

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY”

UNIGRANRIO
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

TRABALHO FEMININO EM *HOME OFFICE*:
OS IMPACTOS SOFRIDOS NA PANDEMIA DE COVID-19

RIO DE JANEIRO

2022

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

CECÍLIA DA SILVA

**TRABALHO FEMININO EM *HOME OFFICE*:
OS IMPACTOS SOFRIDOS NA PANDEMIA DE COVID-19**

Dissertação apresentada a Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Administração.

Área de Concentração: Ciências Sociais Aplicadas

Orientador(a): Profa. Dra. Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta.

RIO DE JANEIRO

2022

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UNIGRANRIO – NÚCLEO DE COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECAS

S586t

Silva, Cecília da.

Trabalho feminino em *home office*: os impactos sofridos na pandemia de COVID-19 / Cecília da Silva – Rio de Janeiro, 2022.

108 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Escola de Ciências Sociais Aplicadas, 2022.

“Orientadora: Prof.^a Dra. Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta”.

Referências: f. 91-98.

1. Administração. 2. Pandemia COVID-19. 3. *Home office*. 4. Trabalho feminino. 5. Jornada de trabalho. I. Motta, Ana Carolina de Gouvea Dantas. II. Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”. III. Título.

CDD – 658

Cecília da Silva

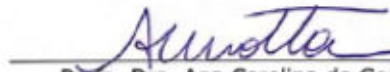
"Trabalho Feminino em Home-Office: Os Impactos Sofridos
na Pandemia de Covid-19"

Dissertação apresentada à Universidade
do Grande Rio "Prof. José de Souza
Herdy", como parte dos requisitos
parciais para obtenção do grau de
Doutor em Administração.

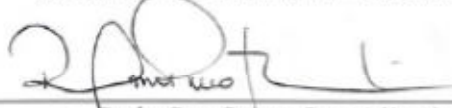
Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovada em 23 de Janeiro de 2022.

Banca Examinadora



Profa. Dra. Ana Carolina de Gouveia Dantas Motta
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Profa. Dra. Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Profa. Dra. Ana Paula Rodrigues Diniz
INSPER



Profa. Dra. Ana Carolina Pimentel Duarte da Fonseca
Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ

AGRADECIMENTOS

À Deus e São José, por me concederem paciência e forças, sustentando-me até o fim, mesmo quando eu achava que não conseguiria.

Agradeço ao meu irmão, Cleyton Martins, por ter sido o meu maior incentivador na conquista desse novo passo. Obrigada por acreditar na minha capacidade, mesmo quando eu achava que não seria possível. Essa vitória também é sua!

À professora, Rejane Prevot, pelas discussões nas aulas da disciplina “Organização, Gestão e Trabalho”, que foram primordiais e inspiradoras na minha busca pelo tema que pesquisar.

Agradeço à professora e minha orientadora, Ana Carolina, que despertou e me mostrou a aptidão pelas causas vividas pelas mulheres. Por todas as conversas, mesmo antes de iniciar a orientação, me aconselhando de forma espetacular. Por ser extremamente compreensiva e carinhosa, sempre me ouvindo e incentivando. Gratidão é a melhor palavra!

Ao amigo, Renan Moura, por me inspirar e sempre me apoiar compartilhando todo seu valioso conhecimento e experiência, que contribuiu muito para o desenvolvimento dessa pesquisa.

Registro meu agradecimento aos professores do PPGA, em especial, Sergio Wanderley, Teresa Catramby e Denise Barros, por compartilharem seus conhecimentos e experiências colaborando para o meu desenvolvimento acadêmico.

Agradeço às respondentes desta pesquisa por dividirem comigo suas aflições e vitórias, compactuando com o crescimento desta pesquisa de forma inestimável.

Aos colegas do PPGA, Rosana Oliveira, Patrícia Barcellos, Pedro Henrique Pereira, Marcelo Marques, Regina Chagas, Glaucia Albuquerque, Carlos Kronemberger, Renan Ribeiro, Péricles e Verneck pelo companheirismo, amizade e por dividir as dificuldades e experiências.

Aos amigos, Geraldo Natalino e Alex, pelas conversas e desabafos em todos os momentos.

Ao meu marido, Sergio Marcelo e minha tia Cristina, pela paciência e ajuda nos momentos em que precisei me ausentar para me dedicar à pesquisa.

Aos colegas de trabalho, amigos e vizinhos, pela compreensão nos momentos de ausência e pelo apoio na conquista de mais essa vitória.

Aos meus pais, por sempre acreditarem em meu potencial, e estarem sempre ao meu lado, torcendo pelo meu crescimento.

Por fim quero agradecer à minha filha, Maria Eduarda, que por muitas vezes dedicou momentos a me ajudar, mesmo muito jovem. Por me engrandecer com sua alegria, energia e maturidade e por compreender a necessidade da minha ausência em vários momentos. Você é o meu orgulho! Te amo.

DEDICATÓRIA

Ao meu irmão por sempre acreditar no meu potencial e me apoiar.

Dedico este trabalho à minha filha e a todas as mulheres vítimas de uma sociedade patriarcal, que ele possa servir de inspiração para conquista de um mundo livre do patriarcado e sem desigualdade de gênero.

RESUMO

Em 11 de março de 2020, o surto da doença viral COVID-19 (doença do Coronavírus relacionada ao ano de 2019) foi elevado ao *status* de pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS), fato que resultou em uma crise global sem precedentes, afetando todas as esferas da sociedade além da saúde, desde a economia à interação social. Com a intensificação da pandemia, a principal recomendação das autoridades para conter o avanço da doença passou a ser o distanciamento ou isolamento social, medidas que visavam diminuir a possibilidade de propagação do vírus. Com isso, muitas empresas precisaram paralisar total ou parcialmente suas atividades, enquanto outras passaram a adotar a modalidade *home office*. As mulheres, incluindo as que estavam na linha de frente no combate à COVID-19, como as que atuavam em *home office*, também cumpriam a tripla jornada, acumulando a função profissional e a doméstica, com os cuidados com a família. Dessa maneira, a pandemia trouxe visibilidade à subalternidade feminina na sociedade, demonstrando a conjuntura de desigualdade entre homens e mulheres, destacando a vulnerabilidade delas nessa estrutura patriarcal. Por tudo isso, as mulheres ficaram mais sujeitas à demissão, já que a sobrecarga de tarefas, doméstica e profissionais, tendia a afetar sua produtividade profissional. A pandemia gerou uma crise sem precedentes, sobressaltando a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, desempregando milhões de mulheres, gerando um declínio das conquistas femininas já adquiridas. O objetivo deste trabalho foi compreender os impactos da pandemia no que tange ao trabalho das mulheres que estão em *home office* e seu desdobramento na esfera familiar, associado à quatro pilares, abrangendo desde o desenvolvimento profissional, as relações de trabalho, as atividades domésticas e o cuidado com os familiares. Para tanto, foram realizadas entrevistas com 16 mulheres, que exerceram atividades laborais, na modalidade *home office*, durante a pandemia, todas residentes no Estado do Rio de Janeiro. A Análise de Conteúdo, com o uso do Atlas TI, permitiu criar categorias e demonstrar as descobertas, que contribuem para se compreender mais profundamente a rotina e os desafios dessas mulheres, bem como de suas estratégias para lidar com as triplas jornadas. O estudo concluiu que houve impactos negativos e positivos no trabalho das mulheres no decorrer da pandemia. Sendo os pontos negativos, as muitas reuniões *online*, interrupções enquanto se trabalhava e exaustão, fatores que geravam maior quantidade de horas trabalhadas. Já os pontos positivos foram ficar mais tempo com os filhos, economia no tempo de deslocamento entre o trabalho e a casa e melhor alimentação.

Palavras-chave: Trabalho feminino; *home office*; gênero; precarização do trabalho; COVID-19, tripla jornada.

ABSTRACT

On March 11, 2020, the outbreak of the viral disease COVID-19 (Coronavirus disease related to the year 2019) was characterized as pandemic status by the World Health Organization (WHO), which resulted in an unprecedented global crisis, affecting all spheres of society beyond health, from the economy to social interaction. Due to the rapid increase in the number of cases, authorities encourage individuals to take care of their own health and protect others by maintaining social distancing, among other measures, to avoid spreading the virus to people. As a result, many companies had to paralyze their activities completely or partially, while others began to adopt *home office* modality. Women, including those on the frontlines in the fight against COVID-19, as well the ones who worked from home, also carried out the triple journey, accumulating professional and domestic functions, besides family care. Thus, the pandemic brought visibility to female subalternity in society, highlighting the conjuncture of inequality between men and women, pointing out their vulnerability in this patriarchal structure. Hence, women most likely to be fired, as the overload of tasks, both domestic and professional, tended to affect their professional productivity. The pandemic has caused an unprecedented crisis, underlining gender inequality in the labor market, leading millions of women out of work, generating a decline in female achievements already acquired. The objective of this work was to understand the impacts of the pandemic regarding the work of women who are in the *home office* and its unfolding in the family sphere, associated with four pillars, ranging from professional development, work relationships, domestic activities, as well taking care of their family members. To this purpose, interviews were conducted with 16 women, who performed work activities, in the *home office* modality, during the pandemic, all living in the State of Rio de Janeiro. Content Analysis, using Atlas TI, made it possible to create categories and demonstrate the findings from research, which contribute to a deeper understanding of the routine and challenges of these women, as well as their strategies to deal with the triple journeys. The study concluded that there were both negative and positive impacts on women's work over the course of the pandemic. The negative points out were many on-line meetings, interruptions while working and exhaustion, factors that generated a greater amount of worked hours. On the other hand, the positive points were spending more time with the children, saving on commuting time between work and home and better food.

Keywords: Female work; *home office*; gender; precariousness of work; COVID-19, triple journey.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Taxa de crescimento da produtividade agregada (por hora trabalhada – variação % em relação ao mesmo trimestre do ano anterior).....	28
Gráfico 2: Evolução do comportamento do mercado de trabalho (2012-2020).....	37
Gráfico 3: Afastamento do trabalho devido ao distanciamento social.....	37
Gráfico 4: Pessoas que deixaram de ser remuneradas.....	38
Gráfico 5: Rendimentos dos trabalhadores em meio a pandemia.....	38
Gráfico 6: Status no mercado de trabalho.....	39
Gráfico 7: Participação no mercado de trabalho formal por sexo, Brasil - 2007 a 2016.....	32
Gráfico 8: Distribuição das pessoas em trabalho <i>home office</i> por gênero.....	46
Gráfico 9: Mudanças sentidas no Brasil em 12 meses de pandemia de COVID-19 por sexo. .	47

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Tipos de flexibilidade do trabalho.....	20
Quadro 2: PIB pela ótica da oferta e seus componentes no período após Reforma Trabalhista de 2017 (variação trimestral sobre o mesmo trimestre do ano anterior).....	28
Quadro 3: Tempo dedicado as tarefas domésticas.....	49
Quadro 4: Tempo dedicado aos familiares.....	50
Quadro 5: Perfil do grupo de mulheres entrevistadas.....	56
Quadro 6: Resultados categorizados por meio de categorias, baseadas nas teorias que emergem esta pesquisa.....	58
Quadro 7: Resultados categorizados por meio de categorias a posteriori, baseadas nas entrevistas teorias que emergem esta pesquisa.....	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COVID-19	<i>Coronavirus disease</i> – 2019/Doença do Coronavírus – 2019
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EPIs	Equipamentos de Proteção Individual
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MP	Medidas Provisórias
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OECD	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização Não Governamental
ONMT	Observatório Nacional do Mercado de Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PD	População Desocupada
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PNEA	População Não Economicamente Ativa
PO	População Ocupada
PPR	Programa de Participação em Resultados
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem para o Comércio
SENAI	Serviço de Aprendizagem para a Indústria
SIUP	Serviços Industriais de Utilidade Pública
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
WHO	World Health Organization

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Questão Problema.....	17
1.2 Objetivos.....	17
1.2.1 Objetivo Geral.....	17
1.2.2 Objetivos Específicos.....	17
1.3 Delimitação da Pesquisa.....	18
1.4 Procedimentos Metodológicos.....	18
1.5 Relevância da Pesquisa.....	18
1.6 Organização Geral do Trabalho.....	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
2.1 O Mundo do Trabalho.....	20
2.2 A Precarização do Trabalho.....	21
2.3 A Proteção do Trabalhador.....	25
2.4 Avanços e obstáculos na relação mulher, trabalho e família.....	29
2.4.1 O Trabalho Feminino.....	31
2.4.2 A Divisão Sexual do Trabalho.....	34
2.4.3 Trabalho e Família.....	35
2.5 O Impacto da Pandemia.....	36
2.5.1 Trabalhadores Informais a Caminho do “Sem Trabalho”.....	41
2.5.2 <i>Home office</i> / Teletrabalho / Trabalho Híbrido.....	43
2.5.3 Sobrecarregados – “Essenciais” à Vida.....	44
2.5.4 Os impactos da pandemia nas mulheres.....	45
2.5.5 Políticas Públicas no Contexto da Pandemia.....	51
3 METODOLOGIA.....	54
3.1 <i>Corpus</i> da Pesquisa.....	54
3.2 Produção do <i>Corpus</i> da Pesquisa.....	55
3.3 Análise do <i>Corpus</i> da Pesquisa.....	57
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	61
4.1 Impactos da Pandemia e do <i>Home office</i>.....	61

4.2 Precarização do Trabalho	65
4.3 Divisão Sexual do Trabalho	69
4.4 Trabalho e Família	83
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	89
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
APÊNDICE A.....	99
APÊNDICE B.....	102

1 INTRODUÇÃO

“Já é tarde, tudo está certo cada coisa posta em seu lugar filho dorme ela arruma o uniforme tudo pronto para quando despertar o ensejo a fez tão prendada ela foi educada para cuidar e servir de costume esquecia-se dela sempre a última a sair”.
(Pitty¹)

Em decorrência da pandemia, o trabalho à distância, que era uma realidade para poucos, passou a ser a modalidade amplamente adotada pelas empresas. Trabalhar em casa pode intensificar o tempo total de trabalho laboral (remunerado) e também doméstico (não-remunerado) das mulheres. Com isso, evidenciou-se o trabalho não remunerado, fruto da desigualdade de gênero, tornando-se ainda mais notória. Neste sentido esta pesquisa tem como foco abordar os impactos do trabalho em *home office* e da esfera familiar das mulheres impostos pela pandemia da covid-19.

Destaca-se que a questão da desigualdade de gênero é um obstáculo de ordem mundial, enfrentado não só por mulheres brasileiras, mas também por outras em diferentes partes do mundo. Inclusive, a questão da desigualdade de gênero se tornou pauta da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio do relatório “Mulheres no Trabalho: Tendências 2016”. Segundo Guy Ryder, Diretor Geral da OIT, o relatório visa trazer à tona os desafios enfrentados pelas mulheres no âmbito trabalhista, que, mesmo com o passar do tempo, ainda persistem na busca das mulheres pelo trabalho decente (OIT, 2016).

Após obterem o direito ao voto, as mulheres puderam refletir e empreender novas conquistas, que se estabeleceram com base na força, na identidade social e na capacidade de enfrentar a posição de dominação masculina. Posicionamentos que as impulsionaram a desvendar o mundo corporativo, bem como a conquistar a liberdade, alcançando o direito ao divórcio, a escolha em decidir por se casar ou ficar solteira, a controlar o número de filhos e a crescer profissionalmente (SALVAGNI e CANABARRO, 2015).

De tal modo, as mulheres foram se estabelecendo socialmente conforme quebravam os paradigmas, mudando hábitos culturais enraizados, com vistas ao estabelecimento da igualdade de gênero. Todavia, o caminho pela busca da igualdade não tem sido fácil. Desta forma, para combater a desigualdade nas relações de trabalho, as mulheres acabam por se esforçar mais, seja estudando, desenvolvendo suas habilidades, estando mais atenta ao cenário

1 Cantora e compositora brasileira, nascida em 1977.

de negócios ou exigindo maior respeito enquanto cidadã (SALVAGNI e CANABARRO, 2015).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em estudo divulgado em 2021, no Brasil as mulheres recebem 77,7% ou pouco mais de três quartos do salário dos homens. O levantamento corresponde ao período de 2019, quando se aferiu que a média salarial dos homens atingia R\$ 2.555,00, enquanto das mulheres era de R\$ 1.985,00. Logo, constata-se que a remuneração do trabalho feminino não equiparado com o trabalho masculino (IBGE, 2021).

O panorama da desigualdade de gênero acabou se acentuando com as transformações no mercado de trabalho nos últimos anos. Isso porque, em 11 de março de 2020, um surto da doença viral COVID-19 (doença do Coronavírus relacionada ao ano de 2019) foi elevada ao *status* de pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS), fato que resultou em uma crise global sem precedentes, afetando todas as esferas da sociedade além da saúde, desde a economia à interação social.

O olhar da sociedade se voltou aos pesquisadores, epidemiologistas, infectologistas, médicos, estatísticos, físicos, enfermeiros e todos que pudessem explicar, de alguma forma, o que estava acontecendo, como agir e o que poderia acontecer. Com a intensificação da pandemia, a principal recomendação das autoridades para conter o avanço da doença passou a ser o distanciamento ou isolamento social, medidas que visavam diminuir a possibilidade de propagação do vírus. Com isso, muitas empresas precisaram paralisar total ou parcialmente suas atividades, enquanto outras passaram a adotar a execução do trabalho em casa, modalidade *home office*. Assim, mulheres e homens passaram a trabalhar na modalidade *home office*, salvo casos de atividades relacionadas a assistência em saúde ou comércio de mercadorias essenciais (MATOS, 2020).

Nesses tempos de pandemia, o papel da mulher, que já fora pré-estabelecido pela sociedade como sendo exercer atividades de cuidadoras e donas de casa, foi ainda mais reforçado. Podemos observar isso, por exemplo, em hospitais, onde o número de mulheres constitui a maior parte do contingente de trabalhadores na área da saúde. Neste contexto, pode-se constatar que as mulheres, o trabalho feminino, esteve diretamente presente na linha de frente dos atendimentos aos casos de COVID-19, constituindo o alicerce em diversas áreas. Evidencia-se também que essas profissionais da saúde, não tiveram a prerrogativa de preservar sua saúde e vida, ao não usufruir da quarentena, como fizeram profissionais de outras áreas (MATOS, 2020).

Além disso, as mulheres, incluindo as que estavam na linha de frente no combate à COVID-19, como as que atuavam em *home office*, também cumpriam a tripla jornada, acumulando a função profissional e a doméstica, com os cuidados com a família. As trabalhadoras da saúde, mesmo preocupadas com a transmissão do vírus, colocavam-se como cuidadoras de terceiros, colocando a si e também as suas famílias em risco diante da necessidade de sustentarem financeiramente as suas famílias. Enquanto as mulheres que trabalhavam em *home office* viram os seus trabalhos se misturarem com as atividades domésticas e com os cuidados com os filhos, já que as escolas e/ou creches não funcionaram presencialmente no decorrer da pandemia. Tal situação influenciou a decisão de algumas mulheres de abandonar seus empregos, para se dedicarem integralmente aos cuidados com a família, sobretudo pelo não funcionamento presencial das escolas, pois nem sempre conseguiam uma rede de apoio de pessoas, para cuidar de seus filhos. Fato que ilustra as condições de subalternidade das mulheres na sociedade regida por uma cultura patriarcal, que incute a exclusividade delas para exercer a função de cuidados com a casa e os filhos. Dessa maneira, a pandemia trouxe visibilidade à subalternidade feminina, demonstrando a conjuntura de desigualdade entre homens e mulheres, destacando a vulnerabilidade delas nessa estrutura patriarcal (LIMA, 2020).

Por tudo isso, as mulheres ficaram mais sujeitas à demissão, já que a sobrecarga de tarefas, doméstica e profissionais, tendia a afetar a sua produtividade profissional. Segundo o Diretor Regional da OIT para América Latina e Caribe, Vinícius Pinheiro, a pandemia gerou uma crise sem precedentes, que sobressaltou ainda mais a desigualdade de gênero nos mercados de trabalho, desempregando milhões de mulheres, gerando um declínio das conquistas femininas já adquiridas. Para o Diretor Regional houve um retrocesso de dez anos em apenas um ano, precisando haver uma recuperação dos empregos por parte das mulheres, para assim dar continuidade e força às conquistas de igualdade de gênero (OIT, 2021).

Tal afirmação é complementada, com base no estudo realizado pela Organização Não Governamental (ONG) Care, em 40 países, publicado em setembro de 2020, que evidencia que a pandemia atingiu mais fortemente a população feminina, que ficou três vezes mais sujeita ao adoecimento. Em especial, ficaram mais suscetíveis ao adoecimento mental, abrangendo o estresse, a depressão e a ansiedade, que, por sua vez, podem ocasionar a síndrome do pânico, os comportamentos compulsivos, entre outros. Isso porque, com a pandemia ocorreu uma maior sobrecarga emocional, justamente pelas mulheres serem, na maior parte das vezes, as responsáveis pelo cuidado da casa e da família (CARE, 2020).

Diante do exposto é evidente que a crise sanitária trouxe mudança no cotidiano de todos os brasileiros, especialmente no que tange a forma de trabalhar, que acabou por se concentrar na modalidade de *home office*. Conforme o Ministério da Saúde, até o primeiro semestre de 2021, já haviam sido registrados 365.444 mil óbitos devido a doença. Desse modo, constituindo um montante elevado de óbitos, decorrente diretamente da conduta de descaso das autoridades competentes no combate ao COVID-19. Em especial, a ausência de políticas públicas se notabilizou diante do atraso na aquisição de vacinas, além das fraudes na compra de medicamentos e equipamentos hospitalares, como na falta de investimentos em campanhas para orientação e prevenção à doença. Vivenciou-se uma situação de descontrole na gestão pública da pandemia, sendo um agravante para a questão da desigualdade estrutural e sistêmica de gênero. Dessa maneira, eclodiu a demanda pelos cuidados dos familiares, acentuando a desigualdade de gênero, sobretudo no Brasil, pois geralmente essa tarefa é culturalmente delegada às mulheres, habitualmente cuidadoras de doentes próximos, de idosos e de crianças (BARROSO e GAMA, 2020).

