qualquer forma de distribuição de jornada, apontaram manutenção ou aumento das horas de trabalho, com exceção de algumas poucas que tem a jornada espalhada ao longo do dia, conforme as demais demandas da casa permitem, que apontaram redução, no entanto, por terem o tempo dedicado às atividades laborais, “espalhados” em função das atribuições domésticas, e não terem conseguido estabelecer um horário determinado para o trabalho docente, a percepção de quantidade de horas laborais pode não ser mensurada com exatidão, já que as atividades domésticas estão se sobrepondo ou interferindo na jornada de trabalho. Esse aspecto de aumento de jornada pode contribuir na percepção de sobrecarga. Nesse sentido Nunes (2017) afirma que, o excesso de jornada representa um problema no *home office*, podendo inclusive comprometer a saúde do trabalhador devido ao excesso de cobrança. E de fato, nesta pesquisa confirmou-se essa hipótese como descrito no subtópico 4.3.

Ao considerar a distribuição das horas de trabalho no dia em cada nível de ensino, temos os resultados da tabela 12.

Tabela 12 - Distribuição de jornada ao longo do dia em cada nível de ensino

Distribuição da carga horária	Educação Infantil	Ensino Fundamental - Anos Iniciais	Ensino Fundamental - Anos Finais	Ensino Médio	Ensino Técnico Profissionalizante	Ensino Superior - Graduação	Ensino Superior - Graduação e Pós Graduação
Divididas em dois turnos bem delimitados	2	4	10	8	2	21	32
Consigo trabalhar apenas um turno por dia em casa	2	2	1	5	0	2	7
Não consigo ter um horário específico a cada dia	9	12	16	18	5	26	45
"Espalhadas" ao longo do dia, conforme as demais demandas da casa permitem	8	28	35	47	10	69	110
Outro - 3 turnos	0	2	2	4	2	7	15

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Foi possível perceber que em todos os níveis de ensino a maioria das docentes não conseguem organizar uma jornada fixa de trabalho no *home office*, tendo suas horas de trabalho “espalhadas” ao longo do dia conforme as demandas domésticas. Esse resultado demonstra que as docentes desta amostra, em todos os níveis de ensino, afirmam ter dificuldade em estabelecer uma rotina de trabalho no *home office* durante o ensino remoto na pandemia. Dentre as poucas docentes que afirmaram conseguir delimitar bem a jornada, a maioria está atuando no ensino fundamental anos finais, de 6º a 9º anos, ensino médio e ensino superior na graduação, pode-se perceber que, nesses níveis de ensino, foi possível manter mais rotina do que nos demais.

4.3 Percepção da sobrecarga

Neste subtópico serão analisados os dados que visam responder ao segundo e terceiro objetivos, verificar o impacto das atribuições docentes na sobrecarga física das mulheres antes e durante o trabalho *home office* imposto pela pandemia e verificar o impacto das atribuições docentes na sobrecarga mental das mulheres antes e durante o trabalho *home office* imposto pela pandemia.

Na sessão 2 do questionário, as participantes responderam questões referentes às cargas físicas e mentais marcando suas opções em escala do tipo *Likert* de cinco pontos, sendo o 1 para “discordo totalmente” e 5 para “concordo totalmente”. Os dados são apresentados de modo geral na tabela 13:

Tabela 13 - Dados de respostas acerca da carga física e mental

QUESTÃO	MÉDIA	MODA*
As aulas online se tornam mais cansativas por conta do excesso de ruídos existentes quando muitas pessoas estão conectadas ao mesmo tempo	3,29	5 (450 respondentes)
Trabalhar em casa cansa mais por conta dos ruídos das demais pessoas e atividades da casa	3,66	5 (466 respondentes)
Trabalhar em casa se torna mais cansativo devido aos ruídos da rua ou da vizinhança	3,36	5 (454 respondentes)
Trabalhar em casa é mais cansativo devido à iluminação inadequada ao trabalho	2,72	1 (163 respondentes)
O uso excessivo de equipamentos como computador e celular durante o trabalho em casa me deixa mais cansada.	4,33	5 (369 respondentes)
O uso excessivo de computador/tablet/celular me causa dores físicas	4,22	5 (337 respondentes)
O trabalho em casa me deixou mais cansada psicologicamente	4,27	5 (355 respondentes)
Trabalhar em casa durante a pandemia aumentou minhas atividades e demandas profissionais	4,48	5 (395 respondentes)
Durante o trabalho em casa por conta da pandemia trabalhei mais horas do que minha jornada normal de trabalho	4,49	5 (410 respondentes)
Durante o trabalho em casa durante a pandemia aumentaram os conflitos familiares	2,69	1 (176 respondentes)
Durante o trabalho em casa durante a pandemia aumentaram os conflitos ou tensões entre colegas e/ou equipe diretiva e administrativa	2,31	1 (210 respondentes)
Durante o trabalho em casa durante a pandemia aumentaram os conflitos ou tensões com alunos e/ou pais ou responsáveis	2,59	1 (153 respondentes)

QUESTÃO	MÉDIA	MODA*
A preocupação com os riscos da pandemia tornou meu trabalho mais cansativo	4,07	5 (288 respostas)
Durante o trabalho em casa o surgimento de situações emergenciais tornaram-se mais frequentes	3,42	5 (154 respostas)
As pressões no trabalho aumentaram durante o trabalho em casa na pandemia	3,91	5 (256 respostas)
Me senti cansada ou abalada psicologicamente pela necessidade urgente em lidar mais intensamente com tecnologias	3,89	5 (264 respostas)
Trabalhar em casa é mais cansativo porque aumentaram as exigências cognitivas, de raciocínios e /ou o uso da memória	3,83	5 (256 respostas)
O excesso de regras relacionadas às tarefas docentes para o ensino remoto me deixaram mais cansada no trabalho	4,11	5 (295 respostas)
Carga física e mental	3,7	4

Fonte: Elaborado pela autora

A maior média entre as variáveis foi quanto ao aumento de demandas no trabalho (4,48) e jornada de trabalho (4,49) no *home office* durante a pandemia, este resultado é coerente com o aumento de carga horária de trabalho indicado pelas docentes e descrito no subtópico 4.2. Logo, o aumento em demandas de trabalho gera aumento de horas de dedicação ao trabalho, o aumento de demanda e jornada influenciou na percepção de sobrecarga de trabalho, indo ao encontro de evidências sobre o tema encontradas no estudo de Corrêa (2003). De modo geral, há alta percepção de sobrecarga física e mental durante a pandemia pela amostra de profissionais docentes deste estudo. Conforme pode ser verificado também pela Moda das respostas apresentadas.

Um teste não paramétrico utilizado com a finalidade de descrever diferenças de posição ou medianas entre os grupos foi o Kruskal Wallis, que indicou que as docentes percebem de forma diferente a carga física e mental dependendo do nível de ensino em que atuam, o Teste Dunn, realizado após o teste Kruskal Wallis, apresentou onde estão essas diferenças.

Tabela 14 - Resultados do teste

		Excesso de ruídos na conexão	Conflito entre alunos e pais	As pressões do trabalho aumentaram no Home Office	Aumento de exigências cognitivas e uso da memória	Carga física e mental
Resultado Kruskal-Wallis		0,00 - Rejeita Hipótese Nula	0,00 - Rejeita Hipótese Nula	0,00 - Rejeita Hipótese Nula	0,00 - Rejeita Hipótese Nula	0,00 - Rejeita Hipótese Nula
Resultado Teste de Dunn						
	Código no teste					
Educação infantil	1	Mediana 4 (sig. 0,022 entre Grupo 6 e 1/ sig. 0,005 entre Grupo 7 e 1)				
Ensino Fundamental - 1 a 5 ano	2	Mediana 4 (sig. 0,001 entre Grupo 7 e 1)	Med 3 (sig. 0,012 7 - 2)			
Ensino Fundamental - 6 a 9 ano	3	Med 3 (sig 0,000 6 -3) (sig. 0,000 7 e 3)	Med 3 (sig 0,000 6 -3) (sig. 0,000 7 e 3)	Med. 5 (sig. 0,029 entre 6 e 3/sig. 0,023 entre 7 e 3)	Med. 5 (sig. 0,029 entre 7 e 4)	Med. 4 (sig. 0,005 entre 6 e 3)
Ensino Médio	4	Med 3 (sig 0,008 6 -4) (sig. 0,001 7 e 4)	Med 3 (sig 0,008 6 -4) (sig. 0,001 7 e 4)	Med. 5 (sig. 0,000 entre 6 e 4/sig. 0,000 entre 7 e 4)	Med. 5 (sig. 0,017 entre 6 e 4/sig. 0,002 entre 7 e 4)	Med. 4 (sig. 0,009 entre 6 e 4/sig. 0,005 entre 7 e 4)
Ensino Técnico/Profissionalizante	5					
Ensino Superior - Graduação	6	Mediana 3 (sig. 0,022 entre Grupo 6 e 1)	Med 2	Med. 4	Med. 4	Med. 3
Ensino Superior - Graduação e Pós	7	Mediana 3 (sig. 0,005 entre Grupo 7 e 1/ sig. 0,001 entre Grupo 7 e 1)	Med 2	Med. 4	Med. 4	Med. 3

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

As maiores diferenças entre grupos apontadas pelo teste foram entre o grupo de docentes que lecionam no ensino superior, ensino médio e ensino fundamental anos finais (6º

a 9º ano), sendo estes últimos os mais afetados de modo geral. Nos anos finais do ensino fundamental, diferentemente dos anos iniciais (1º a 5º), há 1 professor específico para cada componente curricular, este deve ter formação específica no componente que leciona, e em geral este professor leciona para várias turmas diferentes este componente, portanto, sua preocupação maior está em cumprir o programa previsto para a disciplina em cada ano, no entanto, há uma dificuldade real ao considerar que os alunos nesse nível de ensino ainda não possuem muita autonomia, demandando bastante de atenção do docente no processo de aprendizagem (DAVIS *Et al*, 2013). Esses aspectos podem contribuir para impactar significativamente a percepção maior de sobrecarga de trabalho nas docentes que atuam nesse nível da educação básica.