Logo, com a crise social e econômica, as mulheres acabaram por ter maiores obrigações em seus lares e, ainda, foram rejeitadas pelo mercado de trabalho. Conforme a Organização das Nações Unidas (ONU), os impactos da crise sanitária foram vivenciados por mulheres em várias esferas, tais como: saúde, economia e segurança para proteção social, sendo alocadas em determinadas atividades, consideradas inferiores, simplesmente por serem do sexo feminino. Na esfera econômica, as mulheres, que recebem salários substancialmente inferiores aos dos homens, se alocaram em trabalhos mais precários. Na esfera da saúde, o desinvestimento nas políticas públicas voltadas aos direitos reprodutivos e sexuais, deixou as mulheres ainda mais vulneráveis nas situações em que necessitam de atendimento, como no período de gestação ou no atendimento diante de casos de violência sexual. No contexto de segurança e proteção social, ocorreu aumento do grande número de violência doméstica, em especial física e sexual, contra as mulheres que ainda tinham de lidar com a convivência forçada com os seus agressores (ONU, 2020a).

Sendo que uma entre quatro mulheres, acima dos 16 anos, informou ter sofrido algum tipo de violência doméstica no último ano, conforme revelou o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), que empreendeu a investigação em maio de 2021, abrangendo um universo de aproximadamente 17 milhões de mulheres vítimas de diversos tipos de violência, desde a física, psicológica ou sexual (FBSP, 2021).

Nesta dicotomia de gêneros, o atual cenário impactou de maneira distinta homens e mulheres, pois o lado feminino situa-se na maior parte dos empregos informais, e foram esses os primeiros a serem descartados no período da pandemia (ROCHA, 2020). Dito isso, confere-se, com base em Ferreira e Falcão (2020), que as mulheres brasileiras perderam mais renda do que os homens no período do primeiro trimestre de 2020, quando comparado com o mesmo período em 2019. Para Roxana Maurizio, especialista regional de emprego da OIT, nesse momento adverso, devem-se estabelecer políticas inclusivas para as mulheres no mercado de trabalho, visando a recuperação do posicionamento e atuação delas, reduzindo suas dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho (OIT, 2021).

1.1 Questão Problema

Com base no contexto descrito, confere-se, que com a pandemia, agravou-se a questão da desigualdade entre gêneros, sobretudo quanto à disparidade da empregabilidade das mulheres. Haja vista, que o tempo livre dos homens em comparação com o das mulheres foi maior, justamente por existir uma sobrecarga de jornada de trabalho feminino, nos âmbitos profissional e familiar. Nesse quadro, constata-se a sobrecarga para as mulheres, que conciliam o *home office* e os cuidados com os afazeres domésticos, como também com familiares. Posto isso, o estudo tomou este assunto como incentivo para a construção da pesquisa, guiando-se assim por meio da questão problema: Como os impactos ocasionados pela pandemia atingiram as mulheres que trabalharam em *home office* e seu respectivo desdobramento familiar?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Compreender os impactos da pandemia quanto ao trabalho das mulheres que estão em *home office* e seu desdobramento na esfera familiar.

1.2.2 Objetivos Específicos

Quanto aos objetivos específicos, os seguintes foram eleitos:

- Verificar quais foram as mudanças na rotina das mulheres que atuaram em *home office* causadas pela pandemia da COVID-19;
- Analisar o efeito da pandemia no desenvolvimento profissional das mulheres;

- Averiguar a questão da precarização do trabalho feminino;
- Investigar quais os impactos que a pandemia gerou para as mulheres no contexto familiar.

1.3 Delimitação da Pesquisa

A pesquisa concentrou-se no Estado do Rio de Janeiro, Brasil, envolvendo o período de tempo relacionado a pandemia de COVID-19, que tomou força no país a partir de março de 2020. Sendo uma ambientação em que se explorou a questão da desigualdade vivida pelas mulheres no mercado de trabalho.

A coleta de dados ocorreu entre agosto e setembro de 2021, quando foram entrevistadas algumas mulheres brasileiras que atuaram no mercado de trabalho em *home office* durante o período da pandemia do COVID-19, não havendo restrição do ramo de atuação e nem tipo de organização.

1.4 Procedimentos Metodológicos

A abordagem metodológica utilizada para esta pesquisa é de natureza qualitativa e para a coleta de dados foi adotada a pesquisa de campo, por meio da realização de entrevistas, realizadas com mulheres que se adaptaram à realidade de trabalho na modalidade *home office*, em meio a pandemia de COVID-19. Desta maneira, o estudo contextualizou e caracterizou a adaptação da mulher trabalhadora nesse novo contexto imposto pela pandemia.

1.5 Relevância da Pesquisa

A temática desigualdade de gênero por si só já se coloca como um tema relevante, visto que a metamorfose social do feminino ainda está se consolidando na sociedade. O papel da mulher brasileira contemporânea nos colocou a refletir, sobretudo devido ao estabelecimento da pandemia no país. As mulheres se viram imersas em diferentes jornadas de trabalho, tendo de cumprir suas tarefas profissionais em trabalho *home office* e cuidar da casa e dos familiares. As escolas pararam com as aulas presenciais, fazendo com que os filhos ficassem em casa. As empresas fecharam, fazendo com que o trabalho fosse feito de casa. Numa mistura intensa de tarefas nunca antes vista na História. Como não poderia deixar de ser, empreender um estudo sobre esse período de reestruturação organizacional, explorando

opiniões das mulheres coloca-se como imperioso. Isso porque, foram elas que se tornaram mais suscetíveis ao desemprego e ficaram mais sobrecarregadas em suas tarefas (profissional, doméstica e familiar), ficando mais suscetíveis ao estresse.

Logo, empreender uma pesquisa sobre o entendimento da desigualdade de gênero no cenário da pandemia, trouxe um olhar acadêmico para buscar a sua diminuição. Inclusive, a pesquisa sobre o tema oferece aporte para gestores de Recursos Humanos e, quem sabe, para a inclusão de políticas públicas. Assim, sobretudo, há potencial para que o estudo contribua para com a formulação de políticas nas organizações, tornando o mercado de trabalho menos desigual para as mulheres.

1.6 Organização Geral do Trabalho

Além da introdução, que é o primeiro capítulo dessa dissertação, o estudo ainda contou com mais seis seções. No capítulo seguinte é apresentado o Referencial Teórico, que explorou na literatura assuntos relacionados à temática em pauta, tais como: o mundo do trabalho; avanços e obstáculos na relação mulher, trabalho e família e os impactos da pandemia. O terceiro capítulo apresenta o percurso metodológico adotado para a pesquisa, que explorou uma abordagem empírica do tema, fazendo uma incursão junto as mulheres, para destacar a realidade da vida profissional delas em meio a pandemia. Na sequência, são apresentados os resultados obtidos e uma discussão deles, de modo a correlacionar a teoria e a realidade debatidos nos segmentos anteriores. O quinto capítulo tratou das Considerações Finais, quando se apresentou uma análise sobre todo o conteúdo apresentado no trabalho. Na sequência, são apresentados os resultados obtidos e uma discussão deles.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Mundo do Trabalho

Com a crise vivenciada no padrão fordista/taylorista houve o surgimento do modelo toyotismo, que nasceu a partir da fábrica Toyota no Japão. Sendo o toyotismo considerado como uma nova forma de processo de trabalho, que ocasionou profundas transformações no mundo produtivo, especialmente quanto a flexibilização da produção e do trabalhador (ANTUNES, 2000).

Segundo Antunes e Praun (2015, p. 409) os efeitos dos novos processos de trabalho possibilitaram: “[...] a expansão intensificada da reestruturação produtiva, tendo como consequências a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e a vida da classe trabalhadora brasileira”. Além disso, os autores afirmam que a flexibilização pode expressar uma grande redução dos limites do trabalho e da vida privada dos trabalhadores (ANTUNES e PRAUN, 2015).

Pode-se considerar a flexibilização como uma forma de alterar a rigidez dos processos de produção e de organização do trabalho. Isto porque, os trabalhadores especializados da “cultura fordista” foram substituídos pelos trabalhadores “polivalentes e multifuncionais” da era toyotista. (ANTUNES, 2000). De tal modo, a flexibilização foi responsável como síntese ordenadora de diversos fatores, alterando o capitalismo, tais como: salários, produção das tarefas, contratos de trabalho (terceirização), jornadas de trabalho e outros (ANTUNES e PRAUN, 2015). André, Silva e Nascimento (2019) apresentam tipos de flexibilidade do trabalho, tal como destacado no Quadro 1.

Quadro 1: Tipos de flexibilidade do trabalho

Quantitativa externa	Deslocamento de atividades-meio ou atividades-fim para outras empresas. Exemplo: a terceirização e a subcontratação.
Quantitativa interna	Contratações que a empresa faz sem alterar seu quadro de funcionários efetivos, utilizando os chamados contratos atípicos. Exemplo: trabalhos temporários.
Funcional	A empresa utiliza formas de reorganizar e adaptar sua mão-de-obra. Exemplo: trabalhador realiza várias atividades.
Externa das formas de trabalho	Formas de flexibilizar os horários e os locais das atividades, fora da organização. Exemplo: teletrabalho
Interna das formas de trabalho	Formas de flexibilizar os horários/dias de trabalho, mas dentro da empresa. Exemplo: banco de horas e horas extras

Fonte: André, Silva e Nascimento (2019).

Para Standing (2014), as empresas precisam se flexibilizar, já que se trata de uma forma para diminuir os custos trabalhistas. O autor dimensionou a flexibilização da seguinte forma:

[...] flexibilidade salarial significava acelerar ajustes a mudanças na demanda, especialmente para baixo; flexibilidade de vínculo empregatício significava habilidade fácil e sem custos das empresas para alterarem os níveis de emprego, especialmente para baixo, implicando uma redução na segurança e na proteção do emprego; flexibilidade do emprego significava ser capaz de mover continuamente funcionários dentro da empresa e modificar as estruturas de trabalho com oposição ou custo mínimos; flexibilidade de habilidade significava ser capaz de ajustar facilmente as competências dos trabalhadores (STANDING, 2014, p. 22).

Portanto, a flexibilização possui várias formas diferentes, sempre buscando maior competitividade e redução de custos por parte das organizações. Algumas delas, são facilmente encontradas nas empresas brasileiras, tais como: rede de empresas, cooperativas de trabalho, trabalho temporário, trabalho em tempo parcial (*part-time*), estágios, teletrabalho e outros (PICCININI, OLIVEIRA e RUBENICH, 2006).

Todas estas formas de flexibilização são baseadas na reengenharia, na busca por uma empresa enxuta, o que gera diversas consequências para o mundo do trabalho, tais como: inclusão precoce de crianças no mercado de trabalho; aumento no trabalho feminino; exclusão dos jovens e idosos do mercado; a expansão da terceirização; o crescimento do trabalho em domicílio; entre outras (ANTUNES, 2005).

Em síntese, as formas de se flexibilizar o trabalho pautam estratégias voltadas para a jornada de trabalho e as formas de contratação, todas baseadas no discurso de que a flexibilidade se coloca como uma maneira de solucionar “[...] a vida do trabalhador (horários flexíveis) e dos empregadores (contratações flexíveis)” (ANDRÉ, SILVA e NASCIMENTO, 2019, p. 8).

Diante desse contexto, em que a flexibilização do trabalho substituiu modelos mais rígidos de trabalhos, como padrão fordista/taylorista, sendo um dos seus pontos principais o controle dos funcionários e a contratação menos onerosa, reduzindo os custos. “A flexibilização e sua expressão multifacetada no mundo do trabalho sintetiza o que parte dos autores da sociologia tem definido, desde os anos 1980, como precarização do trabalho” (ANTUNES e PRAUN, 2015, p. 413).

2.2 A Precarização do Trabalho

A reestruturação do capitalismo foi aumentando o grave quadro em relação ao trabalho, ocasionando assim uma rotineira precarização do trabalho. Considerando a reestruturação do capitalismo um processo de transição, ou adaptação. Logo, segundo Castells (2005, p. 266): “Em qualquer processo de transição histórica, uma das mais diretas expressões de mudança sistêmica é a transformação da estrutura ocupacional e do emprego”.

No entanto, antes de explorar a precarização do trabalho, vale a ressalva de Druck e Thébaud-Mony (2007), que esclarecem a diferenciação entre trabalho precário (precariedade) e de precarização do trabalho. Sendo, na concepção das autoras, o trabalho precário quando há identificação com a degradação das relações de trabalho, porém, isso feito numa ambientação de mudança inevitável, quando a situação de trabalho já está constituída e estabelecida no contexto da organização social e na conjuntura geral da economia e da sociedade capitalista. Enquanto a precarização do trabalho, apesar de referir-se à degradação das relações de trabalho, coloca-se em momento de processo social ainda em movimento, que permite conflitos políticos e de relações estruturais, tratando-se de uma nova configuração em transição. Ou seja, o trabalho precário é estático não propicia ambientação para mudanças, já a precarização do trabalho suporta mudanças na nova estrutura de trabalho proposta (DRUCK e THÉBAUD-MONY, 2007).

Logo, a tendência no uso da flexibilização está associada à precarização, podendo até se dizer que a flexibilização gera a precarização, justamente por colocar-se como um novo formato de trabalho ainda em movimento. Havendo na flexibilização a exploração de formas de trabalho de diferentes maneiras, seja nas contratações, nas jornadas de trabalho, nos bancos de horas, nos acúmulos de funções (trabalhadores multifuncionais) ou na variação salarial. (ANTUNES e PRAUN, 2015). Antunes (2009, p. 50) afirma:

Entre as distintas formas de flexibilização – em verdade, precarização – podemos destacar, por exemplo, a salarial, de horário, funcional ou organizativa. A flexibilização pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.); dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho.

Desta maneira, as formas de trabalho relacionadas com a flexibilização representam uma importante diminuição no percentual de vínculos empregatícios regulares. Inclusive, esse

não vínculo empregatício é que oferece a conotação de degradação nas relações de trabalho, visto que ocasiona insegurança e instabilidade aos trabalhadores, que passam a não possuir mais garantias e direitos trabalhistas. Assim sendo, a precarização do trabalho trata-se de uma maneira do sistema capitalista se adaptar às necessidades dos novos tempos, favorecendo a manutenção e o aumento do lucro (ANTUNES e PRAUN, 2015). Antunes (2009) afirma que a precarização ainda pode ser notada ao se analisar diversas formas de “flexibilização” do trabalho que tragam de forma implícita diferentes tipos de precarização, em síntese, com base em Alves (2013, p. 89), seria: “[...] o trabalho flexível impõe-se como principal característica do novo e precário mundo do trabalho”.

Druck (2011) complementa, relatando que a precarização pode ser entendida como condição enfrentada pelo trabalhador, envolvendo instabilidade e insegurança nas relações de trabalho, geradas pela flexibilização das relações de empregos.

[...] o modelo normativo de emprego padrão é o trabalho permanente, em tempo integral, com supervisão direta do empregador e acesso do empregado a benefícios sociais, como seguro-desemprego, assistência médica de prevenção a doenças, auxílio a acidentes e aposentadoria. Contudo, a proliferação de formas de emprego flexível e o declínio do emprego permanente de tempo integral têm se refletido nas características contratuais de empregos precários (a exemplo de instabilidade no emprego, negociações sobre condições de trabalho em nível individual, baixos salários e privação econômica, direitos trabalhistas e proteção social limitados) e dimensões sociais do ambiente laboral próprias de relações precárias de trabalho, como: relações de poder que assumem a forma de desamparo do trabalhador diante do autoritarismo no contexto laboral, impotência para exercer direitos no local de trabalho, entre outros (ARAÚJO e MORAIS, 2017, p. 5).

Atenta-se que a precarização não é um fenômeno singular, já que “[...] esse fenômeno tem acometido o mercado e a economia tanto de países plenamente industrializados quanto de países em desenvolvimento” (ARAÚJO e MORAIS, 2017, p. 6). Isso porque, a situação do trabalhador se moldar ao modo de produção capitalista se faz presente em todo mundo ao longo da História, e, agora, na contemporaneidade não seria diferente. Assim sendo, o trabalhador é uma peça oscilante neste contexto do capital versus trabalho, alocada conforme as necessidades antes ou depois de situações de crise estrutural (periódicas ou não). Pode-se tê-lo como uma peça de ajuste de crise estrutural, situação que gera para o trabalhador a responsabilidade sobre a crise, um peso que é acompanhado paralelamente pela ameaça de desemprego (SANTANA e COSTA, 2016).

Para Leite (2008), a precarização é a degeneração, o desgaste das condições de trabalho, seja ela nos rendimentos auferidos ou no que diz respeito aos direitos/leis trabalhistas, como relacionadas a estabilidade ou às formas de vínculo empregatício. Segundo

Standing (2014, p. 15), “O precariado global consiste em muitos milhões de pessoas ao redor do mundo sem uma âncora de estabilidade”. Em mesma direção de Leite (2008), Franco, Druck, Seligmann-Silva (2010, p. 229) descrevem: “a precarização é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho”.

Nesse sentido, a precarização pode ser definida como o agravamento da relação dos trabalhadores com o mercado de trabalho, que se tornou mais exigente com a reestruturação produtiva, a flexibilização do trabalho e o avanço tecnológico. Situação que ocasionou no aumento do trabalho intermitente, no trabalho terceirizado e no contrato de trabalho temporário, todos sem benefícios e direitos sociais previstos aos trabalhadores (LAZZARESCHI, 2017).

Assim, a mesma lógica que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia e dos novos produtos financeiros, atinge a força de trabalho de forma impiedosa, transformando rapidamente os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis, que devem ser “superados” e substituídos por outros “novos” e “modernos”, isto é, flexíveis. É o tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato (DRUCK, 2011, p. 42-43).

Segundo Padilha (2009), a falta de direitos e garantias trabalhistas, o crescimento da vulnerabilidade a fatores de risco para os trabalhadores, a ausência da formalização dos trabalhos temporários, a redução dos níveis salariais e o aumento de insegurança no emprego, são as características do trabalho temporário. Nesse contexto, Antunes (2011), aborda a precarização do trabalho como caráter estrutural, por meio da ampliação dos lucros e da produtividade das empresas devido a diminuição dos postos de trabalho, dos direitos trabalhistas, e, até mesmo, da aceitação dos trabalhadores acerca das novas práticas de trabalho para manterem seus empregos.

No Brasil, a divisão do trabalho gerou com suas mudanças uma maior exploração da força de trabalho, por meio da estipulação de salários mais baixos, do aumento da execução de produção e da jornada de trabalho dilatada, ocasionando a precarização do trabalho (ANTUNES, PRAUN, 2015, p. 409).

De tal modo, a OIT confronta o curso da precarização do trabalho, demonstrando que há uma nova configuração do trabalho em transição, destacando que:

Trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (OIT, 1999, p. 1).

Diante disso, se o trabalho não é decente, ou seja, não estiver dentro dos preceitos da OIT (1999), qualifica-se como forma de degradação das relações de trabalho. A precarização tem seus efeitos notórios quando concebemos as mudanças no papel das mulheres na produção e nos mercados de trabalho. As novas formas de contratações na reestrutura do capitalismo facilitaram a força de trabalho das mulheres em tempo parcial, substituindo os trabalhadores homens bem remunerados por mulheres mal remuneradas (HARVEY, 2006). A precarização causada pela exploração do trabalho já era vivenciada no Brasil, mas se agravou intensamente a partir da pandemia (ANTUNES, 2020).

2.3 A Proteção do Trabalhador

Tomando-se o entendimento acerca da flexibilização do trabalho, que, por sua vez, entende-se como uma forma de se impulsionar a precarização do trabalho, chega-se ao encontro da abordagem de Marx (2014). Isso porque, neste novo cenário de trabalho, percebe-se uma estratégia para se ampliar a captação da mais-valia do trabalhador. Ou seja, o dono do capital, que detém o poder sobre o trabalho e o produto, adquire um valor superior ao da venda da mercadoria, justamente através da produção do trabalhador (mais-valia). Sendo o valor pago para o trabalhador, o salário, inferior ao valor obtido com a venda do produto confeccionado. Uma conjuntura em que o salário pago ao trabalhador não equivale a força de trabalho despendida por ele na confecção do produto. Logo, o trabalhador trabalha para o capital e não para ele mesmo. Afere-se, assim, com base na teoria marxista, que a essência do capitalismo não muda, porém, suas estratégias na exploração da mais-valia sim (MARX, 2014).

Dito isto, o estreito produtivo, na atual forma de capitalismo, mantém a hierarquia diferenciada entre o empregador (dono do capital) e o trabalhador, estando o trabalhador em posição de negociação com menor poder de barganha. Todavia, quando há coletividade de trabalhadores, por meio de sindicatos, o poder de barganha destes aumenta, especialmente por meio do uso da greve. Tratando-se de uma via para proteção dos direitos e desejos dos trabalhadores. Contudo, as mudanças no mercado produtivo alteraram as estruturas sindicais, que passaram a se descentralizar, fragmentando-se. Um cenário onde greves gerais por categoria, que ofereciam maior poder de barganha aos trabalhadores, tornaram-se greves por empresa. Havendo, desta forma, uma fragmentação das negociações coletivas (ALVES, 2009).

Um dos elementos objetivos de ampla significação que marcam a

precarização do trabalho no Brasil foi a perda - no imaginário social - de referentes coletivos. Nesse sentido, a década de 1990 parece ser o reverso da década anterior, sua antítese, isto é, negação da afirmação coletiva propiciada pelo sindicalismo e associativismo dos anos 1980. Embora tenha ocorrido o crescimento do número de sindicatos de trabalhadores no país - segundo o IBGE [...], isso não se traduziu em efetiva representação política e constituição de referentes coletivos para o mundo do trabalho. O crescimento de sindicatos nesta década atesta apenas o grau de fragmentação sindical-corporativa que se exacerbou na "década neoliberal" [...] (ALVES, 2009, p. 192).

De tal modo, a intermediação dos sindicatos nas reivindicações e proteção dos trabalhadores enfraqueceu ao longo do tempo, com a desmobilização política dos assalariados. Contudo, não se deve ignorar que, mesmo fragmentados, os sindicatos ainda são um mecanismo de proteção para os trabalhadores (ALVES, 2009).