4.3.1 Percepção de sobrecarga física

De forma mais específica, os resultados dos testes apontaram que em relação à variável de que “o excesso de ruídos de muitas pessoas conectadas ao mesmo tempo torna a aula mais cansativa” encontraram diferenças entre os grupos do ensino superior graduação (mediana 3), e educação infantil (mediana 4) com significância de 0,022 entre os grupos, apontando que na educação infantil os ruídos na aula *online* atrapalham mais que nos demais níveis de ensino, e menor índice para o ensino superior. Uma possibilidade é que quanto maior o nível de maturidade, maior a capacidade de concentração em uma aula expositiva. Antoniassi e Lacerda (2020) afirmam que as crianças menores, entre 0 a 6 anos, possuem um grau menor de atenção, e, portanto, se distraem com facilidade, devido a essa dispersão é que as aulas *online* podem se tornar mais barulhentas na educação infantil.

Quanto ao incômodo causado pelos ruídos da casa, os resultados dos testes apontaram pouca variação entre os níveis, indicando que acerca dessa variável há percepção de interferência em todos os níveis de ensino. Assim, o excesso de ruídos pode gerar uma percepção de sobrecarga física de trabalho (CORRÊA, 2003). Em todos os níveis de ensino os ruídos da casa atrapalham as aulas, causando a percepção de sobrecarga física.

Em relação aos ruídos causados pela vizinhança não houve diferença significativa nos resultados, bem como em relação à iluminação (CORRÊA, 2003) e dores físicas pelo uso de equipamentos de tecnologia da informação (PUMARIEGA et al, 2018). Isto significa que em todos os níveis a percepção de carga física relativas a esses fatores foi equiparada.

Na amostra alcançada por este estudo, a sobrecarga de trabalho docente no *home office* em decorrência da pandemia em nível de carga física foi considerável no que tange aos ruídos da aula online, pode-se dizer que o excesso de barulho, tanto de pessoas conectadas quanto do ambiente interfere na percepção das docentes acerca de aumento de carga física de trabalho. Outras variáveis importantes irão se referir à sobrecarga mental de trabalho percebida pelas participantes da pesquisa.

4.3.2 Percepção de sobrecarga mental

Em se tratando da sobrecarga mental das mulheres docentes no *home office* durante a pandemia, é possível afirmar com base nos resultados da pesquisa que docentes desta amostra percebem alto nível de sobrecarga mental, em todos os níveis de ensino. Entretanto, algumas variáveis impactaram em maior ou menor percepção de acordo com o nível de ensino, com moda variando entre 1 e 5.

Na variável que traz a carga devido ao aumento de conflitos com alunos, pais ou responsáveis no trabalho *home office* na pandemia, os resultados dos testes indicaram que no ensino superior quase não apresenta conflitos (mediana 2), isso pode ser decorrente da maior autonomia e maturidade dos educandos, que em sua maioria são adultos. Os demais níveis de ensino indicaram aumento da carga em função dos conflitos em igualdade (mediana 3).

Em relação à variável relativa ao aumento das pressões no trabalho os grupos correspondentes aos anos finais do ensino fundamental (6º a 9º anos) e ensino médio as docentes indicaram sofrer aumento das pressões no trabalho com mais intensidade, (mediana 5, sig 0,029).

Quanto à variável de aumento das demandas cognitivas como aprendizagem de novas tecnologias e maior uso de memória, as docentes que lecionam para os anos finais do ensino fundamental (med. 5, sig 0,029) e para ensino médio (med 5, sig 0,017) indicaram maior percepção de aumento de carga cognitiva no *home office*.

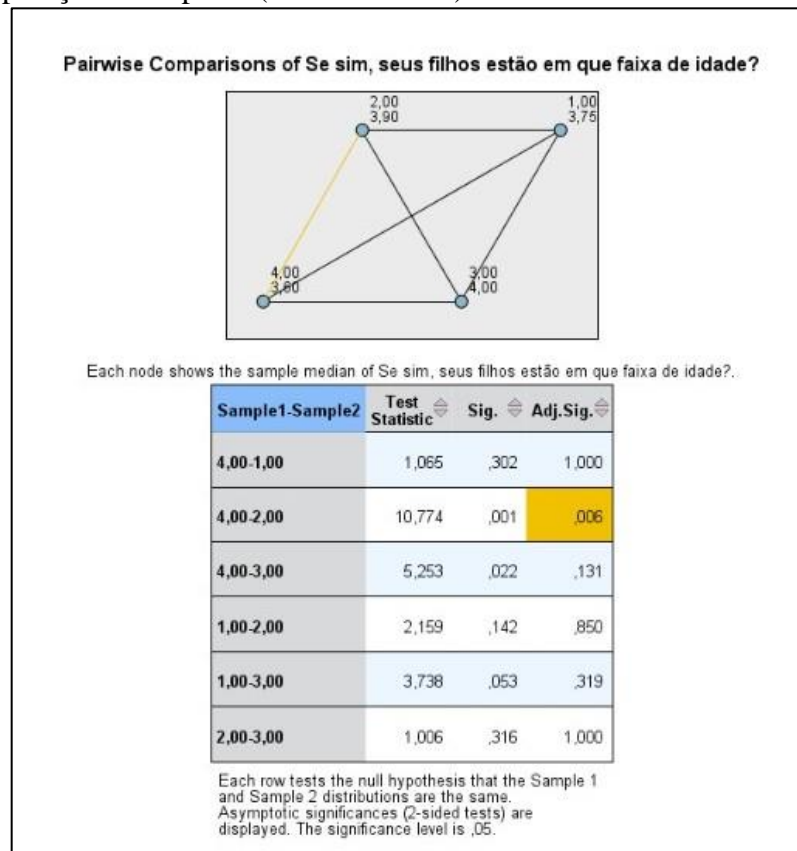
Os resultados das variáveis acima, corroboram com o que Corrêa (2003) aponta como carga psíquica de trabalho, isto é, conflitos, tensões e demandas cognitivas. Logo, a percepção de aumento desses fatores, contribuem com a percepção de sobrecarga no trabalho docente *home office*.

Por meio dos resultados é possível verificar que as professoras, de modo geral, percebem sobrecarga de trabalho no *home office* em virtude da pandemia da COVID-19, no

entanto, as professoras que atuam nos anos finais do ensino fundamental, isto é, do 6º ao 9º ano, e no ensino médio em muitos aspectos estão mais sobrecarregadas que as docentes do ensino superior. Um dos fatores que poderiam explicar essa diferença seria o exposto anteriormente, o fato de os professores dos anos finais do ensino fundamental lidarem com diversas turmas ao mesmo tempo, as demandas se tornam maiores, e ao mesmo tempo no ensino superior, apesar de as docentes também atuarem em diferentes turmas, os alunos possuem certo grau de autonomia, por serem adultos.

Com base nos testes, não exerce diferença o fato de ter ou não filhos nos índices de sobrecarga, porém, a faixa etária dos filhos sim influencia, conforme demonstra a tabela 17.

Figura 6 - Comparação entre pares (Teste de Dunn)



Fonte: extraída do programa SPSS.

Tabela 15 - Diferenças na sobrecarga por faixa etária dos filhos

Faixa etária	Resultado
De 6 a 14 anos	4
Mais de 18 anos	3

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Os resultados indicaram que as professoras que têm filhos com idade entre 6 e 14 anos, isto é, em idade escolar, perceberam mais sobrecarga do que aquelas que têm filhos adultos. Isso pode ocorrer devido ao acúmulo das tarefas docentes, domésticas, somadas às tarefas escolares dos filhos que, no *home class*, podem demandar de mais auxílio dos pais, considerando que, segundo Schwanz e Felcher (2020), o ensino remoto também trouxe desafios aos estudantes que, da mesma forma que os docentes, passaram por um processo de adaptação da rotina escolar, distante da interação com colegas e professores, além de adaptação às ferramentas de ensino, situação essa que acabou trazendo maiores dificuldades na aprendizagem. No ensino remoto os pais passaram a desempenhar o papel de organizar o horário de estudos e as demandas solicitadas, além de fiscalizar seu cumprimento (SARAIVA, 2020).

Exercer cargo de gestão além da docência foi outra variável que não apresentou diferença em relação ao nível de percepção de sobrecarga. Os resultados também demonstraram que a quantidade de moradores na residência não interfere na sobrecarga. Nem tampouco o fato de residirem com idoso ou pessoa com necessidade de cuidados especiais, no entanto, o número de respondentes deste grupo é pequeno em relação a amostra, apenas 91 respondentes afirmaram morar com pessoa idosa ou que necessita de cuidados especiais, o que corresponde a 16% da amostra, amostras muito pequenas podem produzir resultados imprecisos e sem significância estatística (VICTOR; PAES, 2010).

Quanto à variável de serem ou não as únicas responsáveis pelos afazeres domésticos, a tabela apresenta que as docentes que são as únicas responsáveis, 244 participantes, percebem maior a sobrecarga com moda igual a 5, já nas 324 respondentes que afirmam dividir essa responsabilidade com outras pessoas a moda foi 4.

Tabela 16 - Sobrecarga em relação a responsabilidade pelos afazeres domésticos

RESPONSABILIDADE FINANCEIRA	Únicas responsáveis pelos afazeres domésticos	Não são únicas responsáveis pelos afazeres domésticos
Quantidade	244	324
MODA	5	4

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

No que tange à variável de terem sofrido impacto na renda, os testes indicam que o grupo que respondeu ter sofrido impacto salarial devido ao aumento das despesas domésticas

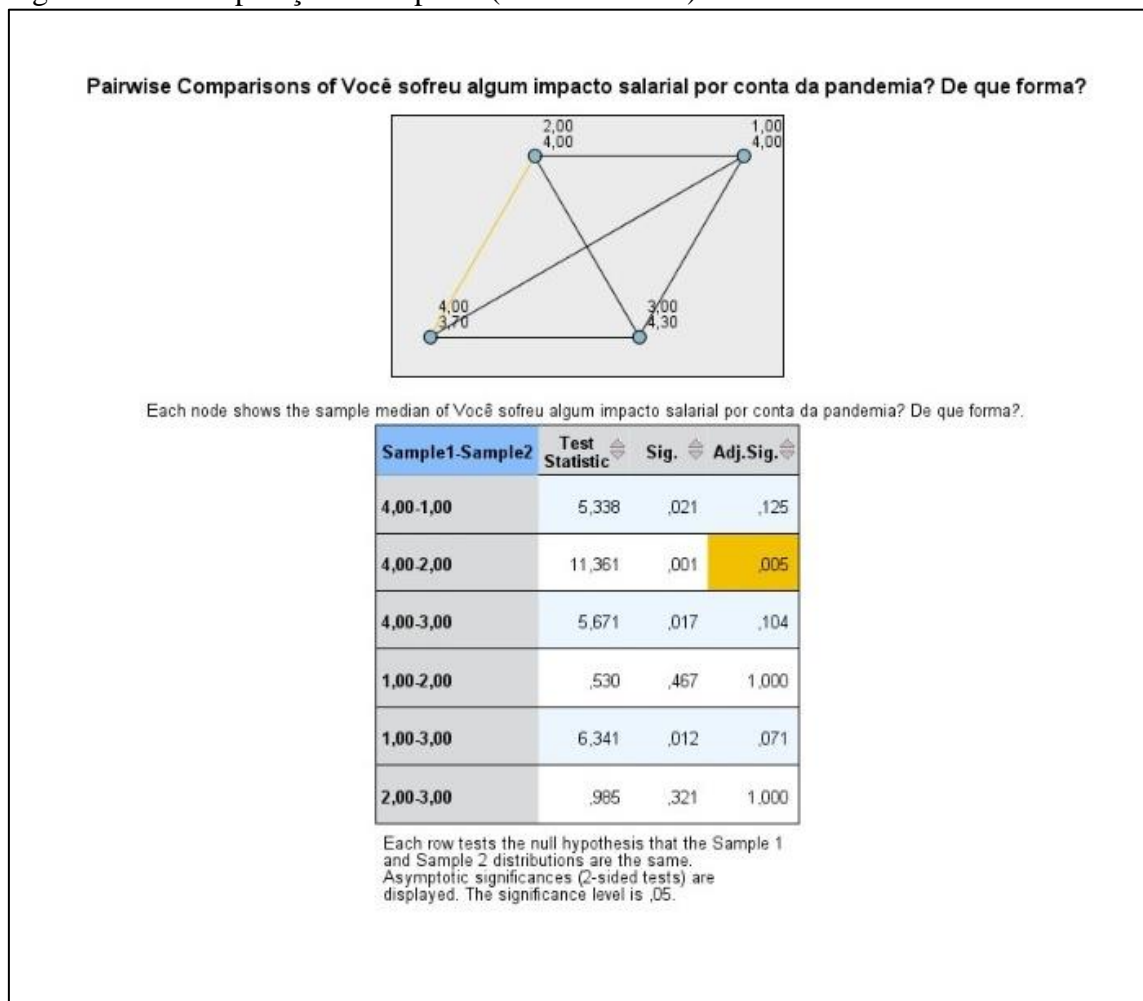
em função do home office ou por redução de renda de outro membro da família, apresentaram maior sobrecarga que os demais, com maior diferença em relação ao grupo que indicou não ter sofrido impacto na renda

Tabela 17 - Sobrecarga em relação ao impacto salarial durante a pandemia

Sobrecarga nos grupos em relação à variável impacto salarial	Sim, aumento de gastos em casa pelo home office/congelamento salário e inflação/perda de emprego de pessoas que auxiliavam	Não
Quantidade	77	383
MODA	4	3

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Figura 7 - 2ª Comparação entre pares (Teste de Dunn)



Fonte: extraída do programa SPSS.

Os resultados indicam que as professoras que não sentiram impacto salarial tiveram uma percepção menor de sobrecarga física e mental, e a principal diferença foi entre estas e as professoras do grupo 2, isto é, que afirmaram perceber impacto salarial devido ao aumento de gastos no *home office*, ou redução de orçamento doméstico devido à redução salarial de algum familiar, com nível de significância de 005.

Os resultados apontam que o fato de ter ou não mais alguém trabalhando *home office* na residência não é um fator preponderante em relação à percepção de sobrecarga. Outras variáveis que não apresentaram diferença foram estado civil, idade e responsabilidade financeira pelo orçamento doméstico. Para as respondentes desta pesquisa terem ou não cônjuge ou companheiro na residência não interfere na percepção de sobrecarga, se pode pensar pelo fato de que de modo geral independentemente disso elas permanecem sendo as principais responsáveis pelas demandas da casa.

Em todas as variáveis a Moda é 5, isto indica alta frequência em percepção na carga física e mental de trabalho no *home office* em decorrência da pandemia. A média geral de percepção de carga física e mental foi de 3,7 e a Moda 4 indicam que para a maior parte das respondentes indicaram percepção de sobrecarga física e mental de trabalho no *home office* durante a pandemia da COVID-19, o que contempla o objetivo geral deste estudo que é analisar a percepção das mulheres docentes acerca do aumento da carga de trabalho em decorrência do trabalho *home office* imposto pela pandemia da COVID-19, identificando que há percepção de aumento de carga de trabalho, levando à percepção de sobrecarga, especialmente mental.

Em artigo escrito no site da “Nova Escola” (novaescola.org.br), Paula Salas (2020) afirma que os educadores vivenciam um momento de ansiedade, medo e exaustão durante a pandemia, devido às rápidas mudanças, alto nível de cobrança, frustrações e dificuldades técnicas, o que tem prejudicado a saúde mental dos professores. No site cienciaparaeducacao.org, Natalia Flores afirma que o trabalho em casa por conta da COVID-19 impacta de diferentes formas os professores, tendo como queixa mais relatada a sobrecarga emocional, para ela, o contexto parece ter multiplicado a carga de trabalho, e sobrecarga mental.

Os resultados comprovam que as docentes da amostra desta pesquisa se sentem sobrecarregadas no trabalho *home office*, apesar de diferenças nos níveis de ensino ao se considerar algumas variáveis, a alta percepção de sobrecarga de trabalho foi confirmada em todos os níveis de ensino.

No questionário havia uma pergunta aberta que questionava o que a participante entendia por carga mental, as respostas foram variadas, 143 respondentes afirmaram não conhecer o conceito ou nunca ter ouvido falar. Grande parte das docentes responderam se tratar de acúmulo de tarefas, excesso de demandas, pressão mental, outras indicaram ser a capacidade de resolver problemas complexos, sobrecarga emocional e psicológica devido ao acúmulo de responsabilidades, uso constante do cérebro, excesso de responsabilidades que excedem a capacidade de pensamento, acúmulo de preocupações, cansaço mental, muita informação, muito estresse, entre outras expressões. Algumas respostas serão destacadas aqui e categorizadas por enfoque semelhantes dado nas respostas.

Quadro 3- Respostas acerca da compreensão de carga mental

Excesso de tarefas e demandas
Resposta
Acúmulo de afazeres.
Temos que resolver várias atividades ao mesmo tempo e durante a Pandemia está sendo bem assim, muitas tarefas ao mesmo tempo.
São as responsabilidades, os afazeres, assumir muitas tarefas no dia dia e outros.....
Sim. Acredito que é a soma das demandas acumuladas ao longo do tempo: trabalho, casa, cônjuge, pais, cuidar de si, atualizar-se, estudar, buscar coisas novas...
Entendo que se trate do somatório de tarefas/ responsabilidades/ ocupações que se somam e que ficam ali na mente... tic tac tic tac.
Pressão e exaustão
Resposta
Minha cabeça parece que vai estourar.
Não sei o que é. Acredito que seja esgotamento mental, estresse acumulado.
Tem-se ouvido muito e penso ser a sensação que sinto. Cansada, sobrecarregada, pressionada.
Capacidade de nossa mente suportar pressões.
Sim. Entendo que pode gerar um esgotamento sério, exaustão no trabalho com danos graves, podendo gerar afastamento ou perdas no desempenho.
Carga emocional e psíquica
Resposta
Uma sobrecarga emocional que a pandemia acarretou, em acumular o trabalho, a educação e o laser do filho, e não poder sair normalmente de casa afetou o psicológico.
Além de todas as atividades mentais do dia-a-dia, tudo aquilo que se soma de tarefas, preocupações, inquietações, anseios, excesso de informações, medos e tensões.

A carga é tudo que temos que pensar/fazer, dificuldades que temos que enfrentar, tudo reflete no mental, e durante uma pandemia+trabalho home essa carga aumenta consideravelmente, levando ao estresse extremo, depressão, e outras disfunções psicológicas.
Sim, sobreposição de sentimentos e emoções.
Sim. Cansaço psíquico e emocional.
Resolução de problemas e situações complexas, demanda cognitiva
Resposta
Sim, peso do intelecto e mental das atividades acadêmicas, profissionais e da vida.
Existe a capacidade de ação do cérebro em se adaptar e realizar tarefas novas e em realizar as da rotina. Quando estamos em uma situação como a de agora, onde é tudo novo e não apresentamos conhecimento suficiente para agir, bem como precisamos realizar atividades e aprender algo além do que nosso cérebro conhece, ficamos sobrecarregados e entramos em estresse mental, onde não conseguimos dar conta de aprender, organizar e realizar tudo o que é apresentado.
Carga mental eu entendo como um acúmulo de funções e tomada de decisões na vida diária.
Acredito que é todo o trabalho intelectual que fazemos até mesmo nas horas "vagas" pois durmo e acordo pensando e sonhando com BUSCA ATIVA.
Acredito que sejam demandas que exijam mais do nosso raciocínio, memória, pensamento rápido e estratégico.
Organização entre trabalho e rotina doméstica
Resposta
Sim, sobrecarregada com afazeres do trabalho e de casa.
Sim. É toda carga gerada pela necessidade de desenvolver vários tipos de atividades diferentes como trabalho e casa ao mesmo tempo.
Quando a pessoa ocupa seu pensamento na organização do funcionamento da casa, do cuidado dos filhos. A pessoa é a única responsável pela logística da família.
A carga mental corresponde a todas as tarefas relacionadas às necessidades da família e da casa. Agendar e levar os filhos no médico e demais profissionais da saúde; fazer a previsão das compras e demais necessidades da família; fazer planejamento de preparo e compra de refeições; cuidado com as roupas da família; entre outras tarefas.
Sim. No momento a carga mental está muito alta com as condições impostas ao nosso trabalho na pandemia. Antes 'a casa' não ia conosco para o trabalho. As tarefas ficavam em casa nos esperando. Hoje elas convivem conosco a todo momento. Não há descanso. Entendo a carga mental como as tarefas que realizamos além daquelas de nosso trabalho que envolvem a gestão da casa na sua organização e a gestão das pessoas da casa em torno do conhecimento feminino de organização familiar.
Questão de gênero
Resposta
Já, penso que se refere à responsabilização pelas tarefas domésticas, mesmo que elas sejam compartilhadas, a carga mental pesa porque somos mais "culpadas" socialmente e responsabilizadas pelas tarefas domésticas.
Sim. Os afazeres invisíveis que nós mulheres temos, especialmente mentais... tipo nossas preocupação com tudo e todos (desde as compras da casa, até data de aniversários dos amigos do