Ainda, cabe ressaltar o papel primordial do Estado como outra via de proteção para os trabalhadores. Por meio da promulgação de leis, o Estado impõe limites na relação entre o empregador e o trabalhador, combatendo as situações de abusos junto aos trabalhadores. Sobretudo, intermediando as atuais situações relacionadas à aceitação dos trabalhadores, que são suscetíveis a aceitação de novos formatos advindos da flexibilização do trabalho para manter os seus empregos. Podendo, assim, o Estado gerir os casos de depreciações de salários, de alterações na jornada de trabalho, entre outros (KREIN, 2021).

Sendo a Reforma Trabalhista de 2017, promulgada pela Lei 13.467/2017, que se tornou a expoente na função de proteção do trabalhador nessa conjuntura de flexibilidade do trabalho, alterando a Lei 5.452/1943 que pauta a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (KREIN, 2021).

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe novas normativas no âmbito da flexibilização no mercado de trabalho, abrangendo situações, como, por exemplo, remuneração, plano de carreira, jornada de trabalho, entre outras. Possuindo diretrizes para proteção do trabalhador e, ao mesmo tempo, assessorando as relações entre empregador e trabalhador. O fator motivador desta Reforma foi a geração de mais emprego, contudo, não há tamanho potencial legislativo para isso. Isto porque, a oferta e a demanda de empregos dependem de outros aspectos da economia, que envolvem a capacidade produtiva do país, que, por sua vez, engloba fatores como o controle inflacionário, a incidência tributária, a prática de juros de mercado e o volume de importações e exportações (KREIN, 2021).

Dentre as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, algumas delas são:

- Acordos coletivos – não há veto para o que for acordado entre empregador e

trabalhador, desde que sejam respeitados os direitos essenciais, tais como 13º salário e férias;

- Contribuição sindical – o pagamento que equivale a um dia de trabalho, não sendo mais obrigatório;
- Jornada de trabalho – era delimitada em oito horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser combinada em 12 horas de trabalho e 36 de descanso, caso se respeite as 220 horas mensais;
- Férias – ficou permitido parcelas, em até três vezes, dos 30 dias ao ano;
- Trabalho intermitente – o emprego acontece de forma não contínua, havendo alternância de períodos de atividade (horas, meses ou dias) e não atividade, existindo vínculo de subordinação, tendo o trabalhador seus direitos garantidos (férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, contribuição previdenciária e 13º salários proporcionais), salvo a exceção do seguro-desemprego;
- Gravidas e lactantes – só podem trabalhar em locais com insalubridade de grau médio ou mínimo, mediante a desejo próprio e com apresentação de laudo médico com referida autorização (KREIN, 2021).

No caso do contrato de trabalho intermitente, há uma construção formal para a flexibilização do trabalho, que também permite ao empregador maior facilidade para usar ou despedir o trabalhador conforme as necessidades da sua empresa (KREIN e TEIXEIRA, 2021).

[...] pode-se afirmar que na contratação flexível estão ausentes as características do contrato padrão, em que se sobressaem uma das seguintes características: 1) o horário previsto não é em tempo integral; 2) o rompimento do vínculo está pré-programado; 3) os direitos trabalhistas são mais rebaixados; 4) aumenta a liberdade do empregador em manejar a quantidade de horas a serem contratadas; 5) as responsabilidades do empregador são diminuídas; 6) a busca de as empresas em descaracterizar a relação de emprego (KREIN e TEIXEIRA, 2021, p. 152).

Além disso, colocam-se como contratos que adequam a empresa as flutuações da economia, abrاندando o comprometimento permanente com o trabalhador e diminuindo o custo com os empregados (KREIN e TEIXEIRA, 2021).

Segundo Krein (2021), apesar do intuito da Reforma Trabalhista de 2017 ser aquecer a economia, que, por sua vez, melhoraria a empregabilidade no país, essa meta não foi alcançada. Em seu estudo concluiu que “[...] ao menos até o fatídico ano de 2020 não se pode observar nenhum efeito econômico virtuoso decorrente do novo marco legal do trabalho, tal

como anunciavam os promotores da reforma” (MANZANO, 2021, p. 75). Fato que pode ser constatado na dinâmica geral da economia brasileira, percebida por meio do Produto Interno Bruto (PIB) do período após a Reforma Trabalhista de 2017, conforme destacado no Quadro 2.

Quadro 2: PIB pela ótica da oferta e seus componentes no período após Reforma Trabalhista de 2017 (variação trimestral sobre o mesmo trimestre do ano anterior)

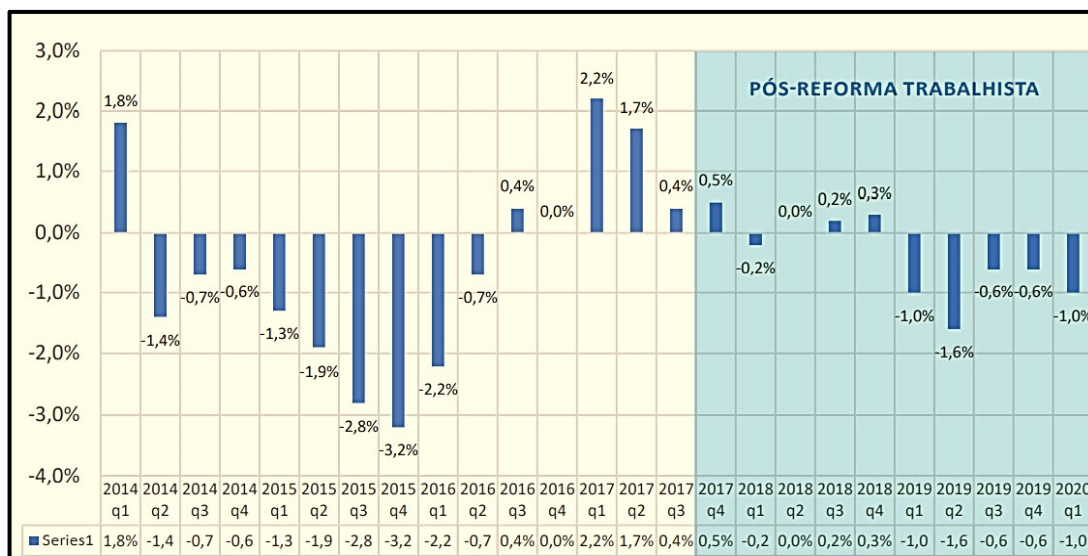
Setores e subsectores	2017		2018				2019				2020
	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT
Agropecuária	10,4	5,6	-2,7	0,8	4,9	5,1	0,9	1,4	2,1	0,4	1,9
Ind Extrativa	2,9	0,7	-2,1	0,3	0,6	4,4	-3	-9,3	4	3,4	4,8
Ind. de transformação	2,7	6,2	4,1	2	1,7	-1,4	-1,6	1,4	-0,5	1,1	-0,8
SIUP	0	0	1,1	3,1	1,2	5,1	4,7	2,2	1,6	-0,8	-1,8
Construção	-9,6	-4	-6,2	-4	-1,9	-3,2	-1,7	2,4	4,4	1	-1
Serviços	1,5	2,2	2,1	1,3	1,4	1,1	1,2	1,2	1	1,6	-0,5
PIB a pç de mercado	1,6	2,4	1,5	1,1	1,5	1,2	0,6	1,1	1,2	1,7	-0,3

* SIUP - Serviços Industriais de Utilidade Pública.

Fonte: Manzano (2021).

Atenta-se, que os principais responsáveis pelo crescimento econômico têm participação menor no fator trabalho, sendo os setores: agropecuária e da indústria extrativa. A análise da Taxa de crescimento da produtividade agregada, também permite aferir um não crescimento na oferta de empregos, conforme Gráfico 1.

Gráfico 1: Taxa de crescimento da produtividade agregada (por hora trabalhada – variação % em relação ao mesmo trimestre do ano anterior)



Fonte: Manzano (2021).

A Reforma Trabalhista de 2017 não gerou criação de novos empregos, mas potencializou a informalidade e a precarização dos direitos trabalhistas. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), a taxa de informalidade, no primeiro trimestre 2020, foi estimada em 39,9%, somando 34,2 milhões de pessoas. No ano anterior, esse contingente era menor de 30,7 milhões, com taxa de 37,4%, sendo o menor nível da série (2020 *apud* MANZANO, 2021).

De certo, falta a Reforma Trabalhista de 2017 o cunho de proteção social sólido, tal como há na Constituição Federal de 1988. Todavia, não se pode desmerecer por total a Reforma Trabalhista de 2017, haja vista que fórmulas exatas ainda não existem, sobretudo nos estreitos que envolvem a macroeconomia, como é o caso do segmento do mercado de trabalho. Mas, mesmo assim, ainda se coloca como um marco legal de proteção do Estado para com o trabalhador. Sendo a Reforma Trabalhista de 2017, uma normativa que ainda está se amalgamando a realidade do mercado de trabalho contemporâneo e as flutuações econômicas. Haja vista, que o cenário após a Reforma Trabalhista de 2017 tratava-se de um ambiente fragilizado economicamente, sendo um momento de largada para se buscar uma retomada da economia, já que esta estava em recessão em período anterior (2014 até 2016), fatores que, por si só, já diminuem a oferta de empregos, a produtividade e a renda das famílias (MANZANO, 2021).

2.4 Avanços e obstáculos na relação mulher, trabalho e família

São múltiplos os papéis das mulheres na sociedade, "[...] ora é ela dona de casa, esposa, mãe de família, ora enfrenta a chamada dupla jornada de trabalho, é a profissional trabalhando no lar e fora dele, ora é a mulher que luta para ter uma participação efetiva na sociedade da qual é membro" (MAGALHÃES, 1980, p. 123). Havendo uma multiplicidade de funções, sendo algumas incutidas apenas como papel feminino e não masculino, situação relacionada à herança cultural de subjugação feminina presente ao longo da História (SOUZA, 2020).

Ao se analisar a colocação da mulher ao longo do tempo, percebe-se uma configuração sociocultural que colocou os homens num patamar de nobreza na conjuntura das relações sociais, deixando-os como dominante às mulheres. Constituindo assim uma dualidade que enraizou socialmente a cultura de padrões opostos (SOUZA, 2020).

Sendo, historicamente, destacada a influência da concepção grega por milênios, até o século XVIII, momentos em que prevalecia uma distinção pelas diferenças biológicas. Faixa de tempo em que se tinha a mulher como sendo o avesso do homem, que era entendido como o corpo ideal, daí a inferioridade feminina. Esse modelo anatômico foi denominado como *one-sex model* (um só sexo), sendo o homem superior por possuir membro fálico e a mulher inferior justamente por ter seus órgãos femininos (útero, ovários, vulva e vagina) alocados de maneira invertida. Em seguida, ainda no decorrer do século XVIII, e também no século XIX, essa dualidade entre homens e mulheres se estabeleceu no modelo *two-sex model*. Quando a diferenciação se estabeleceu através da representação em dois sexos (binário), valorizando-se as distinções anatômicas. Porém, no curso do século XIX, surgiu um novo modelo calcado nas diferenças político-ideológicas entre os sexos, estabelecendo uma nova dicotomia, definindo as mulheres como seres complementares aos homens. Neste modelo entende-se que cabe aos homens as funções econômicas e políticas, já para as mulheres ficariam as funções de ordem doméstica e complementares aos homens. Funções que incutem o entendimento da existência da força masculina e da fragilidade feminina, fortalecendo a subjugação feminina imperante ao longo da História (SOUZA, 2020).

Ante ao exposto, pode-se observar que as mulheres necessitaram estabelecer uma luta para buscar sua representatividade política, social e econômica na sociedade, para assim enraizar uma nova visão cultural de posição justa de igualdade em relação ao homem. Este movimento tomou força no Estados Unidos da América (EUA) e na Europa por volta da metade do século XIX, período em que mulheres burguesas iniciaram uma luta por direitos

políticos iguais aos dos homens e por mudanças educacionais e legais. Tratando-se de um feminismo determinado como liberal ou reformista. Já a segunda fase do feminismo, sucedida em meio ao final da década de 1940, teve como propulsão o pensamento de Simone de Beauvoir (1908-1986), especialmente por meio do conteúdo do seu livro “O Segundo Sexo” de 1949. O livro trouxe à tona as desigualdades entre mulheres e homens, refletindo o significado de ser mulher. Um momento pós Segunda Guerra Mundial (1939-1945), que abarcou reivindicações femininas quanto a violência social e doméstica e ao papel doméstico inculcido às mulheres. Uma fase do feminismo que posteriormente contou com personalidades como: Betty Friedan (1921-2006) com sua obra “A mística feminina” de 1963, Kate Millet (1934-2017) com sua obra “política social” de 1970 e Juliet Mitchell (1940-) com sua obra “A condição da mulher” de 1971. Obras que permearam os conceitos feministas, sobretudo até a década de 1980, tratando de temas como liberdade sexual, aborto e a opção por se ter filhos ou não (CISNE, 2015).

Já na década de 1990 o feminismo tomou outro rumo, chegando a uma desconstrução do seu modo de ver as mulheres, ou seja, entendeu-se que não era possível colocá-las em uma configuração coletiva, alocando todas em um bloco unificado de problemas. Até então, as mulheres privilegiadas (brancas, heterossexuais e com escolaridade), eram tidas como base de referência junto ao movimento. Assim sendo, a partir de uma nova visão plural novas referências femininas foram incluídas, como as mulheres não privilegiadas, trazendo à tona questões envolvendo diferenças raciais, de classe econômica, de religião e de sexualidade. Momento em que surgiu o movimento feminista negro, debatendo a distinção entre trabalhadoras brancas e negras (MIGUEL e BIROLI, 2014). Diniz (2016, p. 132) complementa, esmiuçando que:

A pluralidade tornava-se, assim, da nova forma de se pensar o gênero. Não só as diferenças entre os homens e entre as mulheres. A proposta era tanto desconstruir a binaridade entre a masculinidade e a feminilidade, entendendo que esses não são polos excludentes, quanto questionar a unidade interna de cada um, observando que esses são fragmentados e divididos [...] não existe “A” mulher e nem “O” homem, mas vários e diferentes homens e mulheres.

Ou seja, a visão plural do feminismo, que passou a abarcar o feminismo negro e lésbico, junto com o movimento *gay*, trouxe apoio para a reivindicação pela pluralidade das identidades de gênero. Assim, ao se desconstruir no contexto do feminismo a ênfase nas diferenças de sexo, foi possível estabelecer o olhar para os preconceitos racial e sexual (DINIZ, 2016).

Cabe aqui uma ressalva, pois no Brasil o processo do feminismo teve seu impacto de

maneira mais lenta do que na Europa e nos EUA. Basta destacar que tomou força apenas a partir do século XX, quando se legalizou o voto feminino na década de 1930, sendo ele um exercício político feminino facultativo até a promulgação da Constituição de 1946, quando passou a ser obrigatório (CISNE, 2015).

Ainda há um caminho para o combate a subjugação feminina, tanto no Brasil como no resto do mundo, visto que existem muitas questões a serem anexadas ao debate, que envolvem situações de opressão e a violência de gênero, estabelecendo assim a desconfiguração do histórico-cultural domínio masculino na sociedade. Quebrando-se, desta maneira, com a masculinidade hegemônica, que é o padrão de práticas que assessoram a perpetuação da dominação masculina no esteio social (CISNE, 2015; DINIZ, 2016).

2.4.1 O Trabalho Feminino

A entrada da mulher no mercado de trabalho foi marcada pela Primeira Guerra Mundial. Harvey (2020) aborda sobre os efeitos da transformação político-econômica do capitalismo e cita a mudança do papel das mulheres, visto que as novas estruturas do trabalho facilitavam a exploração da força do trabalho feminino, quando substituíram outros trabalhadores pelas mulheres em tempo parcial em um trabalho flexibilizado com salários menores. Antunes e Alves (2004, p. 337) relatam ainda que “há uma outra tendência de enorme significado no mundo do trabalho contemporâneo: trata-se do aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países”.

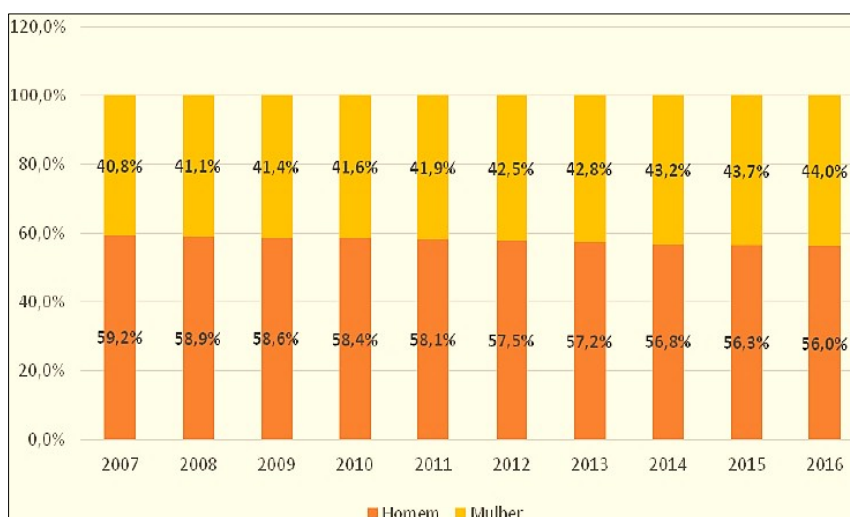
Em um contexto histórico, o comportamento da força de trabalho feminina aumentou nos anos que antecederam a pandemia. Segundo Bruschini (1998), o crescimento da força de trabalho feminina, além de ter ocorrido pela necessidade econômica e pela demanda do mercado, também se estabeleceu devido as transformações demográficas, culturais e sociais do país, atingindo as mulheres e as famílias brasileiras. Tais transformações são decorrentes das conquistas geradas por meio dos movimentos feministas, como: a decisão pela redução do número de filhos, possibilitando a disponibilidade das mulheres para o trabalho; aumento da escolaridade, com a entrada das mulheres às universidades; atuação mais presente das mulheres em espaço público; e a mudança na Constituição enfatizando a preocupação e apoio às mulheres.

Com todas as transformações que ocorreram nas últimas décadas, as mulheres continuam a dedicar mais tempo às tarefas domésticas e a ter rendimentos médios menores do que os homens pelo trabalho desempenhado fora de casa. Isso se dá mesmo quando, como acontece no Brasil de hoje,

acompanhando tendências verificadas em outras partes do mundo, as mulheres têm mais tempo de ensino formal que os homens e são a maior parte dos indivíduos que completam o ensino superior. A ampliação do acesso à educação e as transformações no padrão ocupacional não permitiram superar as desigualdades entre mulheres e homens nos rendimentos e a maior precariedade das primeiras nas relações de trabalho (BIROLI, 2016, p. 720).

Nesse contexto, o Gráfico 7 a seguir mostra os dados dos registros administrativos do Ministério do Trabalho de acordo com Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), por meio do Boletim do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (ONMT) referente ao período de 2007 a 2016, incluindo dados relacionados ao crescimento da Participação Feminina do Mercado de Trabalho (ONMT, 2017).

Gráfico 2: Participação no mercado de trabalho formal por sexo, Brasil - 2007 a 2016



Fonte: ONMT (2017).

Dito o exposto, evidencia-se a redução da diferença entre a participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho. No ano de 2007 essa diferença era de 18,40% e no ano de 2016 a diferença foi de 12,00% (ONMT, 2017).

Entende-se, assim, que há desigualdade de gênero mercado de trabalho, que se coloca de várias formas, uma delas é a divisão sexual do trabalho que é compreendida como a atuação dos homens no âmbito produtivo e as mulheres no âmbito reprodutivo, além de preceder os homens em setores com maior relevância para sociedade como políticos, religiosos e militares (HIRATA e KERGOAT, 2007).

Tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores devido a barreiras culturais que ainda

persistem, e a uma divisão sexual do trabalho que lhes atribui as funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho (GUIMARÃES, 2012, p. 61-62).

Segundo estudo do IBGE (2021), somente 37,4% dos cargos gerenciais no país eram ocupados por mulheres. Fato que traduz a tendência de que os cargos de gestão são social e historicamente associados como função de homens. Sendo entendido nesta conjuntura, que as mulheres gestoras (ou executivas) se colocam como trabalhadoras fora do seu lugar. Portanto, há uma dominação masculina na ocupação de cargos de relevância. Situação que compactua com o entendimento de que a hegemonia masculina no ocidente é evidente, “[...] sendo a posição masculina politicamente mais forte, especialmente em relação às mulheres, ainda que um homem seja identificado com um grupo “não hegemônico”, seja por raça, etnia ou sexualidade” (DINIZ, 2016, p. 39-40).

2.4.2 A Divisão Sexual do Trabalho

Iniciada a partir das desigualdades de gênero estabelecidas no passado da humanidade, vale ressaltar que embora todas as conquistas adquiridas pelas mulheres, a condição feminina é chancelada por máculas advindas da ideologia do patriarcado, que é notória na naturalização feminina no espaço privado, ou seja, na esfera doméstica. Posto isso, é necessário destacar a condição da inferioridade que ainda é submetida às mulheres, principalmente as brasileiras, quanto ao excesso de trabalho, visto que além de atuarem nas esferas públicas, ou seja, em seus trabalhos profissionais, também atuam na esfera privada, executando trabalhos domésticos (PIMENTA, 2014).

Nesse contexto, Hirata e Kergoat (2007, p. 599) abordam os dois princípios organizadores da divisão social do trabalho: “o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher)”.

Santana (2006) descreve a importância do trabalho masculino frente ao trabalho feminino, onde diz que o trabalho dos homens é caracterizado como produtivo conferindo-lhe valor, já o trabalho feminino é caracterizado como uma ajuda ao marido e na esfera privada (trabalho doméstico / não remunerado) conferindo-lhe um aporte de obrigação.

O trabalho feminino na esfera privada ocorre por meio da preparação da alimentação, na higienização e arrumação da casa e das roupas, na administração do lar, na formação dos filhos e no cuidado da família. Além disso, ainda tem a criação dos animais domésticos, às

vezes, plantas, nos reparos das roupas da família como costuras, ou em algum outro suporte ao marido. Porém, a maioria desses trabalhos não são reconhecidos e nem remunerados, são invisíveis e esquecidos (SANTANA, 2006), conforme a seguinte reflexão:

A posição das mulheres nas relações de trabalho está no cerne das formas de exploração que caracterizam, nelas, a dominação de gênero (ou o patriarcado). Trata-se de um conjunto variado de abordagens, atravessado pelo problema da correlação entre a divisão do trabalho doméstico não remunerado, a divisão do trabalho remunerado e as relações de poder nas sociedades contemporâneas (BIROLI, 2016, p. 725).