filho, que precisam comprar lembranças).
Sim. Entendo como o excesso de demandas relacionadas às atividades domésticas e afazeres do lar e da família que envolvem as proporção desigual as mulheres.
Carga mental feminina resulta do trabalho não pago realizado por mulheres no que refere à organização da casa e da família, cuidado dos filhos, idosos e pessoas com deficiência que, morando ou não na mesma casa, são de responsabilidade das mulheres.
Sim já ouvi, mesmo antes da pandemia e muito relacionada às mulheres. Seria o desgaste mental (que reflete no físico e psicológico) por ter que dar conta de tudo que os demais não dão: planejar compras, cardápios, agendas de consultas, ver que as roupas da filha não cabem mais e precisa comprar novas, aniversários, lidar com a funcionária da casa, marcar manutenção de equipamentos domésticos, enfim "enxergar" as necessidades da família e mesmo que não seja a pessoa a executar, só em ter que se dar conta que tem que ser feito e delegar, já é um desgaste.

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Após apresentação de explicação do que seria a carga mental na rotina doméstica, “Carga mental é um conceito atribuído ao trabalho de planejamento, organização e tomada de decisões em casa (supermercado; material que o filho tem que levar para a escola; presentes para a família no final do ano; aniversários; roupa limpa existente e roupa que precisa ser lavada; coisas que precisam ser compradas/consertadas/etc, entre tantas outras).... como você observa isso na sua vida?”. Ao serem questionadas como observam isso em suas vidas, a maioria das respondentes indicou ter bem presente a carga mental no cotidiano, indicando em muitos casos que se sentem esgotadas e exaustas e que, a maioria, percebe que o trabalho durante a pandemia agravou sim a carga mental.

Foram selecionadas algumas respostas como forma de dar exemplo da categorização feita. Separadas por nível de ensino em que as respondentes atuam (quadro 4).

Quadro 4- Relatos sobre carga mental

Educação Infantil
Resposta
Cansada da rotina e sem esperança que isso acabe tão cedo.
Acredito que como a maioria das mães é esposas, acabo sobrecarregada em "ter" que dar conta de tudo e não respeitar também o meu limite é pedir ajuda para meu companheiro ou apenas aceitar está ajuda. As vezes estamos tão no "automático" em fazer tudo que vamos nos privando de várias coisas, principalmente em ter um momento pra si. Acredito sim, que o estresse e alguns problemas por ele acarretados poderiam diminuir se a carga mental não fosse tão pesada, porém acredito que é uma busca e um aprendizado constante para sair do "automático".
Vivo em constante carga, não por não estar com filhos em casa, mas por estar sempre ligada aos problemas e a pressão da preocupação com todos pela possível exposição ao Coronavírus-COVID 19.

<p>Sou a responsável por todas as tarefas domésticas da casa e por grande parte das tarefas profissionais. O uso de uma agenda auxilia muito no dia a dia, pois as tarefas e obrigações não ficam somente no âmbito da memória”.</p>
<p>“Hoje já não consigo separar a carga mental do trabalho. As atividades do trabalho se misturam aos afazeres da casa e não há um tempo delimitado para um ou para outro, o que torna tudo mais cansativo.</p>
<p>Ensino Fundamental – Anos Iniciais</p>
<p>Resposta</p>
<p>Observo que isso se tornou realidade mais presente. Mesmo não sendo dona de casa. Acabou que além das tarefas profissionais, essas tarefas se tornaram necessárias. Precisam estar resolvidas para que sobre tempo e boas condições para trabalhar de casa.</p>
<p>Tenho muitos afazeres e em alguns dias acho que não darei conta e realmente não dou, deixando para o outro dia.</p>
<p>Minha carga mental é imensa. Além do trabalho pedagógico tenho todos os afazeres domésticos e acompanho filhos nas atividades escolares. Tenho atuado como mãe, esposa, faxineira, pedagoga, psicóloga e todos os itens citados na questão acima. Me sinto esgotada. Mesmo com férias letivas continuei na rotina . O trabalho em home Office devido a pandemia impactou muito na minha qualidade de vida. Não consigo delimitar os espaços para cada atividade.</p>
<p>Estou com minha carga mental explodindo.</p>
<p>Eu estou sobrecarregada. Sou eu que planejo e organizo tudo...mercado, limpeza da casa, levar utensílios para minha família que são idosos e moram no interior, farmácia, agropecuária, plantas na escola...almoço...e todo o resto da demanda escolar, gestão e minha vida pessoal e social.</p>
<p>Ensino Fundamental – Anos Finais</p>
<p>Resposta</p>
<p>"Ao natural", isso tudo já se torna exaustivo muitas vezes, e com a pandemia muito mais.</p>
<p>Faço tudo isso e muito mais. e isso está me deixando muito esgotada, pois trabalho atendendo alunos e pais, sou secretária de empresa um turno (em casa online), cuido dos filhos, tenho dois filhos: um bebê 7 meses e um de 10 anos , em que ajudo com as tarefas da escola em casa. além de tudo isso, cuida da casa : limpeza, comida, roupas,....</p>
<p>É um peso a mais quando se está no limite.</p>
<p>Como sou uma mulher de meia idade em uma sociedade extremamente machista, isso sempre foi determinante em minha vida. Desde que saí da casa de meus pais para estudar, na pré-adolescência, essa carga foi se avolumando cada vez mais. Hoje, como sou divorciada e meu filho é adulto, ficou mais leve, mas tenho dificuldade em assumir o fato de que as coisas não precisam ser feitas em um momento determinado, e sim quando eu puder, e quiser.</p>
<p>Muito trabalho. Cansada, estressada e deprimida.</p>
<p>Ensino Médio</p>
<p>Resposta</p>

<p>Está tudo sempre nas costas da mulher mas tenho algumas ajudas do cônjuge e filho, na está muita carga mental durante esta Pandemia, muitas coisas a fazer e tudo junto.</p>
<p>Observo que estou sobrecarregada, pois em casa trabalho, atendo meu filho e faço as coisas de casa junto.</p>
<p>Trabalhei por muitos anos 60 horas semanais. Agora trabalho 40 horas, a rotina era complexa e mantinha um padrão. Agora com o trabalho em casa às vezes preciso de um puxão de orelha para lembrar que existe a pessoa que trabalha e a pessoa que tem uma vida particular, separar o dia e organizar outra rotina para não esquecer que sou pessoa, mãe e que pertença a um lar. Se não faço isso, fico as 24 horas do dia só com o modo pessoa que trabalha ativado. Consigo realizar as atividades do trabalho e da família, aqui sempre dividimos todas as tarefas da casa, sobrando tempo para realizar trabalhos manuais (tricô, meu preferido e crochê) ótimos para desligar a mente das atividades de trabalho.</p>
<p>A nossa mente não desliga , estamos sempre preocupados com tantas tarefas e não conseguir vencer o tempo para realizá-las.</p>
<p>Esgotada pela carga mental, toda essa responsabilidade é minha.</p>
<p>Ensino Técnico Profissionalizante</p>
<p>Resposta</p>
<p>Acúmulo de tarefas. Muitas coisas ao mesmo tempo (dou aula/ou estão em reuniões e tenho que, ao mesmo tempo, auxiliar meus filhos nas suas aulas ou atender as necessidades deles).</p>
<p>Inclusive tive uma crise de stress durante a pandemia devido a sobrecarga de tarefas.</p>
<p>Durante a pandemia aumentou consideravelmente.</p>
<p>Me sinto esgotada mentalmente. Preciso pensar nas coisas da casa e do trabalho; parece que sou eu que tenho que dar conta de tudo. Pensar por todos da casa.</p>
<p>Sim. Com certeza neste momento mais do que nunca.</p>
<p>Ensino Superior - Graduação</p>
<p>Resposta</p>
<p>No início da pandemia foi mais difícil. Hoje se estabeleceu uma rotina.</p>
<p>Sempre me senti sobrecarregada devido às diversas responsabilidades: casa, trabalho e estudo. Atualmente me dedico também ao doutorado, o que me demanda muito tempo. Há dias em que me sinto emocionalmente e mentalmente esgotada, principalmente durante o período de pandemia. Para o trabalho, foi preciso se adaptar ao ensino remoto, buscando capacitações para uso de tecnologias e metodologias. Em casa, passei alguns períodos sem auxílio da profissional de limpeza, o que me sobrecarregou com atividades domésticas.</p>
<p>Estou com carga mental no nível máximo!!!</p>
<p>Atividade exaustiva, diária, recorrente, muito stressante, o cérebro está em trabalho ininterrupto e isso é muito cansativo, preocupante e desencadeia uma ansiedade.</p>

Minha carga mental aumentou em decorrência da pandemia e também das inúmeras mudanças que a instituição de ensino propôs ao longo deste um ano, visto que a forma de ensino remota proposta pela instituição mudou várias vezes, mudando também nosso planejamento.
Ensino Superior – Graduação e Pós Graduação
Resposta
Pesa mais que cansaço físico.
Atribulada com a pandemia e o ensino remoto.
Durante a pandemia as atividades como lavar roupas, limpar os ambiente e os todos os produtos que entram na sua residencia e os cuidados com a higiene aumentaram excessivamente além de causar um enorme e stress tanto físico quanto mental. Porém a maior carga mental eu atribuo a ter que preparar as aulas online que causou um desgaste emocional muito grande.
A carga mental me esgota e passa despercebida por outros membros da família.
Muito intenso! e percebo que essa carga mental tem colaborado muito para a geração de quadros de ansiedade.