Inclusive, destaca-se que há uma sobrecarga de trabalho para as mulheres, que tem como consequência o estresse, que, por sua vez, pode gerar conflitos em todo o ambiente familiar ou apenas no ambiente conjugal. Sendo que o estresse devido à sobrecarga de trabalho, pode ocasionar o adoecimento emocional e/ou físico na mulher. Ou seja, a sobrecarga em jornadas de trabalho, remunerada e não remunerada, gera um peso emocional e físico na vida da mulher (SANTOS, AZEVÊDO e SOUZA, 2021).

Também, deve-se refletir que a sobrecarga de trabalho para as mulheres significa menos tempo para se dedicar ao lazer. Logo, trata-se de uma situação que camufla uma realidade, que é: as mulheres possuem menos tempo livre para o lazer que os homens (BARBOSA, 2018).

Diante do exposto, verifica-se que grande parte da sociedade não reconhece a importância do desempenho feminino na esfera privada. Na ausência desse reconhecimento, as mulheres buscam por um trabalho na esfera pública, com a intenção de complementar a renda familiar ou adquirirem sua independência financeira e não depender de seus companheiros para atender as suas necessidades femininas. Entretanto, a inclusão da mulher na esfera pública, ou seja, no mercado de trabalho, não indica o término do trabalho na esfera privada (doméstica). Dessa forma, o que ocorre é que a mulher passa atuar nas duas esferas de trabalho de forma acumulativa, exercendo desta forma, uma dupla jornada de trabalho (BARBOSA, 2018).

Conforme Moura e Nascimento (2019), nem são duas as jornadas de trabalho da mulher, na verdade são três, pois há trabalhos: no ambiente público; no privado relacionado aos afazeres do lar; e no privado vinculado ao cuidado com os familiares, conforme exposto a seguir:

Embora muitos estudos evidenciem a jornada dupla do trabalho feminino -

trabalho nas organizações e trabalhos domésticos- outras formas de trabalho têm surgido, aumentando assim as horas de trabalho da mulher como, por exemplo, o trabalho do “cuidar”. Embora o “cuidar” tenha sido visto como uma tarefa de natureza feminina, este deve ser visto como pertencente a todos os gêneros, como o cuidar dos filhos. (MOURA e NASCIMENTO, 2019, p. 315)

2.4.3 Trabalho e Família

Conciliar as demandas profissionais com algumas fases da vida familiar é extremamente difícil para muitos trabalhadores e/ou membros de família, principalmente quando se trata de pais de crianças ou cuidadores de algum parente. A ausência de rotinas das empresas e de ações facilitadoras para situações de conciliação entre trabalho e família ocasionam um desequilíbrio emocional, podendo gerar um estresse entre os funcionários, queda no desempenho profissional, desgaste entre relacionamentos profissionais e familiares, desmotivação e, além do aparecimento de problemas de saúde (BARHAM e VANALLI, 2012; GRAVENA, 2006).

Barham e Vanalli (2012) abordam que as atuações e os impactos vividos pelos indivíduos em diferentes esferas (trabalho, família e/ou no lazer) eram estudadas em dimensões separadas e de forma independentes. No entanto, os pesquisadores apontam que, nos últimos tempos, o âmbito profissional está interligado com o âmbito familiar, sendo um influenciado pelo outro seja direta ou indiretamente (BARHAM e VANALLI, 2012).

De certo, se estabelece uma tensão para a mulher que busca o equilíbrio entre trabalho e família, o que pode resultar na geração de sentimentos como culpa e tristeza, especialmente quando há maior dedicação de tempo para um dos lados ou quando o terceirizar o cuidado com os filhos é um problema de ordem pessoal. Tendo como um problema de ordem pessoal, por exemplo, a situação de mulheres que acham que são mães ruins por não estarem cuidando dos filhos o tempo todo, sendo para elas uma fraqueza contratar terceiros para tanto. Existe, assim, uma balança em que os dois lados são importantes para a mulher, a família e o trabalho (PICANÇO, 2005). No caso do trabalho, deve-se levar em conta dois quesitos:

O primeiro agrega motivações como, a realização individual, o desejo de autonomia e de independência, que estão ligados aos valores mais modernos resultantes tanto das lutas feministas por direitos iguais, quanto do processo de individualização da sociedade contemporânea apresentado sob a forma de culto a si; o segundo agrega a necessidade econômica, o imperativo econômico, para complementação da renda familiar, em especial em sociedades tão desiguais quanto a brasileira (PICANÇO, 2005, p. 150).

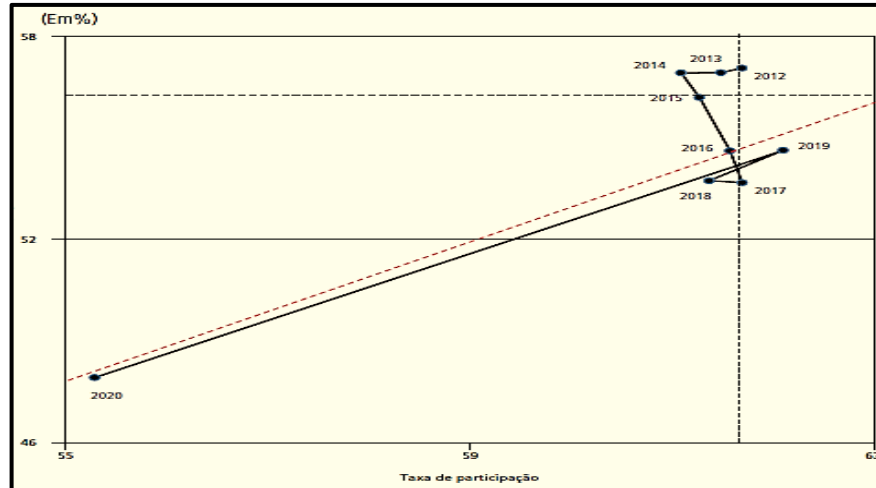
Então para a mulher existe valor tanto para o trabalho quanto para a família, daí o ambiente conflituoso que gera preocupação e sentimentos diversos. Cabendo destacar também, que a exaustão física da mulher se instaura nesse ambiente conflituoso entre trabalho família, até porque ocorre uma sobrecarga de atividades. Tudo isso, faz com que surjam problemas como estresse, hipertensão, ansiedade, alteração no humor e, mesmo, abuso de substâncias como álcool. Portanto, o conflito gerado pela busca do equilíbrio entre trabalho e família pode afetar negativamente a qualidade de vida da mulher (OLIVEIRA, CAVAZOTTE e PACIELLO, 2013; VALLE, 2020).

2.5 O Impacto da Pandemia

O mundo do trabalho vem sendo extremamente impactado com a pandemia de COVID-19. Em poucos meses, o surto levou milhares de pessoas à morte e deixou vários trabalhadores e trabalhadoras desempregados, sobretudo os que se encontravam associados ao comércio. Além do desemprego, houve adaptações na forma de se trabalhar, ficando muitos trabalhadores exercendo suas atividades de casa (*home office*). A princípio imaginava-se que as alterações e o impacto no mercado de trabalho, devido as necessidades de distanciamento e de *lockdown* para conter a propagação do vírus, fossem acontecer de maneira rápida e temporária (ANTUNES, 2020).

Conforme levantamento da PNAD Contínua, feito pelo IBGE em 2020, sobre a evolução da taxa de ocupação do comportamento do mercado de trabalho, referente aos resultados da taxa no segundo trimestre de cada ano, verifica-se a mudança drástica no ano de 2020 (IBGE, 2020a). Havendo uma queda nas taxas de ocupação e de participação, tornando nítida a anormalidade no mercado de trabalho, conforme destacado no Gráfico 2.

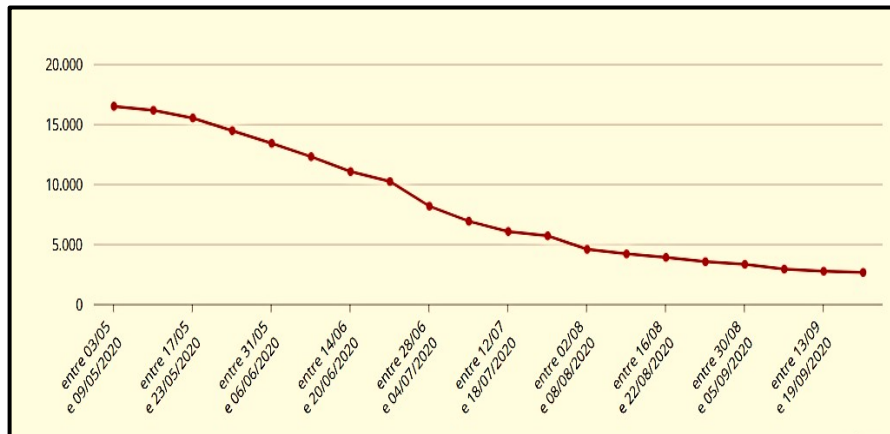
Gráfico 3: Evolução do comportamento do mercado de trabalho (2012-2020)



Fonte: IBGE (2020a).

Conforme a PNAD COVID-19, estudo elaborado pelo IBGE e publicado em 2020, abrangendo os efeitos da pandemia, o distanciamento social afastou 2,7 milhões de pessoas do trabalho no Brasil, conforme Gráfico 3.

Gráfico 4: Afastamento do trabalho devido ao distanciamento social



Fonte: IBGE (2020b).

Também, segundo a PNAD COVID-19, 879 mil pessoas ocupadas e afastadas do trabalho no país deixaram de receber remuneração, tal como demonstra o Gráfico 4.

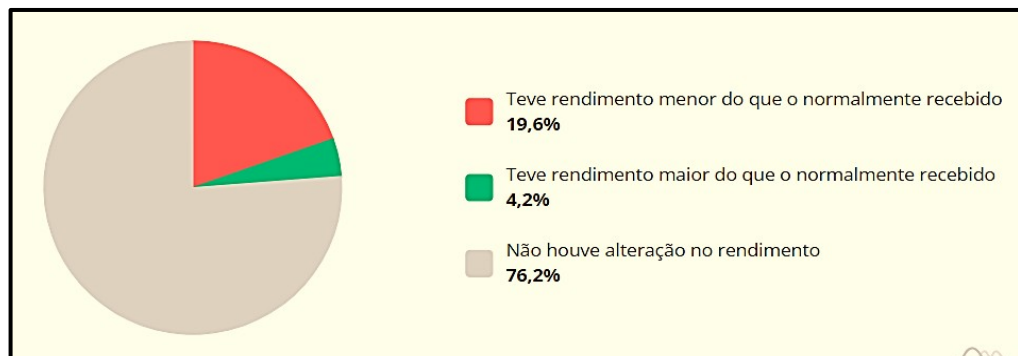
Gráfico 5: Pessoas que deixaram de ser remuneradas



Fonte: IBGE (2020b).

A PNAD COVID-19, destaca também que 19,6% das pessoas com ocupação tiveram rendimento menor do que o habitualmente recebido, 4,2% tiveram rendimento maior e 76,2% não tiveram alteração, tal como representado no Gráfico 5.

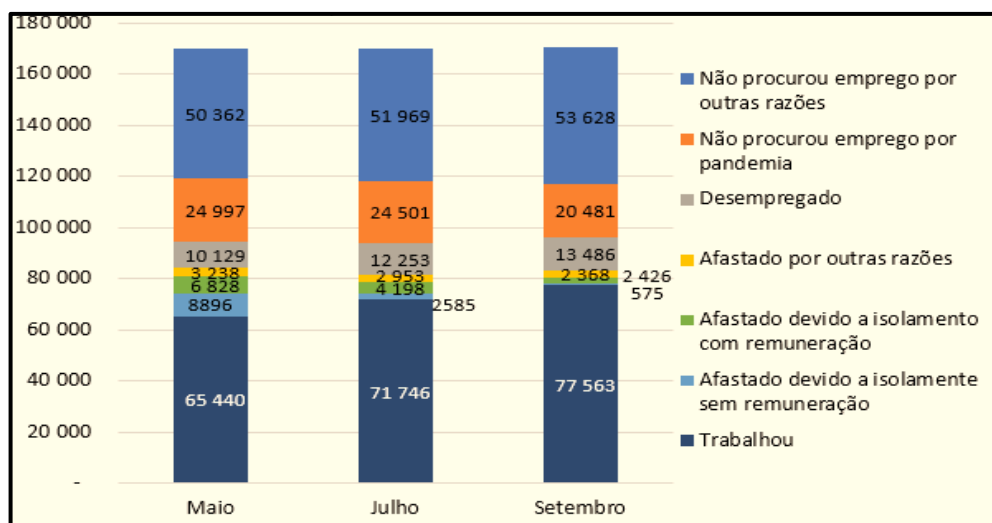
Gráfico 6: Rendimentos dos trabalhadores em meio a pandemia



Fonte: IBGE (2020b).

Duque, Martins e Peruchetti (2020), que tomaram por base o PNAD COVID-19, detalharam os dados da pesquisa do IBGE, plotando dados relacionados aos afastamentos dos trabalhadores, aferindo a influência e a não influência da pandemia. Logo, os autores fizeram uma síntese estabelecendo status diferentes para os trabalhadores, criando um panorama de situações diversas no mercado de trabalho para os meses de maio, julho e setembro de 2020, conforme destacado no Gráfico 6.

Gráfico 7: Status no mercado de trabalho



Fonte: Duque, Martins e Peruchetti (2020).

Em meio a tal conjuntura de falta de emprego na crise sanitária, o governo emitiu Medidas Provisórias (MP) para assessorar os trabalhadores. A primeira foi MP 936 de 2020, que já não se encontra mais em vigor, pois foi convertida na Lei 14.020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BRASIL, 2020a; BRASIL, 2020b). A Lei 14.020/2020 estabelece redução e suspensão dos salários e jornadas de trabalho, tendo por mote, para tanto, o pagamento de benefício emergencial para os trabalhadores, tal como destacado em seus artigos iniciais:

Art. 1º Esta Lei institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos: I - preservar o emprego e a renda; II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020b, s/n).

Todavia, devido a continuidade do processo pandêmico de COVID-19 e, consequentes, influências desestabilizadoras no mercado de trabalho por meio das medidas sanitárias de isolamento social, complementou-se a Lei 14.020/2020 com a promulgação da MP 1.045 de 2021. “A medida se faz necessária considerando o término do Programa

Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória nº 936, de 2020, convertida na Lei nº 14.020, de 2020” (BRASIL, 2021a, s/p).

De tal modo, a MP 1.045 de 2021 ampliou para 120 dias o prazo de adoção das medidas emergenciais de redução de jornada, salário e suspensão de contrato de trabalho por causa da disseminação da COVID-19, mantendo o acompanhamento do benefício. Estabelecendo-se assim um Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, conforme diretriz da normativa:

Art. 2º Fica instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, com os seguintes objetivos: I - preservar o emprego e a renda; II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e III - reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19) (BRASIL, 2021a, s/p).

Outra MP, que acrescentou o olhar legal para o trabalhador em meio a pandemia, foi a MP 1.046 de 2021, que teve a mesma data de publicação da MP 1.045 de 2021. Seu objetivo foi trazer diretrizes para a manutenção dos empregos, porém, teve sua vigência encerrada (BRASIL, 2021b).

Logo, percebe-se por meio do descompasso do mercado de trabalho, e também das medidas legais do governo, que a pandemia instaurou um caos na vida dos trabalhadores, que necessitaram se adaptar para manutenção dos seus empregos ou para buscar novas formas de trabalho. Para Antunes (2020, p. 18): “[...] teremos uma massa de trabalhadores sem condições mínimas de sobrevivência, tangenciando ou vivenciando uma fome profunda e sendo enterrados, aos milhares, nos cemitérios”.

Diante da pandemia, evidenciou-se uma crise que atinge a todas as classes, gêneros e raça. Embora a classe mais desfavorecida, da periferia, enfrente, além da pandemia, a falta de emprego, a fome, o medo e o luto pela perda de algum familiar e/ou amigo. Diante desse contexto vivenciado mundialmente, Antunes (2020) utiliza uma síntese forte para este momento, denominada como: capital pandêmico. Assim caracteriza a discriminação em relação às classes sociais, que afeta mais a humanidade que depende do próprio trabalho para sobreviver. Enquanto a classe burguesa, que mesmo atingida pela crise, possui privilégios como recursos hospitalares, habitação em melhores condições para usufruírem com conforto e comodidade suas quarentenas (ANTUNES, 2020).

Segundo Lhuillier (2020), o mundo do trabalho vivencia uma divisão de categoria que ele chama de “sem trabalho”, “em teletrabalho” e os “sobrecarregados de trabalho”. Os “sem trabalho” que estão confinados, são os desempregados sejam eles antes ou durante a

pandemia, os que foram “descartados” nessa crise sanitária, por serem demitidos ou aqueles trabalhadores informais que com o confinamento deixaram de trabalhar por exigência das autoridades e até mesmo por falta de clientes devido ao isolamento social.

A segunda categoria em “teletrabalho”, também confinados e conhecidos como *home office* e tratam-se dos profissionais que atuam realizando suas atividades profissionais em domicílio e que também podem estar sobrecarregados de trabalho. Estes precisam de organização para se adaptar as duas esferas de atividades, seja no ambiente/espço de casa e na administração do horário/tempo de trabalho (LHUILIER, 2020).

A última categoria aborda “os sobrecarregados de trabalho”, estes não estão confinados, mas sim expostos e vulneráveis ao vírus de COVID-19, sendo eles: trabalhadores da área da saúde, militares, bombeiros, policiais, cuidadores, coletores de lixo, caminhoneiros, carteiros, caixas, assistentes sociais, entre outros, trabalhadores estes que antes desvalorizados e invisíveis, se tornaram de uma hora para outra “essenciais” à vida. Entretanto, atualmente esses se encontram desgastados, sobrecarregados e duplamente vulneráveis podendo contrair e/ou transmitir o vírus para seus familiares (LHUILIER, 2020).

2.5.1 Trabalhadores Informais a Caminho do “Sem Trabalho”

No momento em que a pandemia foi declarada, foi possível observar a realidade de muitas pessoas que necessitavam trabalhar para sobreviver. Os impactos advindos estão sendo vivenciados profundamente por essa categoria de pessoas intitulada como “sem trabalho” (LHUILIER, 2020). Para Bentivi, Carneiro e Peixoto (2020), trata-se de uma categoria que é discriminada. Inclusive, os autores destacam várias nomenclaturas para defini-la, como: novas formas de trabalho; trabalho contingencial; e configurações contemporâneas de emprego. Havendo também outros termos citados pelos autores, específicos de organização e vinculação laboral, tais como: *crowdsourcing*; pejetização; uberização; e arranjos alternativos de trabalho.

Atentando-se, que no caso da terminologia uberização, esta chama a atenção pela popularidade do termo, sobretudo por permitir uma associação clara no imaginário coletivo do formato de trabalho alternativo. Isso porque, oferece o entendimento da existência de um trabalho alternativo que é atrelado ao uso de tecnologia de propriedade de terceiro (aplicativos como UBER ou iFood, entre outros), não sendo ela do trabalhador. Ou seja, uma economia de compartilhamento, que permite ao trabalhador utilizar o seu bem privado (carro ou moto) em associação com bem tecnológico de terceiro (aplicativo) para oferecer o seu serviço ao

público, sendo um trabalho por demanda (SILVA *et al*, 2020).

Logo, o uso do trabalho alternativo, independentemente da sua terminologia ou modalidade, se estabelece como uma ferramenta positiva para o trabalhador enfrentar os efeitos do desemprego. Podendo os trabalhadores se colocarem como: autônomos, microempreendedores, *freelancers*, comerciantes ambulantes, manicures, diaristas, *motoboys*, motorista, entre outros. Enfim, trabalhos sem vínculos empregatícios, com flexibilidade de tempo e sem localização fixa para exercer a atividade (BENTIVI, CARNEIRO, PEIXOTO, 2020).

Mensurar os impactos estatisticamente desses trabalhadores não é uma tarefa fácil, como foi evidenciado nas dificuldades enfrentadas pelo Governo Federal para a concessão do auxílio emergencial. Nesse contexto, Bentivi, Carneiro e Peixoto (2020) abordam alguns impactos vivenciados por essa categoria, tais como:

- A redução da demanda de trabalho: gerou também queda nos rendimentos devido ao isolamento social e assim baixa demanda de consumo por produtos e serviços ocasionada pelo elevado índice de desempregados;
- Aumento de Custos para os trabalhadores: esses trabalhadores precisaram se adaptar as exigências para prevenção a pandemia de COVID-19 com máscaras, álcool em gel e formas de higienização para evitar o contágio do vírus;
- A vulnerabilidade ao risco de contaminação, agravado pela dificuldade de acesso da seguridade social: esses trabalhadores continuam trabalhando de forma insegura, vulneráveis ao contágio e sem nenhuma segurança quanto ao benefício da seguridade social, muitas das vezes por falta de conhecimento, carência de conhecimento de educação financeira, falta de orientação para pensar em longo prazo ou até mesmo dificuldade em separar um valor para contribuição da seguridade social.

Para Braz (2020, p. 119-120),

Os efeitos econômicos e sociais da pandemia de COVID-19 trouxeram à tona não somente a fragilidade dos vínculos de trabalho daquelas pessoas que vivem nas franjas da informalidade, mas também revelou o quanto essa precarização está longe de ser objeto das pautas políticas.

Entende-se, portanto, o quanto o poder público precisa direcionar seus olhares a esses trabalhadores como cidadãos. Pois foram muitos desses trabalhadores que no período de isolamento social, de COVID-19, que se tornaram os “sem trabalho” (BRAZ, 2020).