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Nesta questão aberta, 57 respondentes afirmaram não perceber carga mental em sua vida durante a pandemia. As demais, em todos os níveis de ensino afirmam que percebem bem presente a carga mental, especialmente na pandemia. Pelos relatos é possível perceber que há sobrecarga mental em todos os níveis, entretanto, alguns relatos mais incisivos foram de docentes no ensino médio. Também registram-se os relatos que trazem uma menção à questão de gênero, o que corrobora com Silva (2019) que registra que as mulheres permanecem sendo as principais responsáveis pelas demandas domésticas, ou seja, a cobrança maior estando sobre elas, gerou no cenário do *home office* um acúmulo de funções laborais e domésticas. Para Souza; Souza e Praciano (2020) as mulheres sentiram com maior prevalência sintomas de estresse, ansiedade e depressão durante a pandemia.

A carga mental é um tema ainda escasso de abordagem científica, poucos são os estudos que se dedicam a analisar a carga mental dos indivíduos em nível acadêmico, no entanto, a mídia e as discussões sobre os papéis associados a estereótipos de gênero abordam o conceito, entretanto, este estudo pode contribuir academicamente com o avanço de análises acerca da carga mental. No caso da amostra da população de docentes alcançada por esta pesquisa aponta que para além da carga mental atribuída às mulheres nos afazeres domésticas, também é impactada pela associação destas obrigações às responsabilidades profissionais.

Ao final do questionário, foi reservado um espaço para sugestões e comentários, onde muitos comentários interessantes foram feitos, incluindo desabafos, algumas mulheres relataram exaustão na rotina de trabalho *home office* na pandemia, além de alguns agradecimentos pela pesquisa, pelo olhar voltado para a realidade docente nesse momento tão conturbado, e pelo olhar voltado às mulheres, como nas citações de alguns comentários a seguir, “Parabéns pela pesquisa, especialmente por olhar para as mulheres, que, de modo geral, têm mais atribuições por conta da configuração social machista. Desejo sucesso!”.

Muito se fala em saúde mental e relaxar o corpo e desligar a mente, mas as pessoas demoram a perceber que estão esquecendo e deixando de lado justamente o " ser pessoa/ ter vida" e usam o tempo para mais atividades diárias do que o cérebro é capaz de suportar. Isso acontece um pouco, porque a tecnologia ajuda a realizar várias atividades ao mesmo tempo e a estar em vários lugares num piscar de olhos (tanto que a maioria das pessoas leva o celular e trabalha até no banheiro). Trabalho muito com os alunos em pensar em qualidade de vida física e mental.

Gostei muito de participar de sua pesquisa. Espero que tenhas muito sucesso na tua jornada.

Os comentários reforçam os achados no sentido de que são relatos livres do momento de exaustão e sobrecarga destas mulheres.

5. CONCLUSÃO

O *home office* já era uma realidade em algumas organizações, inclusive no Brasil, e que vinha apresentando muitas vantagens e também desafios. Porém, em 2020 quando o mundo foi surpreendido pela pandemia, as instituições de ensino se viram obrigadas a trabalhar com ensino remoto para que as atividades não parassem. Esse processo foi turbulento e estressante para gestores, professores e alunos. Ao considerar as preocupações das docentes, mulheres, que historicamente são as principais responsáveis pelas atividades domésticas, tendo que aprender a trabalhar de uma forma completamente diferente, dividindo espaço doméstico com o espaço de trabalho docente, além de tornar tênue a fronteira entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, já que os tempos sociais não mais passaram a ser tão delimitados se misturando junto ao espaço doméstico, nota-se, com um olhar empírico, que possivelmente as docentes se percebiam sobrecarregadas.

A docência representa muito mais do que uma profissão, trata-se de uma missão de vida. Olhar para essas mulheres, para suas renúncias, sua entrega e o peso que carregam pela escolha que fizeram, trabalhar em uma profissão que apesar de tão fundamental e sublime, é desvalorizada, não há reconhecimento na maioria das vezes. Somado a isso, o peso de responsabilidade que carregam historicamente sobre o papel que a sociedade lhes impõe enquanto mulheres. Dar voz ao desabafo de esgotamento mental que as mulheres vivenciam ao tentarem abarcar todas as obrigações que lhe são impostas, e que a pandemia agravou no último ano, aumentando as preocupações, as readaptações, a urgência pela cura e anseio para que a rotina se reestabeleça. Tudo isso, tornou essa pesquisa relevante diante do contexto.

Foi possível após o estudo responder o primeiro objetivo específico, identificar as atribuições do trabalho docente nos diferentes níveis, educação infantil, educação básica (ensino fundamental e médio) e ensino superior durante a pandemia. Com a pesquisa concluiu-se que todas as atividades elencadas no referencial teórico como fundamentais da docência permanecem sendo desenvolvidas durante o trabalho *home office* na pandemia. As atividades sugeridas na pesquisa foram contempladas, tais como planejamento anual de ensino; elaboração e seleção de conteúdos; análise do contexto social e cultural dos alunos;

organização e planejamento das aulas a serem ministradas; organização e planejamento de atividades e avaliações; aulas online; correção de atividades e avaliações; preenchimento de agendas e diários de classe; preenchimento de relatórios relativos a desempenho discente; participação de atividades extraclasse da instituição de ensino, tais como palestras e eventos online; cursos de capacitação; participação de reuniões pedagógicas; participação na gestão escolar ou acadêmica; atividades de pesquisa e extensão. E ainda houve acréscimo de atividades acessórias a essas, como orientações; bancas; ministrar palestras; reuniões de comitês e comissões; atendimento individualizado a alunos; reuniões de colegiados; relatório quadrienal do programa de pós graduação; grupos de estudo; gravação e edição de vídeos; atividades sindicais; produção e adequação de material didático; pareceres para revistas; busca ativa aos alunos, entre outras que o ensino remoto exigiu.

Também segundo e terceiro objetivos específicos do estudo foram contemplados, verificar o impacto das atribuições docentes na sobrecarga física das mulheres durante o trabalho *home office* imposto pela pandemia e verificar o impacto das atribuições docentes na sobrecarga mental das mulheres durante o trabalho *home office* imposto pela pandemia, com os resultados obtidos nas respostas foi possível compreender que o trabalho as atribuições docentes durante o trabalho *home office* realizado em virtude da pandemia impactou significativamente na percepção de sobrecarga física e mental destas profissionais.

O objetivo geral deste estudo foi alcançado, por meio de recursos metodológicos, foi possível analisar a percepção das mulheres docentes acerca do aumento da carga de trabalho em decorrência do trabalho *home office* imposto pela pandemia da COVID-19, respondendo ao problema que norteou a pesquisa: Qual a percepção das mulheres docentes sobre a sobrecarga de trabalho antes e durante o trabalho *home office* em decorrência da pandemia da COVID-19? É possível concluir que as mulheres docentes, em todos os níveis de ensino, percebem nível alto de sobrecarga de trabalho no *home office* durante a pandemia da COVID-19. Há percepção de sobrecarga física e mental, com ênfase na sobrecarga mental de trabalho. Houve diferenças de percepção de sobrecarga a depender dos níveis de ensino e ao considerar determinadas variáveis, percebeu-se, com base nos resultados, que as docentes dos anos finais do ensino fundamental, do 6º ao 9º anos, apontaram maior percepção de aumento de carga de trabalho, entretanto, todas as docentes percebem sobrecarga, em níveis distintos. Em síntese, a média geral de sobrecarga de trabalho entre as mulheres docentes no *home office* durante a pandemia foi alta, validando a hipótese sugerida de que há percepção de sobrecarga de trabalho nas mulheres docentes durante o *home office* em decorrência da pandemia, este último fator deve ser destacado, existe um contexto específico no qual o *home office* foi

necessário às docentes, não foi uma opção de trabalho, nem um acordo entre empregador e empregadas, foi sim uma necessidade em virtude de problema de saúde pública, uma urgência, um fenômeno que exigiu improvisação, pois foram todos surpreendidos. Os relatos evidenciam que a sobrecarga tem levado às docentes ao esgotamento mental, fadiga, ansiedade e até mesmo depressão, situações que poderão acarretar consequências na saúde e desempenho das docentes.

Os resultados deste estudo produzem contribuições não apenas para construção de conhecimento acadêmico, mas também, pode contribuir para reflexão do poder público e produção de políticas públicas voltadas a minimizar o impacto da sobrecarga de trabalho na profissão docente. Os resultados alcançados evidenciam uma realidade que pode trazer consequências futuras de agravamento de doenças e transtornos em decorrência da sobrecarga de trabalho, podendo gerar inclusive afastamentos e licenças, já que estas profissionais estão vivenciando momentos de grande carga mental. Pelos relatos nas perguntas abertas, percebe-se que há um esgotamento mental nas docentes do estado do Rio Grande do Sul, essas evidências não devem ser ignoradas.

Como sugestão para estudos posteriores, uma análise das consequências da sobrecarga de trabalho nas docentes mulheres pós-pandemia poderia ser interessante a fim de averiguar o que essa sobrecarga poderá acarretar futuramente sobre essas profissionais, além de uma análise das políticas públicas desenvolvidas para garantirem o atendimento e redução da sobrecarga de trabalho..