2.5.2 *Home office* / Teletrabalho / Trabalho Híbrido

Em decorrência da medida de isolamento social, as organizações se voltaram para a busca de novas configurações de trabalho. Muitas utilizaram um modelo flexível que já era adotado por diversas organizações, o teletrabalho ou *home office*. Antunes (2020) aborda algumas diferenças entre teletrabalho e *home office*:

A principal diferença entre teletrabalho e *home office* é que, no primeiro, a empresa não controla a jornada e não pode fazer remuneração adicional, mas somente pagar reembolso de possíveis despesas, como internet etc. Já no *home office*, a atividade remota tem um caráter sazonal, esporádico e eventual (como no período da pandemia), uma vez que o trabalho realizado em casa deve ser igual ao realizado no interior da empresa, com idêntica jornada diária. Ainda no *home office*, os direitos trabalhistas devem ser iguais àqueles que vigoram no interior das empresas (até quando?), enquanto no teletrabalho as condições devem constar do contrato de trabalho estabelecido entre as partes. (ANTUNES, 2020, p. 26-27).

Algumas organizações eram resistentes em adotar esses modelos flexíveis, o teletrabalho ou *home office*, mas a pandemia acelerou esse processo. Assim sendo, o que era exceção virou regra, pois tratou-se de uma forma para manutenção do funcionamento das empresas, além de ser uma maneira para garantir a saúde dos funcionários (ANTUNES, 2020).

O teletrabalho e o *home office* se intensificaram nesse momento, sendo, provavelmente, uma tendência para o pós-pandemia. Isso porque, são formas de trabalho vantajosas para as organizações, pois trazem consigo: mais individualização do trabalho (sem conversas no local de trabalho), maior afastamento social, menor integração social (onde inicia os questionamentos sobre as condições de trabalho), distanciamento da organização sindical, entre outras situações (ANTUNES, 2020).

Sob outra perspectiva, o crescimento do teletrabalho ou *home office*, trouxe grandes desafios e impactos para as organizações e para os trabalhadores e os seus familiares (LOSEKANN e MOURÃO, 2020). Do ponto de vista das organizações, foi necessário: e

- Estabelecer políticas e regras internas para garantir o teletrabalho ou *home office*; avaliar a segurança da informação no uso do trabalho remoto;
- Investir em equipamentos tecnológicos para comunicação remota; e
- Adotar ferramentas gerenciais para o controle de frequência, metas e rendimento dos funcionários (LOSEKANN e MOURÃO, 2020).

Já do lado dos trabalhadores, os desafios são enormes, tais como:

- Lidar com a necessidade e a dificuldade de aprender novas tecnologias;
- Se distanciar dos colegas, chefes e do espaço físico de trabalho;
- Ter habilidade para driblar a falta de equipamentos e estrutura adequada para realizar as atividades laborais;
- Adaptar o tempo de trabalho e eficiência ao ambiente onde há o convívio familiar e as tarefas domésticas (LOSEKANN e MOURÃO, 2020; RODRIGUES *et al*, 2020).

Apesar da flexibilidade do horário, da facilidade de não se deslocar ao trabalho, entre outras vantagens, os trabalhadores sofrem impactos no trabalho remoto (teletrabalho ou *home office*). Existindo situações negativas envolvidas, tais como:

- O comprometimento da saúde física devido ao mobiliário inadequado;
- Aumento do sedentarismo que pode gerar obesidade;
- Existe a sobrecarga de trabalho, já que muitos se encontram em ritmo acelerado, desenvolvendo suas atividades por mais de oito horas diárias para suprir demandas por falta de funcionários na empresa;
- Ocorre a invasão da vida profissional em outros espaços, que antes eram dedicados a família e/ou lazer, acarretando o adoecimento do trabalhador, podendo ocasionar transtornos psíquicos (exaustão, estresse, ansiedade, síndrome de *burnout*, entre outros) (LOSEKANN e MOURÃO, 2020; ABBAD e LEGENTIL, 2020; TOKARSKI e ALVES, 2020; VALLE, 2020).

2.5.3 Sobrecarregados – “Essenciais” à Vida

Segundo a Síntese Setorial da Organização Internacional do Trabalho (OIT) “os serviços públicos de emergência desempenham um papel relevante na proteção da população contra o Coronavírus, contribuindo para que as atividades econômicas sejam retomadas o mais rapidamente possível” (OIT, 2020, p. 5).

A maior parte dos trabalhadores considerados essenciais à vida, não conseguem trabalhar de forma remota e se tornam mais vulneráveis ao contágio de COVID-19. Com a grande demanda por Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), muitos desses não conseguiram ter acesso de forma adequada a esses EPIs, se tornando mais propensos a contrair e/ou transmitir o vírus. Além disso, estão extremamente sobrecarregados no trabalho,

à exemplo os profissionais da área da saúde, ou suprindo a falta de trabalhadores doentes por exaustão de trabalho, além da revolta dos que foram infectados pelo vírus de COVID-19. Esses trabalhadores apresentam-se abalados psicologicamente, por medo do contágio do vírus, e também da possibilidade de transmitir para algum familiar. De tal modo, acabam por se sentir impotentes perante o caos que estão vivendo e sofrem de ansiedade.

Neste contexto, a síntese setorial da OIT (2020), aborda critérios relacionados aos trabalhadores da linha de frente, essenciais à vida. Conforme as diretrizes da OIT, relativas aos sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho, determinaram-se as seguintes medidas de controle:

Eliminar os riscos de contágio; b) controlar o risco de contágio na fonte por meio de medidas de controle técnico ou organizacional; c) minimizar os riscos de contágio por meio de sistemas de trabalho seguros que incluam medidas de controle administrativas; e se estes riscos não puderem ser controlados por medidas coletiva, proporcionar EPI adequado, incluindo vestuário, sem encargos para trabalhadores e as trabalhadoras e implementar medidas para assegurar a sua utilização e manutenção (OIT, 2020, p. 4-5).

Essas normas políticas da OIT frisam a necessidade de as autoridades competentes direcionarem os olhares aos trabalhadores, reconhecendo o importante papel deles na sociedade, visto que desempenham suas funções em um momento de calamidade.

2.5.4 Os impactos da pandemia nas mulheres

A situação habitual de jornada tripla de trabalho para as mulheres foi agravada no contexto pandêmico. Isso porque, muitas mulheres desempenham suas atividades laborais na modalidade *home office*, o que gerou um grande impacto em suas vidas. Havendo, portanto, uma vulnerabilidade feminina devido à sobrecarga de trabalho, sendo que:

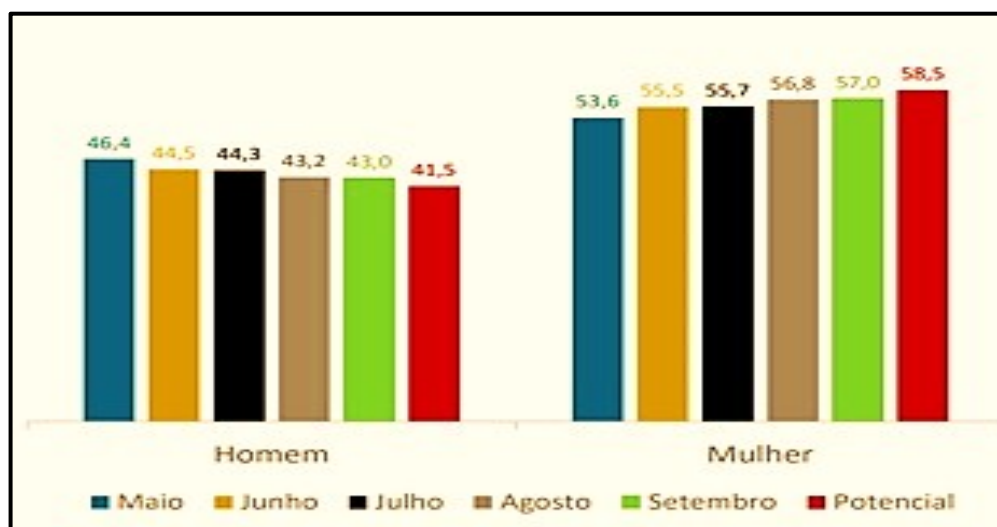
Os estudos reconhecem a maior vulnerabilidade feminina em relação aos desfechos de saúde mental. No entanto, as pesquisas apontam níveis de sofrimento aumentados durante a pandemia, sobretudo pelo medo de adoecimento, angústia de permanecer em casa, e evitando o contato com outras pessoas, sejam elas familiares ou amigos. Além disso, muitas pessoas sofreram perdas ou vivenciaram situações de agravamento e internações próprias, de familiares ou pessoas queridas (GRIEP, 2021, p. 1).

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o período entre maio e novembro de 2020 mais de oito milhões pessoas trabalharam em *home office* no Brasil,

representando 11% dos 74 milhões de profissionais em atividade, sendo a maioria de nível superior. Dentre o montante de trabalhadores em *home office*, em setembro de 2020, 57% eram mulheres (IPEA, 2021).

O Gráfico 8 faz a representação da distribuição das pessoas em trabalho *home office* por gênero, atentando-se que o efetivo pode ser maior que o potencial, visto que se tratar de uma análise relativa.

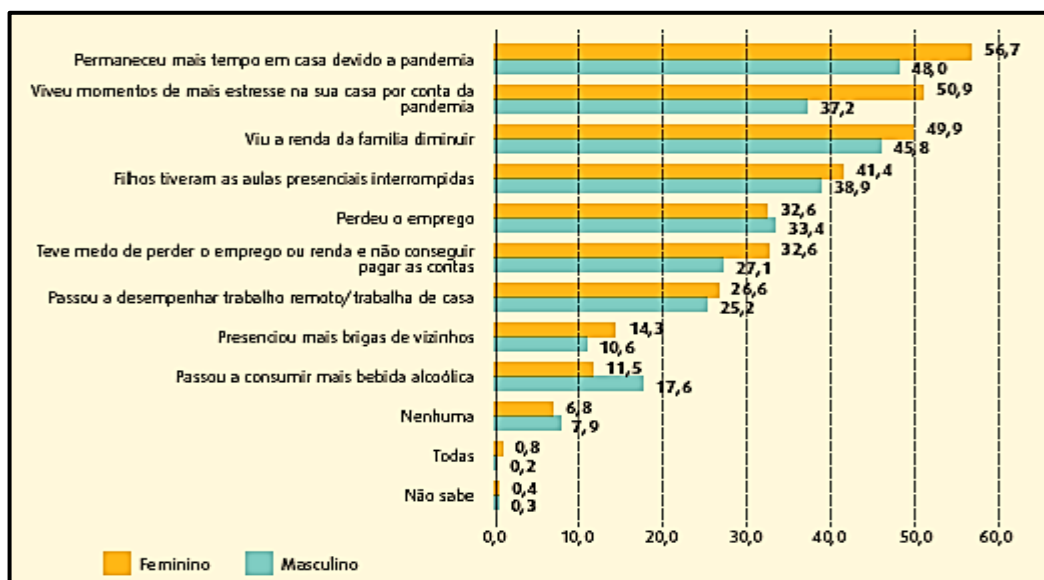
Gráfico 8: Distribuição das pessoas em trabalho *home office* por gênero em 2020



Fonte: IPEA (2021).

Complementa detalhamento desta conjuntura a pesquisa do FBSP, denominada “Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil”, publicada em 2021. Sendo uma pesquisa que abarcou a relação da mulher com o momento da pandemia da COVID-19, investigando, precisamente, 12 meses desse momento de crise sanitária (FBSP, 2021). De certo, a pesquisa trouxe à tona as muitas mudanças que a crise trouxe para a vida dos brasileiros, mas conforme o Gráfico 9 pode-se notar que tais mudanças foram maiores na vida das mulheres.

Gráfico 9: Mudanças sentidas no Brasil em 12 meses de pandemia da COVID-19 por sexo



Fonte: FBSP (2021).

Constata-se, portanto, que as mulheres ficaram mais em casa que os homens, local em que se concentrou às mudanças de rotina, já as crianças passaram a fazer aula *online* de casa e passou-se a se trabalhar em *home office* (tanto os homens quanto as mulheres), mas também ocorrendo o desemprego. Situações que deixaram famílias inteiras concentradas o tempo todo em suas casas, trazendo novas cargas emocionais e conflitos a este ambiente doméstico (FBSP, 2021).

Percebe-se, assim, o agravamento da sobrecarga existente sobre a tripla jornada feminina, que passou a ser mais intensa e cansativa (VALLE, 2020). O que era apenas *home* se tornou *office*, gerando união de configurações díspares, sendo ambas muito afetadas por esta junção, considerando o fato da ideologia do sistema patriarcal naturalizado em nossa sociedade. Sendo o *home office* um ambiente em que: “apesar da concorrência que as tarefas domésticas ou o convívio familiar possam trazer ao tempo de esforço laboral, o indivíduo se mantém *online* e responsivo, registrando o cumprimento de metas e prazos e evitando qualquer impressão de ócio sobre as suas horas” (LOSEKANN e MOURÃO, 2020, p. 73).

Posto isso, pode-se entender que, nesse momento difícil de pandemia que gerou o isolamento social, a convivência familiar, sobretudo em trabalho *home office*, agravou a possibilidade de conflitos, tanto no ambiente privado (familiar) quanto no ambiente público

(trabalho) (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021).

Antes da crise sanitária, equilibrar família e trabalho já representava um desafio para as mulheres, duas ambientações distintas, contudo, que se afetam mutuamente. Situação que remete ao entendimento de que o tempo é um fator a ser negociado, justamente para se buscar o equilíbrio entre família e trabalho (VALLE, 2020; LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021). Assim sendo,

Há evidências de que, para aqueles que têm filhos, os aspectos do trabalho invadem a vida familiar, algumas vezes de maneira positiva, considerando os ganhos financeiros, e, outras vezes, de maneira negativa, pois o tempo dedicado ao trabalho limita a atenção à família [...]. As lutas no gerenciamento do trabalho e da família ocorrem quase diariamente e têm consequências tanto para as atividades profissionais como para a vida pessoal (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021, p. 390).

A distribuição do tempo, entre o trabalho e a família, envolve dois pontos também desafiadores: pressão e comportamento. Isso porque, a importância dada pela mulher ao papel familiar é que vai definir o montante de tempo que se dedicará a família, sendo o mesmo raciocínio para o tempo que é dedicado ao trabalho. De tal modo, ambos os papéis implicam em pressões e comportamentos específicos, resultando em mais, ou menos, tempo e energia para um lado (família) ou para o outro (trabalho). Em síntese, as obrigações no cumprimento de um papel interferem no cumprimento do outro papel, significando que o desempenho nas atividades de um dos papéis pode interferir nas atividades do outro (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021).

Logo, a dificuldade na distribuição do tempo, no exercício das atividades do trabalho e da família, faz com que se instale o conflito no ambiente familiar, sobretudo de forma mais frequente em casais com filhos do que sem, especialmente quando são menores de 18 anos. Todavia, a possibilidade de terceirização dos cuidados com os filhos, por meio de parentes, de babas ou creches/escolas, permite um melhor gerenciamento do tempo entre as atividades do trabalho e da família para as mulheres, diminuindo o conflito entre trabalho e família, assim como favorecendo o desempenho em ambas as atividades (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021).

Inclusive, atenta-se que a busca pelo equilíbrio de tempo dedicado ao trabalho e a família, possui o agravante de que as mulheres são maioria nas tarefas domésticas e de cuidado com a família. Logo, o tempo dedicado ao trabalho não remunerado das mulheres é maior do que o tempo dos homens em cada atividade desempenhada, assim como no tempo

dedicado ao cuidado com a família. Conforme Fares, Oliveira e Rolim (2021), em nota técnica no Boletim Mercado de trabalho do IPEA, que pesquisou o tempo que homens e mulheres dedicam as tarefas domésticas, conforme destacado no Quadro 3.

Quadro 3: Tempo dedicado as tarefas domésticas

Atividade	Respondentes	Mudança no tempo gasto na atividade			
		Aumentou	Diminuiu	Não mudou	Não se aplica
Lavar louça	Mulheres (RT) ¹	171 (80,3%)	8 (3,8%)	34 (16%)	0 (0%)
	Homens (RT)	103 (76,3%)	1 (0,7%)	29 (21,5%)	2 (1,5%)
	Mulheres (NRT) ²	49 (65,3%)	2 (2,7%)	22 (29,3%)	2 (2,7%)
	Homens (NRT)	19 (59,4%)	0 (0%)	11 (34,4%)	2 (6,3%)
Cozinhar	Mulheres (RT)	164 (77%)	7 (3,3%)	35 (16,4%)	7 (3,3%)
	Homens (RT)	89 (65,9%)	2 (1,5%)	28 (20,7%)	16 (11,9%)
	Mulheres (NRT)	48 (64%)	4 (5,3%)	22 (29,3%)	1 (1,3%)
	Homens (NRT)	19 (59,4%)	1 (3,1%)	9 (28,1%)	3 (9,4%)
Higienizar alimentos	Mulheres (RT)	185 (85,9%)	0 (0%)	22 (10,3%)	6 (2,8%)
	Homens (RT)	106 (78,5%)	1 (0,7%)	21 (15,6%)	7 (5,2%)
	Mulheres (NRT)	63 (84%)	1 (1,3%)	10 (13,3%)	1 (1,3%)
	Homens (NRT)	25 (78,1%)	0 (0%)	5 (15,6%)	2 (6,3%)
Comprar mantimentos	Mulheres (RT)	137 (64,3%)	23 (10,8%)	53 (24,9%)	0 (0%)
	Homens (RT)	73 (54,1%)	18 (13,3%)	40 (29,6%)	4 (3%)
	Mulheres (NRT)	34 (45,3%)	10 (13,3%)	28 (37,3%)	3 (4%)
	Homens (NRT)	17 (53,1%)	3 (9,4%)	10 (31,3%)	2 (6,3%)
Limpar a casa	Mulheres (RT)	165 (77,5%)	3 (1,4%)	43 (20,2%)	2 (0,9%)
	Homens (RT)	101 (74,8%)	3 (2,2%)	25 (18,5%)	6 (4,4%)
	Mulheres (NRT)	54 (72%)	3 (4%)	17 (22,7%)	1 (1,3%)
	Homens (NRT)	17 (53,1%)	1 (3,1%)	12 (37,5%)	2 (6,3%)
Lavar roupa	Mulheres (RT)	127 (59,6%)	20 (9,4%)	61 (28,6%)	5 (2,3%)
	Homens (RT)	64 (47,4%)	13 (9,6%)	43 (31,9%)	15 (11,1%)
	Mulheres (NRT)	35 (46,7%)	6 (8%)	26 (34,7%)	8 (10,7%)
	Homens (NRT)	13 (40,6%)	5 (15,6%)	9 (28,1%)	5 (15,6%)
Passar roupa	Mulheres (RT)	43 (20,2%)	34 (16%)	53 (24,9%)	83 (39%)
	Homens (RT)	23 (17%)	15 (11,1%)	44 (32,6%)	53 (39,3%)
	Mulheres (NRT)	19 (25,3%)	9 (12%)	23 (30,7%)	24 (32%)
	Homens (NRT)	5 (15,6%)	5 (15,6%)	11 (34,4%)	11 (34,4%)

RT – Refere-se a trabalho remoto

NRT – Refere-se a não trabalho remoto

Fonte: Fares, Oliveira e Rolim (2021).

Ainda, segundo Fares, Oliveira e Rolim (2021), em nota técnica no Boletim Mercado de trabalho do IPEA, a quantidade de tempo empregado nos cuidados com a família é diferenciada entre homens e mulheres, conforme destacado no Quadro 4.

Quadro 4: Tempo dedicado aos familiares

Atividade	Respondentes	Mudança no tempo gasto com atividade		
		Aumentou	Diminuiu	Não mudou
Cuidar de filha(o/s)	Mulheres (RT)	50 (70,4%)	0 (0%)	21 (29,6%)
	Homens (RT)	32 (60,4%)	2 (3,8%)	19 (35,8%)
	Mulheres (NRT)	7 (38,9%)	0 (0%)	11 (61,1%)
	Homens (NRT)	8 (72,7%)	1 (9,1%)	2 (18,2%)
Auxiliar filha(o/s) nas tarefas de escola	Homens (RT)	25 (54,3%)	1 (2,2%)	20 (43,5%)
	Mulheres (NRT)	5 (38,5%)	0 (0%)	8 (61,5%)
	Homens (NRT)	5 (71,4%)	0 (0%)	2 (28,6%)
Entretêr/brincar com filha(o/s)	Mulheres (RT)	39 (60,9%)	1 (1,6%)	24 (37,5%)
	Homens (RT)	31 (60,8%)	3 (5,9%)	17 (33,3%)
	Mulheres (NRT)	8 (57,1%)	0 (0%)	6 (42,9%)
	Homens (NRT)	5 (50%)	2 (20%)	3 (30%)
Cuidar de idosa(o/s) ou doentes	Mulheres (RT)	16 (33,3%)	6 (12,5%)	26 (54,2%)
	Homens (RT)	13 (39,4%)	2 (6,1%)	18 (54,5%)
	Mulheres (NRT)	11 (55%)	1 (5%)	8 (40%)
	Homens (NRT)	3 (42,9%)	1 (14,3%)	3 (42,9%)

RT – Refere-se a trabalho remoto

NRT – Refere-se a não trabalho remoto

Fonte: Fares, Oliveira e Rolim (2021).

A tentativa de equilibrar trabalho e família teve um novo agravante, pois, no caso do *home office*, modalidade difundida nesse período, o trabalho migrou para o espaço da família. Sendo que, tal modalidade de trabalho possui a vantagem de acomodar melhor o horário dedicado ao trabalho com o das atividades domésticas e de cuidados com a família. O que deveria ser um fator positivo, mas não são todas as mulheres que se adaptaram ao *home office*, haja vista que exige uma autodisciplina e organização, também necessitando existir o prazer em trabalhar sozinho. Além disso, quando existem filhos pequenos, que demandam mais atenção, pode haver maior dificuldade em se trabalhar em *home office* (LE MOS, BARBOSA e MONZATO, 2021).

Sobretudo quando os colégios e creches ficaram funcionando *on-line*, a mulher adquiriu nova tarefa em casa, sendo supervisionar o desempenho e a presença dos filhos nas aulas. Ou seja, a terceirização de tarefas do ambiente doméstico e familiar foi por terra, já que o distanciamento social impediu a obtenção de ajuda com familiares e/ou profissionais. Uma conjuntura onde o aumento nas tarefas doméstica e familiares ainda veio acompanhado por situações como: aumento na quantidade de horas trabalhadas em *home office* e maior individualização do trabalho (falta de interação social). Atentando-se que tais situações

podem ocasionar isolamento social, profissional e político (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021). Nesse sentido, é especialmente desafiador organizar o tempo do trabalho executado em casa, uma vez que: “As pessoas que estão trabalhando em casa muitas vezes tiveram horários de trabalho modificados e possuem grandes chances de interrupções e distrações com a presença da família que também se encontra em casa devido à pandemia” (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021, p. 390-391).

Porém, o momento trouxe à tona um fator interessante, mais até do que a percepção do conflito no equilíbrio entre o trabalho e a família, visto que permitiu com que o trabalho doméstico e o cuidado com a família saíssem da invisibilidade. Logo, o momento de crise na saúde sanitária mostrou que cuidar de um lar e da família, além de si, tornou-se uma questão de política de saúde. De tal modo, ficou visível que para se trabalhar há necessidade de uma rede de apoio no cuidado com a casa e a família. Assim como, emergiu mais uma questão para a pauta feminista em seu contexto plural, demonstrando que não deve haver uma rotulação no domínio das tarefas domésticas e de cuidado familiar, precisando, independente do gênero, que todas as pessoas as executem (RODRIGUES, 2021). Valle (2020) complementa o assunto ressaltando que:

As trabalhadoras se dividem em uma dupla jornada de trabalho, realizando o trabalho do cuidado doméstico, informal, ‘invisível’ e naturalizado mediante a divisão sexual do trabalho, ao tempo em que devem ser capazes de atender às exigências do seu labor formal. Tal realidade reivindica das mulheres uma permanente necessidade de controle emocional, o que eleva a tensão emocional para além da sobrecarga física (VALLE, 2020, p. 1).

Portanto, é hora de ressignificar a relação entre o trabalho e a família, rompendo este estereótipo das tarefas domésticas e cuidado com a família como sendo um trabalho feminino. A visibilidade do ambiente doméstico em meio a pandemia, deu a largada para mudanças de hábitos socioculturais enraizado pelo patriarcado, até mesmo, porque também lançou luz sobre o quanto a mulher é sobrecarregada por suas três jornadas de trabalho. Uma organização familiar coletiva é o melhor caminho, sendo a pandemia a professora que ilustra a necessidade deste novo caminhar, buscando-se desta maneira a qualidade de vida para todos num ambiente de trabalho que está imerso no ambiente familiar. Podendo-se até almejar o tão desejado equilíbrio entre o trabalho e a família, mesmo em situação de *home office* (RODRIGUES, 2021). Ante ao exposto, foram adotadas políticas públicas, visando mitigar os danos causados pela pandemia:

2.5.5 Políticas Públicas no Contexto da Pandemia

A ONU se dedicou a igualdade de gênero, criando a ramificação de atuação denominada ONU Mulheres, que desenvolve políticas no combate à desigualdade de gênero. Justamente, sendo importante sua atuação para neste contexto pandêmico. A ONU Mulheres tem realizado diversas orientações e publicações no que tange as questões de gênero vivenciadas no momento da pandemia. Dentre elas, a “Resposta ao COVID-19”, que trata sobre as diferenças nas implicações e impactos da pandemia entre homens e mulheres, abordando a importância das mulheres no combate a pandemia; os custos físicos e emocionais assumidos por elas; o impacto sofrido pelas mulheres no trabalho não-remunerado; a redução das atividades laborais, que são primeiramente afetados pelas mulheres; o aumento da violência doméstica contra as mulheres entre outras (ONU, 2020b).

Diante destas constatações, a ONU Mulheres desenvolve recomendações a serem refletidas pelas nações signatárias, que tratam:

- Da dinâmica de gênero, garantindo a disponibilidade de dados separados por sexo a análise de gênero;
- Da alocação de recursos suficientes para atender as necessidades femininas;
- Do envolvimento das mulheres nas tomadas de decisões nacionais e locais;
- Do atendimento das necessidades das mulheres que atuam no setor de saúde e em seus diferentes papéis;
- Das medidas compensatórias para trabalhadoras afetadas pela pandemia;
- Da continuidade dos serviços essenciais de assistência à violência contra mulheres, entre outras (ONU, 2020b).

A ONU Mulheres expressou ainda que: “reconhecer impacto do COVID-19 nas mulheres e meninas e a garantia de uma resposta que atenda às suas necessidades e garanta seus direitos são essenciais para fortalecer os esforços de prevenção, resposta e recuperação” (ONU, 2020b, p. 3). A ONU, por meio de um resumo de políticas, em 2020, destacou que no referido período ocorreu um aprofundamento das desigualdades pré-existentes expondo vulnerabilidades sociais, políticas e de sistemas econômicos que, por sua vez, amplificam os impactos da crise sanitária.

Posto isso, a ONU recomenda alguns planos nacionais de respostas para redução dos impactos da pandemia junto às mulheres, como:

- A inserção de uma renda para as mulheres através de algum programa já existente;

- A introdução de medidas para redução de custos essenciais como energia, água e gás (ou até esmo eliminação temporariamente dessas despesas para consumidores mais pobres);
- O uso de programas de proteção social nacional pré-existente, para garantia de renda nos grupos mais afetados pela COVID-19, em especial, onde tenha maior representatividade feminina;
- A inserção de medidas para pausa de impostos para as empresas pertencentes a mulheres;
- O uso de redes de mulheres e organizações para comunicações de benefícios;
- A integração de uma avaliação de gênero com todos os países para compreender o impacto de COVID-19 nas mulheres.

Em síntese, as políticas tentam driblar situações já comuns ao universo de trabalho da mulher, escolhendo não repetir o passado e usar esse momento para reconstruir sociedades mais iguais, mais inclusivas e resilientes (ONU, 2020a; ONU, 2020b).

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa. Está dividido em três seções que discorrem, respectivamente, acerca da caracterização, produção e análise do *corpus* de pesquisa.

Optou-se por utilizar método qualitativo de pesquisa, em busca de aprofundamento do conhecimento da realidade de mulheres que trabalharam na modalidade *home office*, no período da pandemia de COVID-19, explorando assim a questão da desigualdade de gênero.

3.1 *Corpus* da Pesquisa

Portanto, para investigação da temática elegeu-se como objeto, ou sujeitos do estudo, mulheres que trabalhavam, e ainda trabalham, em *home office*, no contexto pandêmico. Para tanto, foram eleitos alguns critérios de inclusão e exclusão na composição do grupo de mulheres a ser investigado. Sendo os critérios de inclusão:

- Ser mulher;
- Estar casada ou morando com alguém;
- Possuir vínculo empregatício;
- Residente no estado do Rio de Janeiro;
- Trabalhou no período de 2020 a 2021, durante o período da pandemia de COVID-19;
- Exerceu seu trabalho na modalidade *home office*.

Por sua vez, os critérios de exclusão foram:

- Não ser mulher;
- Não estar casada ou morando com alguém;
- Não possuir vínculo empregatício;
- Não residir no estado do Rio de Janeiro;
- Não ter trabalhado no período de 2020 a 2021, durante o período da pandemia de COVID-19;
- Não trabalhar na modalidade *home office*.

Assim o grupo de mulheres investigado se estabeleceu com 16 integrantes. Sendo a seleção desse grupo de sujeitos de pesquisa feita por meio de rede pessoal da pesquisadora, utilizando uma cadeia de referência, numa espécie de rede. Essa via de execução para cadeia de referência foi estabelecida através da técnica conhecida como *snowball*, também divulgada como *snowball sampling* (bola de neve). Tratando-se de uma técnica em que os sujeitos iniciais de uma pesquisa indicam novos sujeitos, que, por sua vez, indicam novos sujeitos e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (BALDIN e MUNHOZ, 2011).

No que tange a pesquisa em cadeias de referência, o formato *snowball* é confiável, pois “[...] é aquela que consegue coletar o máximo de informações sobre todos os membros da rede (*complete network design*) ou, utilizar uma amostra aleatória dos participantes (*local network design*)” (BALDIN e MUNHOZ, 2011, p. 332). Sendo uma estratégia que assegura maior heterogeneidade entre a cadeia de referência investigada, já que alcança diversas pessoas, mesmo que não haja vínculo de parentesco, amizade ou profissional com o pesquisador ou pesquisadora. Logo, forma-se uma população oculta na investigação, sendo “[...] mais fácil um membro da população conhecer outro membro do que os pesquisadores identificarem os mesmos, o que se constitui em fator de relevância para as pesquisas que pretendem se aproximar de situações sociais específicas” (BALDIN e MUNHOZ, 2011, p. 333). Todavia, mesmo em meio a diversidade numa população oculta, há a possibilidade de se formar esse grupo por meio de critérios de inclusão e exclusão, estabelecendo um perfil para esta população, conforme feito no presente estudo.

3.2 Produção do *Corpus* da Pesquisa

Para estabelecer a investigação junto ao grupo de mulheres eleito, sujeitos de análise do estudo, foram levantadas fontes de evidências por meio do instrumento da entrevista, que teve por base um roteiro com questões, conforme destacado no Apêndice A.

Entendendo-se o roteiro de entrevista como uma modalidade para estabelecer diretrizes acerca de assuntos a serem tratados entre a pesquisadora e as entrevistadas. Contudo, o roteiro não implica em tolher as entrevistadas, pois oferece total liberdade para elas expressar seus pensamentos sobre cada assunto levantado.

Isso porque, a entrevista se coloca como um instrumento diferenciado para obtenção de informações, já que oferece poder à fala, tornando-a um mecanismo para revelação de “[...]”

condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos (sendo ela mesma um deles) e ao mesmo tempo ter a magia de transmitir, através de um porta-voz, as representações de grupos determinados, em condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas” (MINAYO, 2006, p. 109).

Deste modo, a eleição da entrevista permitiu esclarecimentos acerca do significado mais profundo das relações, emoções, motivações e sentimentos, envolvendo situações e questões relacionadas ao trabalho feminino em *home office* em meio a pandemia. Logo, as entrevistas feitas no estudo ofereceram profundidade na exploração do tema, justamente por propiciar abertura para as falas das entrevistadas. Dando liberdade para se expor os pensamentos mais profundos e críticos, e, mesmo, até os confidenciais (MINAYO, 2006; MINAYO *et al*, 2004).

As entrevistas com as 16 participantes do estudo foram realizadas de forma *online*, por meio da plataforma do Google Meet, devido à circunstância da pandemia de COVID-19, sendo todas gravadas e transcritas posteriormente para devida análise. O período de realização das entrevistas foi entre três de agosto e vinte e dois de setembro de 2021.

A seguir apresenta-se o Quadro 5, que faz uma descrição do perfil das entrevistadas utilizando nomes fictícios, feito com base nas indagações iniciais das entrevistas, estabelecendo um panorama sociodemográfico.

Quadro 5: Perfil do grupo de mulheres entrevistadas

Nome	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Setor de atuação	Filhos	Tempo de atuação	Cargo
Lily	50-60	Casada	Ensino médio	Público	1	28 anos	Técnico de Contabilidade
Mary	30-39	Casada	Graduação	Privado	0	5 anos	Analista Financeiro
Anne	>60	Divorciada	Doutorado	Público	5	31 anos	Professora Titular e Pesquisadora
Sharon	30-39	Casada	Mestrado	Público	1	11 anos	Engenheira de Meio Ambiente
Emma	40-49	Casada	Doutorado	Público	2	4 anos	Pesquisadora
Helen	40-49	Casada	Doutorado	Público	1	8 anos	Professora adjunta de físico-química
Jennifer	50-60	Divorciada	Especialização	Privado	1	5 anos	Analista de gestão de pessoas
Emily	30-39	Casada	Especialização	Privado	2	3 anos	Analista

							Financeiro
Josie	30-39	Casada	Especialização	Privado	0	13 anos	Assistente administrativo
Susan	40-49	Casada	Especialização	Privado	1	14 anos	Analista sênior
Megan	30-39	Casada	Doutorado	Público	2	4 anos	Pesquisadora
Lauren	30-39	Casada	Especialização	Privado	0	3 anos	Analista de RH
Joanne	40-49	Divorciou na pandemia	Especialização	Privado	0	9 anos	Gestora de Contas Corporativas
Linda	30-39	Casada	Graduação	Privado	1	5 anos	Especialista de Qualidade
Mia	30-39	Casada	Doutorado	Público	1	4 anos	Pesquisador em propriedade industrial
Tracy	30-39	Casada	Graduação	Público	2	12 anos	Técnica de Operação

Fonte: Autora.

Todas as entrevistadas firmaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), cumprindo a pesquisadora com o respeito a integridade e a voluntariedade de cada mulher entrevistada. Feito isso conforme as especificações da Resolução nº 466 de 2012, que, além da captação da autorização para feitura das entrevistas, também serviu como objeto para informar as entrevistadas sobre a intenção do estudo empreendido (BRASIL, 2013).

Desta maneira, o Apêndice B destaca o TCLE adotado no presente estudo. Sendo as entrevistadas devidamente informadas de maneira prévia sobre o tema da pesquisa, assim como sobre a liberdade de poder interromper sua participação junto ao estudo em qualquer momento desejado. Havendo, sobretudo, o de acordo das entrevistadas, firmando a ciência do conteúdo do estudo empreendido e autorizando o uso de seus depoimentos.

3.3 Análise do *Corpus* da Pesquisa

O método de análise do *Corpus* da pesquisa será por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), tomando como parâmetro o Referencial Teórico. Esta análise foi desenvolvida por meio de três etapas:

- Etapa 1 – um momento de pré-análise para organização, sendo dividida em três fases, a saber: “[...] a escolha dos documentos serem submetidos à análise, a formulação das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação final” (BARDIN, 2011, p. 121);
- Etapa 2 – um momento de exploração do material, consistindo nas operações de

codificação, decomposição ou enumeração em função de regras previamente formuladas;

- Etapa 3 – um momento de tratamento dos resultados obtidos e de interpretação, onde os resultados em bruto são tratados de maneira a serem significativos e válidos que permitem estabelecer resultados.

Seguindo o que propõe Bardin (2011), os resultados foram categorizados, *a priori*, categorias baseadas nas teorias expostas no Referencial Teórico, e aborda-se a definição operacional que foi retirada de acordo com as falas das entrevistadas, conforme destacado no Quadro 6.

Quadro 6: Resultados categorizados por meio de categorias, baseadas nas teorias que emergem esta pesquisa

CATEGORIA A PRIORI	DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA	DEFINIÇÃO OPERACIONAL / FUNCIONAL / ATUANTE / EFETIVO
Impactos da pandemia e do <i>home office</i>	“A pandemia do capital tornou a invenção de um novo modo de vida o imperativo maior de nosso tempo”. (ANTUNES, 2020, p. 36)	Ficar mais em casa; ficar mais evasivo; não conseguir separar; conciliar; compatibilizar, participar mais...
Precarização do Trabalho	A terceirização, a informalidade da força de trabalho, a flexibilização implementada pela engenharia do capital, aumentam a exploração do trabalho, valorizando mais o capital. Quanto mais esse processo se intensifica, maior é a precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2005).	Ganhei mais trabalho; perdeu-se o limite; o tempo todo disponível para empresa; a gente não tem mais o “break” do cafezinho; não existe mais sábado e domingo, não existe mais noite.
Trabalho e família	A atuação do trabalhador na organização, sua pontualidade, dedicação, frequência e disponibilidade para realizar atividades extras ou viagens estão interligadas diretamente às responsabilidades familiares (BARHAM e VANALLI, 2012).	Misturou tudo; trabalho invadiu a minha casa;
Divisão sexual do trabalho	“A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a	Patriarcado; sociedade machista; desigualdade; responsável pela casa.

	apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).” (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 599)	
--	---	--

Fonte: Autora.

Os depoimentos coletados em entrevistas foram categorizados com o suporte do ATLAS TI, considerando que a utilização desse *software* reduziu a sobrecarga de tarefas mais operacionais, possibilitando a concentração da pesquisadora dedicada às descobertas e teorizações (MELLO e CUNHA, 2016). Cantero (2014) complementa o assunto destacando algumas vantagens do *software*, sendo:

- Incorporar dados sequencialmente sem a necessidade de realizar toda a coleta de dados para iniciar o tratamento dos dados;
- Possibilitar a incorporação de diferentes tipos de dados, como textos, áudios, vídeos e imagens por meio de recursos, como segmentação de citações, conceituação, registro de reflexões, categorização, estabelecimento de relações e construção de diagramas, facilitar a organização da análise para a apresentação das relações complexas, o que facilita o desenvolvimento de modelos teóricos;
- Agilizar a gestão, a pesquisa e a visualização de dados e códigos; possibilitar o tratamento de uma grande quantidade de informações, de forma que o pesquisado não necessite restringir a coleta de dados; e
- Permitir o trabalho simultâneo e virtual de diferentes pesquisadores, o que amplia a comunicação, a colaboração e a transparência no processo de análise.

Além disso, o *software* adotado é considerado flexível, sendo que seu uso pode ser adaptado para diferentes pesquisas, tornando possível o gerenciamento e a análise de dados (CANTERO, 2014).

Com o decorrer das entrevistas emergiram categorias que não foram levantadas *a priori*, mas possuíam importância para pesquisa. Desta forma, foram incluídas na análise como categorias *a posteriori*, conforme mostrado no Quadro 7.

Quadro 7: Resultados categorizados por meio de categorias *a posteriori*, baseadas nas entrevistas teorias que emergem esta pesquisa

CATEGORIA A <i>POSTERIORI</i>	DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA	DEFINIÇÃO OPERACIONAL / FUNCIONAL / ATUANTE / EFETIVO
-------------------------------------	------------------------	--

Exaustão	“O conflito vida / trabalho tende a agravar-se durante a pandemia, gerando ainda maior sobrecarga prática, objetiva e psíquica às famílias e, mais especificamente às mulheres trabalhadoras, aumentando a sensação de sobrecarga, solidão e exaustão” (VALLE, 2020, p. 1).	Sobrecarga; carga mental; sufocada; pressionada; crise de ansiedade; desconfortável.
Políticas de RH	O teletrabalho e o <i>home office</i> trazem várias vantagens e desvantagens para classe trabalhadora. Porém, é uma “relação profundamente desigual entre o trabalho e capital, em que o se perde é sempre muito maior do que aquilo que se ganha” (ANTUNES, 2020, p. 26).	Apoio de equipamentos sim, mas apoio financeiro não; ajuda de custo; notebook; apoio; suporte.

Fonte: Autora.

Com base no exposto, em especial nos Quadros 3 e 4, optou-se por organizar o material coletado com as entrevistas através da adoção de quatro tópicos, para a condução do item do trabalho denominado Apresentação e Análise dos Resultados. Assim sendo, assuntos chaves, que foram explorados no Referencial Teórico, transformaram-se nos tópicos eleitos para analisar as entrevistas:

- Tópico 1 – Impactos da pandemia e do *home office*;
- Tópico 2 – Precarização do trabalho;
- Tópico 3 – Divisão sexual do trabalho, exaustão e políticas de RH;
- Tópico 4 – Trabalho e família.

Nesse sentido, é importante destacar que, embora as categorias sejam diferentes entre si, elas podem estar presentes de forma simultânea em algumas entrevistas dentro de um determinado contexto. Por isso, alguns relatos constam em mais de uma das supracitadas categorias. Com base no contexto descrito, o item Apresentação e Análise da Pesquisa a seguir faz a devida exploração da temática do estudo em meio aos resultados obtidos com as entrevistas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste item se apresentam os resultados obtidos com as entrevistas, exploradas de maneira mais profunda e detalhada, havendo a devida análise dos dados coletados. Destaca-se que esta apresentação se organizou conforme os quatro tópicos (categorias *a priori* e *a posteriori*) descritos anteriormente no subitem Análise das entrevistas das mulheres que compõem o *Corpus* da Pesquisa, presente no item Metodologia do estudo.

4.1 Impactos da Pandemia e do *Home office*

A pandemia trouxe muitos impactos para humanidade como o distanciamento social. Conforme abordado no referencial teórico, de acordo com a PNAD Covid-19, publicado em 2020, o distanciamento social afastou 2,7 milhões de pessoas do trabalho no Brasil. Além do afastamento do ambiente de trabalho, o isolamento social foi um impacto da pandemia vivido mundialmente por todos, que também ficou bem retratado nas falas das entrevistadas. Assim sendo, a seguir destacam-se os trechos de falas das entrevistadas pertinentes ao tópico Impactos da Pandemia:

[...] Nós paramos de passear, passamos a ficar em casa direto. Passeios, viagens tudo cortado (entrevistada Emily).

[...] Até hoje eu não encontro com a minha família direito (entrevistada Susan).

[...] A gente saía muito, com a pandemia isso mudou (entrevistada Tracy).

[...] O que me incomodou sim, foi a pressão de estar o dia todo trancada dentro de casa, não poder sair, dar uma volta no shopping, fazer uma atividade ao ar livre. Mas isso não é culpa do trabalho como disse, é culpa da pandemia (entrevistada Anne).

É em plena ‘crise estrutural do capital’ que a pandemia cresceu, quando, em pouco tempo, milhares de pessoas morreram devido a doença e muitos outros milhões ficaram desempregados (ANTUNES, 2020). Desta forma, as circunstâncias da pandemia avivaram ainda mais as diferenças de classe, gênero e raça (RODRIGUES *et al*, 2020; HARVEY, 2020). Por exemplo, as pessoas que possuem a oportunidade de trabalhar em casa e as que

não possuem, devido à área de atuação, trata-se de uma situação de diferenciação. Um fato que aumenta a divisão social (HARVEY, 2020).

Segundo Antunes (2020), o teletrabalho e o *home office* oferecem várias vantagens para classe trabalhadora, como não precisar se deslocar, se alimentar melhor, ter mais flexibilidade nos horários, para citar apenas alguns. Porém, é sempre bom frisar que é uma “relação profundamente desigual entre o trabalho e capital, em que o se perde é sempre muito maior do que aquilo que se ganha” (ANTUNES, 2020, p. 26).