Como limitação do estudo pode-se apontar a dificuldade de encontrar referencial teórico sobre o *home office* e também acerca das características do trabalho docente, uma vez que as referências acerca do trabalho docente são, em sua maioria, voltadas para uma análise pedagógica e com foco no aluno e não no profissional docente. Mais ainda, não foi encontrado referencial teórico unindo esses dois constructos, o que apesar de ser uma limitação do estudo, ao mesmo tempo torna-se uma lacuna teórica para a qual esta pesquisa contribui cientificamente. No entanto, entende-se como contribuição os resultados aqui encontrados para avanço das discussões nessa perspectiva.

Cabe destacar que este estudo não tem a intenção de apontar culpados, e sim, dar ênfase a uma realidade imposta por um fenômeno adverso e contribuir para o avanço nas pesquisas sobre o tema em questão, sem dúvida o momento que o mundo vivencia impacta significativamente nas relações de trabalho e na forma de trabalhar, impacta na vida dos trabalhadores, modificando sua rotina de trabalho, como se pôde constatar por meio deste estudo.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Ana Elizabeth Santos. Trabalho docente e proletarização. **Revista HISTEDBR Online**, Campinas, São Paulo, n.36, p. 25-37, dez.2009.

ALVES, Castro. **Navio negroiro**. [S.l.]: Virtual Books, 2000. Disponível em: <http://www.terra.com.br/virtualbooks/freebook/port/Lport2/navionegroiro.htm>. Acesso em: 10 jan. 2002, 16:30:30.

ALVES, Marcus Vinícius Costa; *et al.* As dimensões da Carga Cognitiva e o Esforço Mental. **Revista Brasileira de Psicologia**, Salvador, Bahia, v.04, n.01, p. 2-16, 2017.

ANDRADE, Leticia Raboud M. de; FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha. Atividade docente, vivências e mediações. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v.22, n. 2, p. 369-376, mai./ago. 2018.

ANTONIASSI, Aline Maria; LACERDA, Marisa Fernandes Lima. **Da Sala de Aula ao Ambiente Virtual: A Adaptação dos/as professores/as da Educação Infantil Frente ao Cenário da COVID-19**. **Anais [...]**. São Carlos: CIET:EnPED:2020 - Congresso Internacional de Educação e Tecnologias – Encontro de Pesquisadores em Educação a Distância. Ressignificando a Presencialidade. 2020.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As Mutações do Mundo do Trabalho na Era do Capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ARAÚJO, Sâmella Arruda; FRANÇA, Fabiana da Silva; CAVALCANTE, Geisa Fabiane Ferreira; LIMA; MEDEIROS, José Washington de Moraes. Teletrabalho (Telework): uma prospecção para a Editora Universitária da UFPB. **Informação em Pauta**, v. 4, n. especial 2, p. 132-151, 3 nov. 2019.

BAILONA, Baltazar Agenor *et al.* **Análise de tensões em tubulações industriais**: para engenheiros e projetistas. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

BARBOSA, André Machado; VIEGAS, Marco Antonio Serra; BATISTA, Regina Lucia Napolitano Felício Felix. Aulas Presenciais em tempos de pandemia: Relatos de Experiências

de Professores de Nível Superior Sobre as Aulas Remotas. **Revista Augustus**, Rio de Janeiro. v.25, n. 51, p. 255-280. jul./out. 2020.

BARRETO JR., Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. **Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho**. 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/Mi/Downloads/Dialnet-TeletrabalhoESociedadeDaInformacao-5662367%20(1).pdf>. Acesso em: 11 out. 2018.

BERNARD, H. R. **Research methods in anthropology: qualitative and quantitative approaches**. Lanham, MD: AltaMira Press, 2005.

BRUNI, A. L. **Estatística Aplicada à Gestão Empresarial** – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

BIROCHI, Renê. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2015.

BOLZANI, Isabela. **XP manterá todos os funcionários em home office até o final do ano**. 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/05/xp-mantera-todos-os-funcionarios-em-home-office-ate-o-final-do-ano.shtml>> Acesso em 20 mai. 2020.

BONETTI, Nilva. **O professor de Educação Infantil um profissional da educação básica: e sua especificidade?**. 2006. Disponível em: <<https://anped.org.br/sites/default/files/gt07-1779.pdf>> Acesso em: 20 jan 2021.

BOSSLE, Fabiano. **Planejamento de ensino na educação física** - Uma contribuição ao coletivo docente. **Movimento**, Porto Alegre, v.8, n.1, p.31-39, janeiro/abril 2002.

BRASIL, Lei n. 12551, de 16 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Presidência da República**, Brasília, DF, 16 dez. 2011.

_____, Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Presidência da República**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 11 ou. 2018.

_____. Decreto-lei nº 2.481, de 3 de outubro de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, v. 126, n. 190, 4 out.1988. Seção 1, parte 1, p. 19291-19292.

BUSSAB, Wilton de O.; MORETTIN, Pedro A. **Estatística Básica**. 8 ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

CAMPOS, Taís Cordeiro; VÉRAS, Renata Meira; ARAÚJO, Tânia Maria de. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. **Revista Docência Ens. Sup.**, Belo Horizonte, v. 10, e015193, 2020.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores**. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia). 354 f. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciência Humanas da Universidade de São Paulo. Programa de Pós Graduação em Sociologia, São Paulo, 2007.

CARLOTTO, Mary Snadra; DIAS, Sofia; BRITO, Jaqueline; DIEHL, Liciane. A autonomia desempenha um papel de mediação entre a sobrecarga de trabalho e a síndrome de burnout? **Psicologia do Trabalho e das Organizações**, Contributos, p. 99-112, 2016.

CASSOL, Glória Barbosa. Assessoria no Centro de Educação da UFSM: uma atividade dispensável?.In: SILVEIRA, Ada Cristina Machado da (Org.). **Práticas, identidade e memória: 30 anos de Relações Públicas na UFSM**. Santa Maria: FACOS-UFSM, p. 183-190, 2003.

CASTRO, Patricia Aparecida Pereira Penkal de; TUCUNDUVA, Cristiane Costa; ARNS, Elaine Mandelli. A importância do planejamento das aulas para organização do trabalho do professor em sua prática docente. **Athena Revista Científica de Educação**, v. 10, n. 10, p.49-62, jan./jun. 2008.

COELHO, André Luiz Prates. A Constituição dos Perfis Identitários do Profissional Docente no Contexto das Políticas de (des)Centralização na Educação. **Anais [...]**. Vitória da Conquista, Bahia: Seminário Gepráxisv. 6, n. 6, p. 290-305, 2017.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ESTRADA, Manuel Martin Pino; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (coordenadores). **Teletrabalho**. São Paulo: Ltr. 2017.

COMENIUS, Iohannis Amos. **Didactica Magna**. Tradução: José Ferreira Gomes. Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

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

COSTA, Gilvan Luiz Machado. **O ensino médio no Brasil: desafios à matrícula e ao trabalho docente.** *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Brasília, v. 94, n. 236, p. 185-210, jan./abr. 2013.

COURTES, Rafael Alves. **Avaliação do comportamento dos revestimentos de carvão de tungstênio e carvão de cromo via HVOF frente à fadiga térmica.** Orientador: Ana Cláudia Costa de Oliveira. 2018. 61 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia Mecânica) – Universidade Federal do Pampa, Campus Alegrete, Alegrete, 2018. Disponível em: <<http://dspace.unipampa.edu.br:8080/bitstream/rii/3713/1/Rafael%20Alves%20Courtes%20-%202018.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2019.

DA SILVA, Lisiana Lawson Terra. Mulheres e o Mundo do Trabalho: a infundável dupla jornada feminina. *REIS*, Rio Grande, v. 3, n.1, jan.-jun. 2019, p. 120 - 131, 2019.

DANTAS, José Alves *et al.* **Regulação da auditoria em sistemas bancários: análise do cenário internacional e fatores determinantes.** *Revista Contabilidade & Finanças*, São Paulo, v. 25, n. 64, p. 7-18, jan./abr. 2014. DOI: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1519-70772014000100002>>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-70772014000100002&Ing=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 maio 2014.

DAVIS, Claudia Leme Ferreira *et al.* **Anos Finais do Ensino Fundamental: aproximando-se da configuração atual.** Congresso de Educação Básica: Qualidade na Aprendizagem – COEB. 2013. Disponível em: <http://portal.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/14_02_2013_16.35.56.fd59cb7bd5476a752ed3207621847219.pdf>. Acesso em 05 jun 2021.

DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia Machado. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais e Humanas*, v. 32, n. 2 - 20, p. 126-145, 2019.

EGUIARTE, Mora Damian. Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, Academio, v. 4, n. 2. p. 55., jul./dez. 2017.

FERREIRA, Paulo Henrique de Oliveira. O jornalismo online. *Revista de Estudos de Jornalismo*, Campinas, v. 6, n. 1, p. 65-77, jan./jun. 2003.

FERREIRA, Pedro Lopes. **Estatística Descritiva e Inferencial: Breves Notas.** Faculdade de Economia. Universidade de Coimbra. 2005. Disponível em: <<https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/9961/1/AP200501.pdf>>. Acesso em 11 abr 2021.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich. Expansão do Ensino Superior e Precarização do Trabalho Docente: o trabalho do “horista” no ensino privado. **Cad. Pes.**, São Luís, v. 23, n. Especial, set./dez. 2016.

FIELD, Andy. **Descobrendo a Estatística usando o SPSS**. Tradução Lorí Viali. 2 ed. Dados Eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FIDALGO, Fernando; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara Luciene Rocha [Orgs.]. **A Intensificação do Trabalho Docente: Tecnologias e Produtividade**. Ed. Papirus, 2016. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=jHiADwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=atribui%C3%A7%C3%B5es+docentes&ots=7faPnMPSyd&sig=IuPvgFIJlQyQ9hbKxxXcj8V10Y#v=onepage&q=atribui%C3%A7%C3%B5es%20docentes&f=false>>. Acesso em 15 nov 2020.