Tais observações compactuam com os impactos negativos e positivos da pandemia e do *home office*, ficando nítidos nas falas das entrevistadas. Destaca-se a seguir os trechos de falas das entrevistadas pertinentes ao tópico alguns impactos do *home office*:

[...] Ao mesmo tempo que a gente ficou agradecida por poder estar em casa num momento em que a gente estava com medo, muito maior que hoje, também houve um estranhamento de ficar em casa tanto tempo. Questão de não ir ao escritório, não visitar clientes, eu fazia visitas semanais nos meus clientes do Rio de Janeiro e mensais nos meus clientes de BH, com a pandemia isso mudou, agora é tudo online, todas as reuniões. Eu fiquei mais dentro de casa, algumas tensões aumentaram dentro de casa, acelerou em um desgaste no relacionamento que eu acabei me separando (entrevistada Joanne).

[...] O ficar em casa, o trabalhar de casa eu particularmente fiquei um pouco perdida, sem saber tipo será que eu vou conseguir tocar, fiquei receosa se eu ia conseguir me adaptar a isso que estava acontecendo. Eu gosto de gente, eu gosto de estar perto, de sentir de abraçar (entrevistada Linda).

Nota-se nas falas das entrevistadas a ocorrência das dificuldades enfrentadas no início da crise e conseqüentemente do *home office*. O mundo não estava preparado para uma mudança tão drástica e as empresas muito menos. As organizações/instituições, que não tinham o mínimo de tecnologia, precisaram buscar ferramentas que pudessem gerenciar todo o acesso aos trabalhadores e trabalhadoras, precisando se adaptar ao novo.

[...] E levei um bom tempo para poder instalar porque sou leiga, até encontrar alguém que pudesse me dá um suporte para instalar o escâner, para poder fazer esse trabalho da empresa, levei mais de 15 dias, entre instalar, adaptar aquela coisa toda. O trabalho *home office* continua evoluindo da mesma forma como o presencial. O que eu acho ruim é que você fica mais trancada, você fica mais dentro de casa. Você não encontra um amigo, não faz um amigo novo, você fica mais sentado. Antes por mais que fosse sedentária, tinha a caminhada até o ponto de ônibus, até o metrô. Esses aspectos para mim que são ruins (entrevistada Lily).

[...] O escritório tem toda uma estrutura que funciona tudo perfeitamente, em casa você não tem a mesma estrutura, por mais que você tenha uma internet, você tenha um telefone, a estrutura não é igual ao de um escritório, então no início isso me impactou bastante, mas aos poucos com o tempo isso foi melhorando. A empresa foi buscando outras soluções tecnológicas para que pudéssemos trabalhar, para que pudesse dar certo o trabalho *home office* (entrevistada Mary).

[...] O que eu achei que foi de pior, foi o que inevitavelmente acaba acontecendo, é que você acaba que fica mais evasivo. Agora eles sabem, acaba que você fica sendo mais regulada, eles têm uma plataforma o *teams*, que a gente trabalha em reuniões, então você fica lá com a luzinha que está verde ou que está amarela, e aí você dando verdinho tem que estar disponível, é reunião o tempo todo, são 7 reuniões às vezes no dia, a minha carga de horário de trabalho eles não controlam, mas teoricamente ficou muito maior. A gente meio que perdeu essa cultura, eu não sei mais com quem estou trabalhando, eu estou trabalhando sozinha e fico respondendo só as demandas. Eu acho que esse contato que eu tinha, reuniões semanais com a minha gerência, era um café as vezes na copa, isso a gente perdeu um pouco. Eu acho que isso prejudicou bastante na pandemia (entrevistada Sharon).

[...] [O *home office*] um desafio, completo, total. Não estava preparada, né. E quando a gente começou, nós não estávamos preparados. A gente teve que cada um se virar como podia. Então o primeiro desafio foi realmente tentar utilizar essas plataformas, tanto a plataforma AVA e as plataformas de encontros síncronas. O seguinte foi adaptar é montar os cursos né, mas o 1º desafio foi usar essa tecnologia nova relacionada com o ambiente virtual de aprendizagem (AVA) e a plataforma para encontros síncronas e assíncronas também, depois a gente foi com Google *Classroom*, enfim (entrevistada Helen).

[...] Todo mundo no escritório um dia, no outro dia todo mundo em casa, é fato, não tem TI no mundo que supra isso, é uma realidade, aí todo mundo trabalhando pra caramba para tentar resolver isso da melhor da melhor forma possível, e aí é aquela questão, internet de casa não é igual a internet do trabalho, e aí os sistemas operacionais, essas coisas assim da companhia (entrevistada Lauren).

Em relação às mulheres, elas precisaram enfrentar além de toda mudança gerada pela pandemia do afastamento social, a gestão do trabalho, das atividades domésticas e do cuidado com a família. [...] E na vida pessoal, foi trazer o trabalho para dentro da sua casa, porque a nossa casa meio que é um refúgio que a gente tem, e infelizmente na pandemia a gente não conseguiu separar isso por mais que a gente tenha tentado não foi possível (entrevistada Mary).

[...] A pior dificuldade que encontrei foi em relação as crianças, assim se não fosse isso [*home office*], se não tem escola, não tem rede, sem dúvida a possibilidade de estar trabalhando de casa melhorou absurdamente, o que eu poderia fazer nesse cenário (entrevistada Emma).

[...] No começo conciliar as crianças sem nenhum tipo de ajuda em casa e o meu trabalho, o trabalho do meu marido também, tudo isso junto e

misturado, eu acho que se misturou tudo. Não tem mais uma separação oficial, estou trabalhando, estou em casa, estou para família, estou com as crianças. Acabou se misturando tudo. No horário do almoço, por exemplo, você podia almoçar no horário que quisesse, acabava o que estava fazendo e parava para almoçar. (entrevistada Megan).

[...] Compatibilizar, porque antes eu tinha um compartimento e quando eu chegava no trabalho eu só estava trabalhando, aqui eu continuo sendo mãe, sendo esposa, sendo mãe de cachorrinha e as demandas estão em paralelo aqui. A gente acabou tendo esse conflito aqui, passa a ser tudo ao mesmo tempo (entrevistada Sharon).

Percebe-se que as mulheres mesmo estando sobrecarregadas preferem o *home office*, pois desta forma conseguem ganhar tempo ao não realizar deslocamento casa x trabalho e acompanhar o crescimento dos filhos, como pode ser verificado nas falas abaixo:

[...] O *Home office* era algo que eu achava que eu não me adaptaria, era o desconhecido, eu nunca achei que fosse me adaptar, mas hoje eu vejo o ganho, em caso de saúde, em caso de idade, você precisa se organizar. Eu consigo fazer meu trabalho, e também cuidar da minha saúde, então para mim, só trouxe benefícios (entrevistada Jennifer).

[...] Eu acho que o *home office*, mais uma vez se você não estiver equilíbrio ele pode te consumir, mas se você souber usar ele com moderação ele pode ser um grande aliado (entrevistada Emily).

[...] Olha para mim está sendo uma benção, porque eu moro longe do trabalho, o trabalho é em botafogo e eu tô morando em Niterói, então eu gastava por dia uma média de 4 horas no trânsito, então esse tempo que eu gastava no trânsito, com o trabalho remoto eu pude me organizar e cuidar melhor da minha rotina, da minha saúde, da parte também de casa. Eu tenho mais tempo para cuidar das coisas e tudo isso refletiu com certeza. A gente fica mais tranquilo, acaba organizando mais as coisas e isso emocionalmente reflete na convivência familiar. A questão do quanto positivo foi para mim essa experiência do trabalho remoto, eu consegui pegar essas 4 horas que eu usava no deslocamento e refletir numa melhor qualidade de vida para mim, fazer tratamento de saúde, caminhar, o próprio stress que me prejudicava muito, falta de água, entre outras coisas como ansiedade, compulsão alimentar, eu pude ficar com a cabeça mais tranquila, mais em ordem, melhorar o sono, a relação familiar, acho que de um modo geral foi bem positivo estar trabalhando de casa (entrevistada Josie).

[...] E acho que estou participando mais por eu estar de *home office*. Apesar de ter sobrecarregado mais. Mas o fato de estar mais presente em casa, apesar de ter muita coisa para fazer eu estou aqui, se acontecer alguma coisa.” (entrevistada Tracy).

[...] Maravilhoso [*home office*] acho que o *home office* veio para ficar, eu gosto, porque eu preciso fazer o meu horário, não ter que me arrumar, não ter que fazer nada a não ser ter que acordar, não ter o deslocamento, de ver as pessoas, bem ou mal estou em casa, ninguém me vê. O fluxo aumentou,

mas eu rendo mais. Eu prefiro. No início eu sentia muita falta do contato com as pessoas, mas depois me acostumei. Ah se minha filha voltasse para o dia a dia dela, e tivesse tudo normal eu até ia sentir falta de ir para empresa. Mas assim eu acho que é muito bom ter *home office*, bem ou mal eu consigo administrar meu tempo e fazer outras coisas também, mas tem um preço. Só que assim, por exemplo, eu posso entrar numa reunião, estar numa reunião no celular, e não estar no meu trabalho, eu estou fazendo outra coisa. Dá para fazer duas coisas ao mesmo tempo (entrevistada Susan).

[...] É bem provável, pelo que entendi nas entrelinhas, é possível que continue em *home office*. Eu até prefiro, até por conta do Isaac, posso cuidar de uma série de coisas em favor dele, não a meu favor. Mas em favor dele, acho que vai ser bom (entrevistada Lily).

[...] Se você colocar na ponta do lápis são 3 horas que eu fico no deslocamento, vamos dizer 1 hora e meia para ir e 1 hora e meia para voltar, então essas 3 horas eu estando em casa, eu consigo usar a meu favor, eu consigo reverter nessas pós-graduações que estou fazendo, eu consigo reverter em parar aqui e assistir um filme com meus filhos, dia de sexta-feira eu acabo tudo e vejo filme com meus filhos, eu não faria isso normalmente. Eu chegaria quase 8 da noite, vai tomar um banho, fazer não sabe o que, eu não tinha esse tempo com eles. O *home office* para mim, foi uma benção (entrevistada Emily).

4.2 Precarização do Trabalho

O cenário pandêmico de COVID-19 ocasionou o aumento de instabilidade no mundo do trabalho, gerando novas configurações de trabalho, desemprego, a informalidade, a vulnerabilidade social. Diante desta conjuntura, muitos trabalhadores e trabalhadoras foram levados a situações de precarização do trabalho, que trouxe receios e incertezas. Conforme destacaram os autores André, Silva e Nascimento (2019), Druck e Thébaud-Mony (2007), Antunes e Praun (2015), Antunes (2009) e Druck (2011).

Destarte, mediante tantas dúvidas e medos, as mulheres aceitam ocupações precarizadas, com condições mínimas ou, até mesmo, sem condições dignas de trabalho, devido a flexibilização e nas novas configurações de trabalho. Um contexto imerso no que tange as novas tecnologias como estratégia de trabalho no cenário da pandemia do Covid-19.

De certo, as organizações precisaram se adaptar de forma abrupta as novas tecnologias, utilizando de novas ferramentas que antes não eram usadas. Desse modo, algumas entrevistadas sentiram dificuldades em se adaptar a essa nova forma de trabalho, e, em alguns casos, sofreram com a falta de treinamento e de equipamentos ergonômicos, além de precisarem passar mais horas do que o usual em atividades laborais. A seguir, atenta-se para algumas passagens das falas das entrevistadas, explorando-se o tópico Precarização do Trabalho:

[...] O meu problema maior foi duas pessoas precisando usar uma mesma tecnologia na mesma hora, esse foi meu maior problema, que eu levei um tempinho para as coisas entrarem nos eixos (entrevistada Lily)

[...] Os alunos não podiam ir, o que é feito de pesquisa, eu que faço, eu estou fazendo para os alunos. E a parte de aula mudou tudo porque a gente teve que adaptar toda, todas as nossas aulas para o ensino remoto. Cada um por si [risos], referindo sobre a instituição, a qual eu sou professora, disponibilizando setores para a gente tirar dúvidas, buscar apoio. Mas quando você não sabe nada, você nem consegue pedir apoio, você não sabe nem o que pedir de ajuda. Então cada um buscou e mudou tudo completamente. Estou trabalhando mais agora, com certeza [risos]. Porque primeiro que eu participo de mais reuniões, muito mais reuniões que antes. Segundo eu estar realizando atividades experimentais para os alunos, tese, dissertação, terceiro, essa geração de material didático é uma loucura, porque a gente não para de trabalhar, eu não gravava a vídeo aula para o aluno não assistir antes. [...] Eu nunca imaginei que eu ia ter tanto trabalho para corrigir. Eu deixei de fazer lista de exercício para corrigir, porque eu não consigo dar conta. Então eu estou trabalhando muito mais. E eu sei que é para gerar um resultado muito menor, em termos de geração de artigos de alunos orientados é muito menor. Tem aluno que tem meu WhatsApp, sem eu ter dado número do meu celular, aí me escreve pelo celular, aí eu uso Telegram, que eu não usava e comecei a usar, é e-mail, eles tentam me caçar de tudo quanto é forma, e vem aquele monte de dúvidas, de diferentes fontes. Lá eles tiravam dúvidas na aula, ou se conseguissem me achar lá, ou nos horários que eu disponibilizava também, iam ao laboratório e tal, mas eu estava lá na instituição. Agora não, é na minha casa, o tempo inteiro (entrevistada Helen).

Quando questionadas se estavam trabalhando mais, antes ou durante o período do isolamento social, estando em *home office*, a maioria respondeu que estava trabalhando muito mais atualmente, a maioria respondeu que estava trabalhando mais durante o *home-office*. Elas relataram o excesso de reuniões, o que não havia quando estavam trabalhando presencialmente, excedendo assim horários que seriam para alimentação e descanso. Com isso, perdeu-se o limite do que é casa e do que é trabalho, além de atrasar o fluxo do trabalho. Algumas dessas falas podem ser verificadas nos fragmentos abaixo:

[...] Mais agora com certeza. Ganhei mais trabalho. Porque estando em casa a gente acaba não tendo limite de horário, nem nada do tipo. Você tem trabalho o dia inteiro, aí você embala, se você não parar e ver a hora você segue até dez da noite. Então com certeza a gente passou a trabalhar muito mais. A gente acaba cuidando de mais coisas, pegando mais atribuições, tudo isso. Acaba trabalhando mais sim. Acho que ficou uma bagunça porque no escritório você tem uma limitação, é ali e acabou. Agora em casa você não tem esse limite nem de horário, nem de pessoas. Porque a gente traz o trabalho para dentro da nossa casa e aí acumula tudo. Eu embalo numa atividade do trabalho e quando vou ver a hora, ou se meu esposo não me chamar, vou direto até 9 / 10 horas da noite sem parar para nada. Eu acabo trancando aqui, tive a oportunidade de fazer um escritório, e não vejo mais nada, nem tempo passar. Quando vejo já está na hora de tomar um banho e dormir. E não tenho nenhuma atividade com a família (entrevistada Mary).

[...] Eu senti que trabalhando no *home office* a sensação que eu tenho é que a gente trabalha mais do que quando a gente está presencialmente no escritório, eu sinto assim que a carga de trabalho ficou um pouco mais excessiva. Porque primeiro eu sinto que a carga de responsabilidade ela, a gente costuma brincar, que a régua subiu, a partir do momento que a gente entrou em *home office*, eu acho que também entrou uma carga de responsabilidade maior, de tipo, eu sinto que não só eu, mas as pessoas estão com uma necessidade de mostrar que elas estão trabalhando, de ser mostrar presente em reuniões, nos debates, no tempo de resposta. Então assim, eu sinto que trabalho mais agora, a gente não tem mais o *break* do cafezinho (Entrevistada Emily).

[...] Conversei com uns colegas da universidade e todo mundo concorda se perdeu o limite do que era a sua casa e do que era o seu trabalho. E do que é considerado horário normal e horário considerado anormal. Ninguém, nenhum dos meus colegas se importa em marcar uma reunião às 19 horas, que não seria um horário normal para uma universidade diurna, o horário normal seria até as 5 da tarde. Jamais quando estava presencial, o último horário de reunião era as 3 da tarde porque as 5 já estava todo mundo furioso querendo ir embora. Agora as pessoas falam depois das 5 pode ser. Qual horário? Qualquer um. Então já marquei reunião as 8 da noite, isso virou normal, para mim e para todos os meus colegas. Perdeu-se o limite, se perdeu o limite eu estou com a minha família, e ligam para resolver um problema. Não existe mais sábado e domingo, não existe mais noite. Isso se perdeu totalmente no trabalho remoto. E coletivamente se perdeu, ninguém se sente constrangido em marcar uma reunião em horário impróprio. Perdeu-se o limite do que é casa e trabalho, de espaço e tempo (entrevistada Anne).

[...] Antes a gente tinha uma flexibilidade para agendar uma reunião, agora não, já vai ser amanhã, vamos marcar agora. Até conflito da hora de almoço, porque eu não tenho mais 1 hora de almoço. Você vai marcando as reuniões quando você vê tem 15 minutos para almoçar e voltar. Então isso acaba atropelando. a carga de trabalho aumentou muito, aumentou absurdamente. Coisa que eu fazia, ia para copa, parava, saía para almoçar 1 hora e agora a gente não almoça. A gente essa obrigação de estar disponível para empresa o tempo inteiro. Além disso, a forma que eles vêm definindo gestão é fazendo essas reuniões direto, coisas que se resolvia com um telefonema de 2 minutos, a gente tem reunião. Eu passei a ter reuniões, 6 reuniões no dia, 7 reuniões no dia, você está o tempo todo disponível para empresa. Às vezes estou aqui às 6 horas e ainda estou trabalhando porque tive muita reunião e eu tenho trabalho para fazer. Meu gerente chega e fala assim, você está aí, então pode conversar mais um pouquinho, mais 5 minutos. Então assim você está, vai dizer não, teoricamente eu já passei do meu horário há muito tempo, mas como estou disponível acabo respondendo. Então você fica mais disponível também, até pelo compromisso, você acha que está ilegal e porque as demandas começam a surgir e você está ali aparecendo com a luzinha e eles vão te chamar. Agora começa trabalhando Às 08 h sabe-se Deus a hora que vai acabar. É a hora que conseguir desligar o computador sem ninguém te ver (entrevistada Sharon).

[...] O fluxo [de trabalho] aumentou muito, não tem respeito com a hora que você trabalha. No início estava assim, eu estou trabalhando muito mais, mas eu rendo muito mais também, porque eu não paro para conversar com

ninguém, para ir ao banheiro, beber água, tomar café, então assim você rende muito mais. Mas também tem um volume muito maior de reuniões, isso mudou muito. Por mais que agora a gente esteja com uma diretriz que não pode fazer horas extras, mas a gente acaba fazendo porque a gente marca o nosso ponto via aplicativo, então assim, no início a gente teve que mudar a nossa forma de trabalhar, até de prestar para chegar às nossas metas. E hoje a gente tem a mesma cobrança, trabalha muito. Não trabalha igual, trabalho muito mais (entrevistada Susan).

[...] Alguém deixa para te ligar, o seu horário sendo 18 horas, a pessoa deixa para te ligar, faltando 10 minutos e se estende até 18:30 h, já passou meia hora do seu horário, as pessoas não têm muita noção, parece que é tipo: o tempo que você perdia no trem, agora pode ficar mais um pouquinho, você perde trabalhando, hoje:” ah você ficar mais um pouquinho, você nesse tempo ficava no transporte, qual o problema? Agora você está em casa” e não é bem o que funciona. Tem reunião após as 18 horas, só acho que eu estou trabalhando mais (entrevistada Lauren).

[...] Na Organização não tem pagamento de hora extra. Só tem no 1º cargo de assistente, de consultor sênior para cima, ninguém marca o ponto. Não tem hora extra para ninguém. Assume-se um risco de a galera entrar na justiça depois. Eu não trazia o meu computador, deixava lá, num armário. Quando eu chegava em casa, eu era da minha família, não fazia nada. Agora não, acaba que eu não tenho horário, o computador está ali. Eu já trabalhava muito e estou trabalhando assim praticamente o dobro. A impressão que eu tenho é que trabalho por três, perdeu um pouco aquele lance, está na hora do almoço, eu não vou ligar, ela só volta às 2 horas. Eu reparei que são o não cumprimento de algumas formalidades, informalidades que já existiam né, os horários são meio que informais, que não acontecem mais. As pessoas não estão educadas para esse novo mundo. Tenho reunião que as vezes, são marcadas 1 hora da tarde. Final do dia, o dia não vai até as 18 h, eu costumava sair as 18:30 h do trabalho, 19 h no máximo 19:30 h eu saía. Às vezes aqui 20, 20:30 h eu ainda estou no computador. A sensação que eu tenho é que aumentou a produtividade das pessoas ou o comprometimento, enfim, não sei te dizer, mas por conta dos movimentos que a minha área precisou fazer todo mundo teve que trabalhar muito mais. As pessoas não têm limite de te ligar, a quantidade de responsabilidades aumentou muito, e com o mesmo quadro de pessoas, a sensação que eu tenho é que eu trabalho mais mesmo, a gente tem praticamente 2 anos que não tem dissídio da empresa e eu perdi um pouco o horário das coisas (entrevistada Linda).

[...] O número de reuniões aumentou muito no *home office*, toda hora era reunião, achei que a gente começou a trabalhar muito mais do que trabalhava presencial. Você acaba cumprindo muito horário estabelecido, na empresa chega no horário do almoço todo mundo vai, na hora de ir embora todo mundo vai. No *home office* você vai ficando, quando você vê, você nem não almoçou, não se levantou, não bebeu água, já está na hora de acabar e não para. Eles acham que a gente está em casa e é mais fácil (entrevistada Tracy).

Os fragmentos a seguir relatam falas de mulheres que trabalham na mesma organização, onde já havia antes da pandemia a modalidade de trabalho remoto, porém, não

era disponível para todos os trabalhadores. Sendo a modalidade de *home office* acordada entre a organização e os trabalhadores, havendo a condição de que para serem inseridos nela precisariam trabalhar 30% a mais que na modalidade presencial. Portanto, no contexto de crise sanitária, o *home office* foi oferecido a todos, sendo possível verificar nos relatos das mulheres, a seguir, as circunstâncias em que essa modalidade foi oferecida aos trabalhadores e trabalhadoras:

[...] Por causa das crianças o tempo com eles em casa, não rende a mesma coisa, então eu tenho que trabalhar mais horas, e eu acabo trabalhando mais do que antes. Quem está em teletrabalho permanente, lá na empresa tem que produzir 30% a mais. Então inevitavelmente eu vou ter que trabalhar mais. De julho do ano passado [2020] para cá, tem um ano que estou em teletrabalho permanente, e assim tenho que trabalhar a mais, mas é uma questão de acordo. Eu sabia que seria assim (entrevistada Emma).