FLECK, Carolina Freddo. **A Universidade no Desenvolvimento do Mercado de Trabalho: Um estudo de caso em Santana do Livramento**. 188 f. 2012. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/55062>>. Acesso em 25 fev. 2021.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução: Joice Elias Costa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLORES, Natalia. **Pandemia Intensifica a sobrecarga de trabalho do professor**. 22/05/2020. Disponível em: <<http://cienciaparaeducacao.org/blog/2020/05/22/pandemia-intensifica-sobrecarga-de-trabalho-do-professor/>>. Acesso em 21 mai. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ªed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Marcílio Rodrigues; SILVA, José Wanderley Novato. Qualidade de vida no trabalho a distância: um estudo de caso na PUC Minas Virtual. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 16, n. 43, Abr./Jun. 2016.

GOMES, Maria Josely de Figueiredo. Aspectos quantitativos da diversidade e da sobrecarga docente no IFRN campus Natal - Cidade Alta. **Revista Temas em Educação**, João Pessoa, Brasil, v. 28, n.2, p. 2-23, maio/ago 2019.

RIO GRANDE DO SUL. Governo do Estado do Rio Grande do Sul. **Lei nº 15.451 de 17 de fevereiro de 2020**. [Porto Alegre]: Caderno do Governo do Rio Grande do Sul, 2020.

GÜRLEK, Mert. **How Does Work Overload Affect Unethical Behaviors? The Mediating Role of Pay Dissatisfaction**. Disponível em: <<http://isahlakidergisi.com/en/online-first/m0141>>. Acesso em 18 out. 2020.

HAIR Jr., J. F et. al., **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Tradução: Lene Belon Ribeiro. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR, Jr. et. al. **Análise Multivariada de Dados** 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HANZELMANN, Renata da Silva; *et al.* Estresse do Professor do Ensino Fundamental: o ambiente em evidência. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, e53982910, 2020.

HARA, Caroline Lumi. **Home Office e as Tecnologias de Acesso Remoto**. São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.fatecsp.br/dti/tcc/tcc0004.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2018.

HASSARD, John. **Imagens do Tempo no Trabalho e na Organização**. Handbook de estudos organizacionais. Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy, Walter R. Nord; Miguel Caldas, Roberto Fachin, Tânia Fischer, organizadores da edição brasileira. São Paulo: Atlas, 2001.

HYPOLITO; Álvaro Moreira; VIEIRA, Jarbas Santos; PIZZI, Laura Cristina Vieira. Reestruturação Curricular e auto-intensificação do trabalho docente. **Currículo sem Fronteiras**, v.9, n.2, p.100-112, Jul/Dez 2009.

JABLONSKI, Bernardo. A Divisão de Tarefas Domésticas entre Homens e Mulheres no Cotidiano do Casamento. **Psicologia Ciência e Profissão**, v.30, n.2, p. 262-275, 2010.

JONACK, Marco Antonio; MURTA, Cristina Duarte. Limite de capacidade e proteção se servidores em redes gigabit. **Anais [...]**. Curitiba: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE REDES DE COMPUTADORES, 2006, Sociedade Brasileira de Computação, p. 179-194, 2006.

JUNIOR, Reynaldo Rubem Ferreira; RITA, Luciana Peixoto Santa. Impactos da COVID-19 na Economia: limites, desafios e políticos. **Cadernos de Prospecção** – Salvador, v. 13, n. 2, Edição Especial, p. 459-476, abril, 2020.

LABER, Emerson Moisés, **Questionário: do planejamento à aplicação na pesquisa**. Chapecó: Grifos, 1998.

LIRA, Daiane; SPONCHIADO, Denise Aparecida Martins. A formação pedagógica do ensino profissional docente no ensino superior: desafios e possibilidades. **Perspectiva**, Erechim. v.36, n.136, p.7-15, dezembro/2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques; STOLZ, Sheila. **Teletrabalho**. Lorena de Mello Rezende Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Junior, Manuel Martin Pino Estrada (coordenadores). São Paulo: LTr, 2017.

MICELI, André L. **Tendências de marketing e tecnologia 2020**: Humanidade redefinida e os novos negócios. TEC – Institute for technologyentrepreneurshipculture. 2020. Disponível em: <http://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase_trendstecnologia.pdf> Acesso em 27 mai. 2020.

MOREIRA, Daniela Zanoni; RODRIGUES, Maria Beatriz. Saúde mental e trabalho docente. **Estudos de Psicologia**, v.23, n.3, p.236-247, jul./set. 2018. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epsic/v23n3/a04v23n3.pdf>>. Acesso em 08 nov. 2020.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. **A imposição do home office e suas consequências trabalhistas**. 2016. Disponível em: <<https://memorialtcccadernograduacao.fae.edu/cadernotcc/article/view/133>>. Acesso em 05 set. 2018.

OLIVEIRA, Daiane Arend Flores de; HENNING, Paula Renata. **A Indissociabilidade do Ensino, Pesquisa e Extensão**: Reflexões sobre as atribuições de professores no ensino superior. Universidade Federal do Rio Grande - FURG 17ª Mostra da Produção Universitária - MPU Rio Grande/RS, Brasil, 01 a 03 de outubro de 2018.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. 196 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Sociologia), Universidade Federal de São Carlos, Centro de Educação e Ciências Humanas, 2017.

OLIVEIRA, Edenis Cesar de; CARRARO, Nilton Cezar. Trabalho flexível no Brasil: fatores críticos de sucesso. **Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão**, Paranaguá, Paraná, v.04, n.06, p. 203-1, 2019.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no Mundo do Trabalho, da Revolução Industrial aos Nossos Dias. **Caminhos de Geografia**, v.06, n.11, p. 84-96, Fev/2004.

OLIVEIRA, Jaqueline Flores; *et al.* **Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental**. 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.org/pdf/csc/2019.v24n7/2593-2599/pt>>. Acesso em: 17 out 2020.

OLIVEIRA, S.L. de. **Tratado de Metodologia Científica**. São Paulo: Ed. Pioneira, 2002.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Folha informativa sobre COVID-19** Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em 08 abr 2021.

PABILONIA, Sabrina Wulff; VERNON, Victoria: Telework and Time Use in the United States. **GLO Discussion Paper**, n. 546, Global Labor Organization (GLO), Essen. 2020.

PERRY-JENKINS, Maureen; GERSTEL, Naomi. Work and Family in the second decade of the 21st Century. **Journal of Marriage and Family**, n. 82, p. 420-453, fev. 2020.

PHELIPE, André; MEDEIROS, Israel. **COVID-19 muda a rotina do mercado de trabalho com o home office**. Correio Braziliense, caderno de economia. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/03/21/internas_economia,835717/covid-19-muda-a-rotina-do-mercado-de-trabalho-com-o-home-office.shtml>. Acesso em 20 mai. 2020.

PIOVEZAN, Patrícia Regina; RI, Neusa Maria Dal. A Precarização do Trabalho Docente no Estado de São Paulo: 20 Anos de Reforma. **ETD – Educ. Temat. Digit.** Campinas, São Paulo, v.18 n.1 p. 178-197 jan./abr. 2016.

PUMARIEGA, Yesica Nunez; SCHLINDWEIN, Vanderleia de Lurdes dal Castel; CALHEIROS, Paulo Renato Vitória; TORRES, Catalina Dominga Pumariega. Envelheci No Trabalho De Tanto Estresse?: Um Estudo De Caso Sobre Estresse E Sobrecarga No Trabalho. **Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma**, Olimpia, v.15, n.47, jan./mar. 2018.

REIS, Edna Afonso; REIS, Ilka Afonso. **Análise Descritiva de Dados**. Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG. Minas Gerais, 2002. Disponível em: <<http://www.est.ufmg.br/portal/>>. Acesso em: 18 mai 2021.

RESSEL, Lúcia Beatriz; et al. O uso do grupo focal em pesquisa qualitativa. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, v.1, n.4, p. 779-86, out./dez. 2008.

ROCHA, Bruna Saibro da. **Home Office**: o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade. Cachoeirinha, 2014. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/03/BRUNA-SAIBRO-DA-ROCHA-FINALIZADO-PRONTO.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2018.

RODRIGUEZ, Alejandro Damián; D'ERRICO, Julieta. Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. **Rev. Colomb. Soc.**, v. 40, n. 2, p. 47-66, 2017.

ROSSATO, Luciana; CARDOSO, Lucélia Alves de Oliveira. Síndrome de Burnout nos docentes: Identificação e prevenção. **Revista Pesquisa e Ação**, v.3, n.1, mai. 2017.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica**: guia para eficiência nos estudos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SAITO, Heloísa Toshie Irie; OLIVEIRA, Marta Regina Furlan de. Trabalho docente na educação infantil: olhares reflexivos para a ação intencional e planejada do ensino. **Imagens da Educação**, v.8, n.1, e39210, 2018.

SALAS, Paula. **Ansiedade, medo e exaustão**: como a quarentena está abalando a saúde mental dos educadores. 2020. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/19401/ansiedade-medo-e-exaustao-como-a-quarentena-esta-abalando-a-saude-mental-dos-educadores>>. Acesso em 20 mai 2021.

SANTANA, Mayara Maria Bezerra da Rocha. **HOME OFFICE**: Uma análise acerca dos benefícios e prejuízos proporcionados aos empregados por esta modalidade empregatícia após a reforma trabalhista. 2018. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário Tabosa de Almeida – ASCES/UNITA, Caruaru, 2018.

SANTOS, Carla Maria Lopes da Silva Afonso dos. **Estatística Descritiva**: Manual de auto-aprendizagem. Lisboa: Ed. Sílabo, 2018.

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

SARAIVA, Karla; TRAVERSINI, Clarice; LOCKMANN, Kamila. A educação em tempos de COVID-19: ensino remoto e exaustão docente. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 15,

e2016289, p. 1-24, 2020 Disponível em:

<<https://revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa>>. Acesso em 18 mai. 2021.

SATO, Aline Ribeiro Ferraz. **Aspectos Ergonômicos: Doenças Ocupacionais e o Trabalhador da Área de Educação**. 2019. 24 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Engenharia da Produção) - Centro Universitário de Maringá. 2019. Disponível em:

<<http://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/4644/1/ALINE%20RIBEIRO%20FERRAZ%20SATO.pdf>>. Acesso em 26 fev. 2021.

SCHWANTZ, Catiane Bartz; FELCHER, Carla Denise Ott. Reflexões acerca dos desafios da aprendizagem matemática no ensino remoto. **Redin – Revista Educacional Interdisciplinar**, Taquara, Rio Grande do Sul, v.9, n.1, p.91-106, 2020.

SILVA, V. B. *et al.* Possibilidades de atividades colaborativas e cooperativas entre bibliotecários e gestores da informação em práticas profissionais de armazenamento, organização, fluxo e recuperação da informação. **Anais [...]**. Juazeiro do Norte, CE: Encontro Regional De Estudantes De Biblioteconomia, Documentação, Ciência E Gestão Da Informação – EREBD, 15, Juazeiro do Norte, 2012. Disponível em:

<http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/moci/article/view/2098/1300>. Acesso em: 17 jul. 2018.

SILVEIRA, Daniel. **Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE**. 2019.

Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em 01 abr. 2020.

SIMÕES, Carlos. **Curso de direito do serviço social**. São Paulo: Cortez, 2009. 1 CD-ROM.

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus coresidentes**. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em:

<<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8623/1417120.pdf>>. Acesso em: 17 dez. 2018.

SOARES, Michelle Marcilio; OLIVEIRA, Talisson Gabriel Duarte de; BATISTA, Eraldo Carlos. O uso de antidepressivos por professores: Uma revisão bibliográfica. **REVASF**, Petrolina, Pernambuco, v. 7, n.12, p. 100-111, abr. 2017.

SOUZA, Alex Sandro Rolland; SOUZA, Gustavo Fonseca de Albuquerque; PRACIANO, Gabriella de Almeida Figueredo. A saúde mental das mulheres em tempos de COVID-19. **Rev. Bras. Saude Mater. Infant.**, Recife, v.20, n.3, jul./set. 2020.

SOUZA, Katia Reis de. **Cadernetas de saúde e trabalho**: diários de professores de universidade pública. **Cad. Saúde Pública**, v.34, n. 3, 2018.

STRABELLI, Tânia Mara Varejão; UIP, David Everson. **COVID-19 e o Coração**. **Arq Bras Cardiol**, v.114, n.4, p. 598-600, 2020.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. 13 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. **O trabalho docente**: Elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Tradução: João Batista Kreuch. 4. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

VALENZUELA, André Sanfelice. **Flexibilização de horários de trabalho e conciliação da vida profissional e familiar do gestor comercial**. 2019. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

VALLE, Gabriela Kneipp Guimarães do; CAMPOS, Monica Chiodi Toscano de. **Doenças Ocupacionais em Professores de Escola de Ensino Infantil e de Estimulação Precoce no Distrito Federal**. 2017. 12 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Enfermagem) - Universidade de Brasília. 2017. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/21089>>. Acesso em: 26 fev. 2021.

VICTOR, Elivane da Silva; PAES, Ângela Tavares. **Por dentro da estatística**. einstein: Educ Contin Saúde. 2010. 8(3 Pt 2): 109-10.

VIO, Natália Leal Et al. COVID-19 e o trabalho de docente: a potencialização de aspectos precários. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 6, n. 10, p. 78717-78728, oct. 2020.

APÊNDICE A - Questionário de Pesquisa

Trabalho Docente e Home Office

Prezada

Você está sendo convidada a participar desta pesquisa cujo objetivo é analisar a percepção das mulheres docentes acerca do aumento da carga de trabalho em decorrência do trabalho home office imposto pela pandemia da COVID-19.

Os dados coletados serão utilizados para responder o objetivo que corresponde ao trabalho de dissertação de mestrado do Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa, campus Santana do Livramento, RS, desenvolvida pela mestrandia Michelle Castanho Machado, orientado pela Profª Drª Carolina Freddo Fleck.

Todas as informações serão usadas somente para fins acadêmicos.

Destacamos que esta pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa de opinião, sendo assim, de acordo com a CONEP (Comissão Nacional de Ética em Pesquisa) não necessita de aprovação de Comitê de Ética. Uma vez que, a Resolução CNS nº 510/16, em seu art. 1º dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Parágrafo único. Não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP: I - pesquisa de opinião pública com participantes não identificados;[...].

Sua participação é muito importante para avançarmos nos estudos sobre as mulheres e sua atuação profissional e encontrarmos subsídios que poderão, no futuro, apoiar avanços nessa temática.

Desde já agradecemos!

Há quanto tempo você é docente? *

Sua resposta _____

Você leciona para: *

Escolher ▼

A escola/universidade em que você leciona é: *

Privada

Pública

Outro: _____

Além das atividades relacionadas a ensino, você atua em algum cargo de gestão? Qual? *

Sua resposta _____

Carga física e psicológica/cognitiva

As perguntas que aparecem nesse bloco se referem a aspectos da rotina de trabalho e da casa que podem impactar no que chamamos de carga física e psicológica associadas ao trabalho. Para responder este bloco você deve considerar as suas reações durante este período de home office e pandemia. Todas as perguntas estão dispostas em formato de escala de concordância e discordância, sendo possível você se posicionar de acordo com a sua percepção sobre cada um dos itens.

As aulas online se tornam mais cansativas por conta do excesso de ruídos existentes quando muitas pessoas estão conectadas ao mesmo tempo. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

Trabalhar em casa cansa mais por conta dos ruídos das demais pessoas e atividades da casa *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

Durante o trabalho em casa por conta da pandemia trabalhei mais horas do que minha jornada normal de trabalho. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

Durante o trabalho em casa durante a pandemia aumentaram os conflitos familiares. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

Durante o trabalho em casa durante a pandemia aumentaram os conflitos ou tensões entre colegas e/ou equipe diretiva e administrativa. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

Durante o trabalho em casa durante a pandemia aumentaram os conflitos ou tensões com alunos e/ou pais ou responsáveis. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

A preocupação com os riscos da pandemia tornou meu trabalho mais cansativo. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

Durante o trabalho em casa o surgimento de situações emergenciais tornaram-se mais frequentes. *

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

As pressões no trabalho aumentaram durante o trabalho em casa na pandemia. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Me senti cansada ou abalada psicologicamente pela necessidade urgente em lidar mais intensamente com tecnologias. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Trabalhar em casa é mais cansativo porque aumentaram as exigências cognitivas, de raciocínios e /ou o uso da memória. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

O excesso de regras relacionadas às tarefas docentes para o ensino remoto me deixaram mais cansada no trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Trabalho docente

Neste bloco temos duas perguntas sobre a rotina de trabalho durante o home office e pandemia. Nas duas perguntas é possível marcar tantas alternativas quantas você considerar verdadeiras.

Atualmente trabalho em média horas por dia *

Sua resposta _____

Antes da pandemia trabalhava.... horas por dia *

Sua resposta _____

Minhas horas de trabalho são: *

- Divididas em dois turnos bem delimitados
- Consigo trabalhar apenas um turno por dia em casa
- Não consigo ter um horário específico a cada dia
- "Espalhadas" ao longo do dia, conforme as demais demandas da casa permitem
- Outro: _____

Durante o trabalho em casa em decorrência da pandemia, realizei as seguintes tarefas: (marque quantas estiverem de acordo) *

- Planejamento Anual de Ensino
- Elaboração e seleção de conteúdos
- Análise do contexto social e cultural dos alunos
- Organização e planejamento das aulas a serem ministradas
- Organização e planejamento de atividades e avaliações
- Aulas online
- Correção de atividades e avaliações
- Preenchimento de agendas e diários de classe
- Preenchimento de relatórios relativos a desempenho discente
- Participação de atividades extraclasse da instituição de ensino, tais como palestras e eventos online
- Cursos de capacitação
- Participação de reuniões pedagógicas
- Participação na gestão escolar ou acadêmica
- Atividades de pesquisa e extensão
- Outro: _____

Marque as ferramentas que você mais utilizou durante o trabalho no ensino remoto: (marque quantas estiverem de acordo) *

- WhatsApp
- E-mail
- Google Meet (reuniões virtuais)
- Zoom (reuniões virtuais)
- IsCool (comunicação entre pais e escola)
- Google Classroom (sala de aula virtual)
- Moodle (Ambiente Virtual de Aprendizagem)
- Outro: _____

Sociodemográficas

Cidade em que trabalha *

Sua resposta _____

Idade *

Sua resposta _____

Estado civil *

Escolher ▼

Tem filhos? *

- Sim
- Não

Se sim, seus filhos estão em que faixa de idade?

- 0 a 5 anos
- de 6 a 14 anos
- de 15 a 18 anos
- mais de 18 anos

Quantas pessoas moram com você? *

Sua resposta _____

Além de você, mais alguém na sua casa está trabalhando em Home Office durante a pandemia?

Sim

Não

Outro: _____

Você mora com alguma pessoa idosa ou que necessite cuidados especiais? *

Sim

Não

Outro: _____

Você é a única responsável pelos afazeres domésticos na sua casa? *

Sim

Não

Outro: _____

Em que proporção você é a responsável financeira da casa? *

Sou a única responsável

Divido com meu/minha conjugê de forma igual

Contribuo com o orçamento familiar, mas não sou a principal responsável

Outro: _____

Você sofreu algum impacto salarial por conta da pandemia? De que forma? *

Sua resposta _____

Você já ouviu falar em carga mental? O que você entende por esse conceito? *

Sua resposta

Carga mental é um conceito atribuído ao trabalho de planejamento, organização e tomada de decisões em casa (supermercado; material que o filho tem que levar para a escola; presentes para a família no final do ano; aniversários; roupa limpa existente e roupa que precisa ser lavada; coisas que precisam ser compradas/consertadas/etc, entre tantas outras).... como você observa isso na sua vida? *

Sua resposta

Espaço para comentários e sugestões

Sua resposta