[...] Eles abriram vaga [de teletrabalho] para quem quisesse, mas com 30% a mais de trabalho. Acho que o pensamento é esse: Eu não estou gastando tempo de transporte de ir e vir, se eu não gasto para ir e vir, eu gasto sentada de frente para o computador. Conta de luz muito mais alta, ar-condicionado no verão, tudo eu pago do meu bolso, internet (entrevistada Megan).

[...]Então para organização só tem vantagem, você fica com o servidor alocado em casa, onde você não tem responsabilidade sobre a vida dele, dia a dia de trabalho dele, você não tem responsabilidade sobre o que ele precisa para trabalhar, internet, o funcional para ele trabalhar e você ainda tem uma produção a mais, você ainda tem um ganho excelente de produção porque cada servidor para se manter nesse regime aceitou trabalhar 30% a mais. Trabalho muito mais agora, porque no primeiro momento houve pânico total e absoluto de retorno ao presencial e diante dessa situação, a organização emitiu um edital disponibilizando vagas para o *home office* permanente. Digamos assim, foi oportunista por parte da organização, lançar esse edital, porque diante daquele cenário de incerteza das pessoas, o que elas fizeram “vou me inscrever no *home office* definitivo porque assim eu fico resguardado em casa pelo tempo necessário até que a situação sanitária esteja bem resolvida”. Eu fui uma dessas pessoas com criança pequena, entendi que aquela situação de retornar ao escritório era inviável, e o que foi acontecendo na sequência, todas essas datas de retorno elas foram sendo postergadas. Muita gente entrou no regime de *home office* e trabalhou todo esse tempo a mais, para se manter em *home office* porque sempre existiu essa regra, se você não cumpre 3 meses aqueles 30% a mais você seria desligado do programa e ninguém queria ser desligado, porque temia voltar ao escritório. Todos ficaram em uma situação de não sei, incerteza, de medo e isso culminou trabalho a mais, muito em cima do que já trabalhávamos anteriormente (entrevistada Mia).

4.3 Divisão Sexual do Trabalho

Algumas categorias que determinam as desigualdades de gênero que são elas do patriarcado, capitalismo e racismo, essas se unem e eternizam a hierarquia das relações de

poder e dominação dos homens em detrimento das mulheres. Sendo tal patriarcado uma questão enraizada ao longo da História, até mesmo, anterior ao capitalismo. Tal como pode ser visto nas apreciações dos autores Pimenta (2014), Diniz (2016), Hirata e Kergoat (2007), Santana (2006), Biroli (2016), Santos, Azevêdo e Souza (2021), Barbosa (2018) e Moura e Nascimento (2019).

Santana (2006) aborda a prevalência do trabalho masculino em relação ao trabalho feminino, visto que o masculino é caracterizado como produtivo atribuindo-lhe valor, enquanto o feminino é considerado uma ajuda ao marido financeiramente ou o trabalho na esfera privada (doméstico / não-remunerado) sendo atribuído como uma obrigação. Desta forma, a divisão sexual do trabalho, vivenciada pelas mulheres durante a pandemia, pode ser evidenciada por meio dos fragmentos das falas das mulheres entrevistadas. Quando perguntadas se achavam que a pandemia afetou profissionalmente mais às mulheres que os homens, a maioria das entrevistadas respondeu que sim. Muitas delas declararam que se sentiram afetadas profissionalmente, por não poderem se dedicar totalmente ao trabalho remunerado, devido as outras atribuições, diferentemente dos homens. A seguir, apresentam-se os trechos relacionados a esse assunto, ou seja, o tópico Divisão Sexual do Trabalho:

[...] Acredito que mais as mulheres. Muitas mulheres que eu conheço deixaram de trabalhar porque a empresa cortou custos e muito mais, E se for por esse lado, conheço mais mulheres que ficaram desempregadas na pandemia do que homens (entrevistada Mary).

[...] O homem em geral, não se preocupa com essas coisas, é claro algumas exceções. Eu acredito que o trabalho deles não deve ter sido muito afetado (entrevistada Anne).

[...] Com certeza as mulheres. Muitas mulheres perderam função durante a pandemia. Isso foi levantado historicamente pela área de saúde, problemas também de ansiedade porque as mulheres estão trabalhando e é mãe. Isso fica muito potencializado na mulher, apesar do marido ajudar e tal o filho acaba indo para mãe, involuntariamente. Piorou muito para as mulheres em geral, e a gente com esse lance de sororidade acaba se encontrando, quando uma mulher conversa com a outra você percebe que os problemas são os mesmos. Realmente é notório (entrevistada Sharon).

[...] Sem dúvida, as mulheres. Isso é indiscutível. E a gente sabe que a carga maior é sempre da mulher, mesmo dividindo as tarefas, mesmo que o homem faça várias coisas a carga sempre continua sendo da mulher, ainda tem a carga mental. Toda hora tem que ficar pensando nas coisas e tudo mais, e marcar médico, enfim mesmo no início da pandemia todo mundo trancado, ainda assim para ver essas coisas e tudo mais é a mulher normalmente que faz isso, é muito raro tomar a frente nisso (entrevistada Emma).

[...] Sem dúvida, as mulheres. Sem dúvida alguma [deixa eu falar baixo, meu marido está lá na sala, na aula inaugural]. Ele é professor também. Os

homens eles não conseguem fazer as coisas ao mesmo tempo. Então eu estou aqui, vim aqui para falar com você, no quarto, meu filho está dormindo. Ai, eu entendo que o trabalho invadiu a minha privacidade. Então as coisas que acontecem na minha casa e atrapalham os momentos síncronos eu acho plenamente naturais, meu marido não. Ele acha que tem que parar. Acho que os homens têm isso, eu estou trabalhando agora, é o momento de trabalho. Opa, o trabalho invadiu a minha casa, então se meu filho precisa de alguma coisa. então eu acho que é natural, e os homens não conseguem fazer as coisas ao mesmo tempo, muitas coisas, e outra mais importante, na maioria das casas, inclusive na minha, quem é responsável pela dinâmica da casa é a mulher, né (entrevistada Helen).

[...] Eu acredito que mais as mulheres, porque geralmente é a mulher que cuida da parte da casa e para quem tem filho sempre vai pesar mais (entrevistada Josie).

[...] Então como a gente vive em um mundo machista, por ser machista eu acho que acaba afetando mais as mulheres. Por conta que você acaba tendo uma tripla jornada, a maioria dos homens não ajudam muito então você acaba tendo uma tripla jornada (entrevistada Susan).

[...] As mulheres, certamente. Porque a gente acaba assumindo todas as responsabilidades das crianças, na maioria das vezes acaba em cima da gente. Isso não tem muita escapatória (entrevistada Megan).

[...]Mulheres com certeza. Tudo sempre afeta mais as mulheres, sempre! Eu costumo dizer que: Nasceu mulher, volta 100 casas, volte 500 casas, pague multa, nasceu mulher, é bebê, já está pagando. É incrível, é brincadeira, me tira do sério. Eu particularmente não tenho filhos, eu fico pensando em quem tem. E isso fica para mulher, é incrível o quanto a sociedade trabalha para isso, a mulher que tem que fazer essa parte. Por mais que o homem esteja em casa, é a mulher que tem que parar pra fazer esse tipo de coisa. Então “ah, porque você faz isso melhor que eu”, não interessa que faço melhor que você, não interessa que eu faço melhor que você faz errado, faz malfeito, faz lá. Então, com certeza mais as mulheres, é a mulher que arruma a casa, é a mulher que cuida da criança (entrevistada Lauren).

[...] Eu acho que afetou sobre maneira mulheres por causa da sobrecarga, porque historicamente o cuidado da casa e dos filhos recaí sobre essa mulher. Tem a que pode ficar em casa, tem a que perdeu o emprego na pandemia, a maioria perdeu, ou teve o salário reduzido na pandemia, e não pode mais manter o filho na creche, as creches foram fechadas por uma questão de segurança dessas crianças. Então eu acho bem pior para a maioria das mulheres. Lógico que afetou todo mundo, mas fazendo um recorte de gênero, eu acho que as mulheres ficaram muito mais sobrecarregadas (entrevistada Joanne).

[...] Mulheres com certeza. Por todo trabalho de casa, a rotina. Ainda mais quem tem filho. Tem coisas que mudaram na minha rotina, eu estou tendo muito mais trabalho. Meu marido até que ajudava, mas acabou que enfim, cultural a mulher acaba fazendo um pouco mais que o homem. Ajudava não, ele fazia o dele, porque ele é pai, é marido, fazia a parte dele. Mas acaba que, eu fazia muito mais (entrevistada Linda).

[...] Mulheres, sem dúvida. Porque em muitas situações as mulheres assumiram papéis de professoras, pessoas com filhos maiores precisaram acompanhar aulas *online*, ficaram voltadas a isso. Além da sua carga normal de trabalho, elas incorporaram outras cargas de trabalho. Essa carga de trabalho do cuidado e atenção com os filhos que passaram a ficar em casa, do próprio cuidado com a casa, muitas situações, pelo menos pessoas que prestavam serviço foram desligadas e afastadas, por conta da pandemia, para não ter contato, a necessidade do isolamento social proporcionou isso. E aí o trabalho da casa, a rotina da casa passou a ser incorporado pela família, porém muito mais pelas mulheres (entrevistada Mia).

[...] As mulheres. Porque a mulher ela acumula a função principal, a responsabilidade é da mãe, mesmo o marido estando em casa, de manhã sou eu que arrumo tudo, hoje já arrumo a mochila a noite para de manhã não ter que arrumar. Então com certeza a mulher (entrevistada Tracy).

Nos depoimentos, pode-se verificar o quanto as mulheres se sentiram prejudicadas em relação aos homens, pelos vários papéis que precisaram desempenhar em paralelo às atividades laborais, como de professoras, por exemplo. Deve-se levar em conta também que essas mulheres estavam empregadas, mas existe a situação das mulheres que precisaram abandonar seus trabalhos para cuidar dos filhos, ou até mesmo das organizações que optaram por dispensar mulheres, que assumem mais responsabilidades com os afazeres doméstico e de cuidado do que os homens em geral.

Como abordado na literatura exposta anteriormente no estudo, sobretudo em Hirata e Kergoat (2007) e Fares, Oliveira e Rolim (2021), a divisão do trabalho doméstico e do trabalho com os cuidados com a família surge de uma repartição injusta, sobrecarregando as mulheres. Barbosa (2018) observa:

Prescrições sociais como o “homem deve ser o provedor e trabalhar no mercado e a mulher deve ser dona de casa e cuidar dos filhos” podem ainda ter destaque na explicação de porque os homens brasileiros mudaram tão pouco sua jornada de afazeres domésticos ao longo do tempo, por exemplo. (BARBOSA, 2018, p.23)

Pode-se incluir nessa questão o tempo demandado por elas nestas atividades, que, por conseguinte, interferem em suas vidas, seja no que se refere ao tempo de lazer ou de trabalho. Contexto este aferido nas entrevistas, quando se tratou da participação masculina nos cuidados dos filhos e da casa. Sendo nos resultados evidenciado um aumento da participação

masculina, porém, as mulheres sempre atuam mais no trabalho não remunerado que os homens. Os relatos das mulheres são como desabafos, quando questionadas sobre a participação dos homens nos afazeres domésticos, conforme pode ser percebido nos trechos a seguir:

[...] [Risos, risos] como? Vou ser franca para você, isso não. Mas se eu falar amor faz um arroz para mim, ele vai lá e faz. Mas varrer, passar, lavar, não. Para mim não. Quem me dera. [Risos, risos], não sei por outros casais. Tenho suporte, quando preciso. Assim, preciso ir ao mercado, vamos fazer a compra do mês, então se organiza para gente ir, se encontra comigo. Mas o que eu estou falando, não sei se sou eu, ou se outras mulheres se enquadram no mesmo perfil que o meu, a gente que tem a diretriz da casa, a gente que tem a educação do cuidar da casa, aquela coisa toda. Para mim isso não alterou em nada, continua a mesma coisa. Porque eu sou a dona da casa, sou a mãe, eu que faço a comida, eu que tenho que ver a roupa para lavar, a roupa para passar, a feira (entrevistada Lily).

[...] Não na minha casa [sobre a participação masculina]. Em outras talvez sim, ficou tudo igual (entrevistada Anne).

[...] Sim, 100%. Meu marido sempre foi muito parceiro, ele sempre fez tudo desde a época antes da pandemia, ele tem um horário de escala de trabalho diferente. Ele por trabalhar 6 horas tinha uma flexibilidade de levar minha filha na escola, de levá-la para outras atividades, como natação e o balé. E em casa foi equivalente, ele me ajuda fazer a comida, arrumar a casa. Às vezes, quando eu estou em reunião e ele não está em reunião ele vai fazer. Quando minha filha pergunta alguma coisa ele toma a frente. O esforço é mútuo, e ele tem apoiado em tudo. Se ele não estivesse apoiado eu teria pirado.” (entrevistada Sharon).

[...] Aqui em casa aumentou. Hoje eu não cozinho, quem cozinha é meu marido, porque eu estou trabalhando e ele está desempregado. Ele faz muito mais coisa do que ele fazia antes. Ele teve que assumir várias coisas que não dá para fazer trabalhando, já que você não está trabalhando é seu. Meu marido divide, não me ajuda na verdade. Eu não tenho outra pessoa não (entrevistada Emma).

[...] Não. Porque eles não sentem responsáveis pela casa, pelo funcionamento da casa. Eu acho que é isso no final. A responsabilidade é minha, eu sei que é na maioria das mulheres. Assim, não vou dizer que meu marido não faz nada, às vezes, cozinha alguma coisa, lava louça se eu protesto muito. Então quem cuida, quem faz as coisas do dia a dia, sou eu. Não vou dizer que todos os lares são assim, mas a maioria a mulher é a responsável, e aqui eu sou a responsável, então para mim com certeza, as responsabilidades da casa são maiores para mim do que para o meu marido, e eu acredito pela minha experiência, as pessoas que eu convivo isso é o mais comum, nossa sociedade, ainda é uma sociedade machista, os homens ainda não assumem as responsabilidades de casa, as responsabilidades diárias, não vou dizer que os homens não façam nada, mas isso ainda é pouco comum. Eu acho que é muito mais algo da minha família, mas que está ligado à nossa sociedade. Mas eu acho, isso é muito sério, e de que maneira a gente deveria mudar isso. Eu acho que seria assim a gente mudar com os nossos filhos, com a cultura em relação aos nossos filhos. É muito difícil a gente mudar em relação ao nosso parceiro, porque se você entrar em

um conflito diário, o conflito diário destrói qualquer relação. Então assim quem quer pagar esse preço, pague esse preço. Mas você ficar em conflito diário, ‘você tem que fazer, vamos dividir’. A minha posição é voltar para mim, eu sei que é uma posição pessoal, eu podia não ter feito isso e entrar e entrar em conflito, é um preço a pagar e eu não quero ainda pagar esse preço, porque eu acho que isso termina me desgastando muito, me frustrando e interferindo nas minhas relações pessoais com as pessoas da minha casa (entrevistada Helen).

[...] Olha, eu não senti isso na minha casa, porque meu esposo não parou, então a minha rotina continuou a mesma com ele fora. Mas eu sei de lares que os homens passaram a fazer *home office*, eles se fizeram mais presentes nos cuidados da casa sim. Eu tenho colegas que o marido está ali ativo com elas, até tomando conta das crianças, então sim. Mas não foi uma coisa que aconteceu comigo por falta de oportunidade (entrevistada Emily).

[...] Sim, meu marido já aprendeu a cozinhar também. Teve assim que chegar junto. Porque a gente estava sem ninguém era só nós três. Então assim quem ia na rua era ele, quer dizer fazer compras, final de semana os dois estavam na cozinha e cozinham. Tinha dia que um ficava com a louça. Aqui em casa a gente ficava revezando, mas mesmo assim me sobrecarregou. Acho que a mulher, em uma sociedade em que a gente tem, mega machista, ela é sempre muito mais sobrecarregada. Acho que a mulher sempre é mais sacrificada pela nossa sociedade, mais cobrada. E tem essa coisa, mulher tem que ser inteligente, bem-sucedida, então acho que isso também agrava. Que tem que ser assim a mulher maravilha, é pior para ela, isso tem que mudar aqui no Brasil. Mas acho que isso depende da sociedade e depende dela também. E ela é sempre assim, eu sou uma privilegiada, agora vai para uma classe inferior, uma classe baixa, ela é muito mais prejudicada. Mas assim, o brasileiro é muito hipócrita, e é muito machista, muitas mulheres são machistas também, assim fica complicado. Eu acho que a mulher independente da pandemia ou não sempre vai ser prejudicada (entrevistada Susan).

[...] Sim, talvez por livre e espontânea pressão, mas sim. Porque eu acho que quando estão todos em casa e o homem está vendo tudo o que se faz em casa, ele talvez se sinta mais na obrigação de participar, de ver como é que as coisas realmente acontecem estando em casa. Ou por estar em casa irão ser solicitados mais vezes. Levanta do sofá, seu filho está querendo água, levanta aí e pega para ele. Simples assim, você vai acabar fazendo (entrevistada Megan).

[...] Não, não mudou nada. Às vezes até ele [marido] fala “Ah, essa casa não viu uma vassoura, você está o dia todo em casa, essa casa não viu uma vassoura.” aí eu falo: pois é eu passei o dia todo trabalhando, a vassoura está aí, você pode passar, pega e passa, “eu não vou passar”, nem eu, então a casa vai continuar suja. E continua. Eu não tenho problema nenhum com a casa suja, e a casa fica suja, no dia seguinte e a casa suja, e pronto. É assim que a gente trabalha aqui (entrevistada Lauren).

[...] Sim, no caso da dele [esposo]. Eu falei para ele, se você não fizer nada eu não dou conta, já estou surtando com o que eu faço, se você não colocar na sua cabeça que precisa fazer alguma coisa eu não dou conta, aí ele se tocou, enfim, teve esse movimento, essa preparação, aí ele faz. Tem alguns combinados, fazer compras, eu coloco a roupa para bater, ele vai pendurar.

A gente faz um bem bolado, agora não existia. Acho que não existia, porque nem eu fazia esse movimento para existir, então era uma falha minha, de ‘Oh, estou precisando’. Porque era mais tranquilo, era de boa. Alguns movimentos que foram importantes também porque a mulher não dá conta sozinha (entrevistada Linda).

[...] Sim, acredito que aumentou sim. Por falta de opção, as pessoas ficaram mais em casa, elas precisaram passar a cuidar dos seus ambientes de uma maneira mais intensa, diferente de como elas faziam antes, elas ficavam fora o dia inteiro, as coisas se sujavam menos. Agora as pessoas estão permanentes mais dentro de casa e precisam de uma atenção maior com os ambientes (entrevistada Mia).

[...] Aqui continua a mesma coisa, para mim. Ele não passou a fazer mais coisa por causa da pandemia. Tem o trabalho dele, as reuniões e ele não mudou, mesmo estando em *home office*. Em relação a casa ele participa bem, quando ele não estava trabalhando ele até ajudava bem, agora ele está trabalhando ele deixa, então nesse ponto não mudou o que ele fazia continua fazendo. A questão dos filhos é diferente, a casa você lava louça na hora que você quiser, o filho não é aquilo, tem que ser naquela hora, a demanda é aquela você tem que fazer comida, colocar para dormir é uma coisa que não muda. (entrevistada Tracy).

Neste sentido, reforçando as dificuldades relatadas nestes depoimentos das entrevistadas, a participação masculina teve um aumento em alguns casos, mas essas participações ocorreram após conversas, ou até mesmo pressões impostas pelas mulheres. Muitos homens, conforme relatos, não entendem que as responsabilidades da casa e dos filhos devem ser divididas pelo casal, tal como aventado por Rodrigues (2021). Na sequência apresenta-se um relato com carácter de desabafo de uma entrevistada que evidencia enfaticamente a falta de responsabilidade do homem/marido/pai em relação aos cuidados com o filho [George], que requer atenção especial pela sua condição de saúde:

[...] Teve uma vez que no meio da aula, minha mãe grita de lá ‘George, está todo mijado (sic)’ (George é o meu filho), ‘George está todo mijado (sic)’, aí os alunos kkkkk (sic). Eu falei gente espera só um porquinho porque minha mãe é idosa, ela tinha 72 anos, então ela ajudava com ele, mas em termos físicos era difícil, **e meu marido estava assistindo televisão, só para você ver o nível das coisas**. Aí eu falei assim para os alunos, espera só um pouquinho, 5 minutinhos parei a aula, fui e resolvi o problema e voltei. Na verdade, eu nem me toquei em pedir para ele, a gente parte para ação. [silêncio prolongado] (entrevistada Helen) (Grifo autora).

A seguir, serão apontadas algumas falas, obtidas com as entrevistas, que tiveram uma importância significativa no que se refere à exaustão e as políticas de RH. O não coletivismo nas famílias para dividir as tarefas da casa e cuidados com os familiares, levam as mulheres a exaustão e a não buscar um trabalho remunerado, ou mesmo, a um desempenho fraco no trabalho. Sendo que, a questão da exaustão está imersa na invisibilidade desse trabalho domésti-

co. Precisando uma pandemia mundial para trazer visibilidade ao trabalho doméstico, tal como explicado por Valle (2020) Rodrigues (2021).

Ainda, a exaustão corrobora com o adoecimento da mulher, físico e emocional, tal como descreveram a ONG Care (2020) e os autores Losekann e Mourão (2020), Griep (2021), Abbad e Legentil (2020), Tokarski e Alves (2020), Valle (2020), Barbosa (2018) e Santos, Azevêdo e Souza (2021). Sendo que nas falas das mulheres entrevistadas foi possível perceber várias evidências de exaustão, expressadas de diversas formas, como segue:

[...] frustrada não, eu fiquei irada porque eu queria trabalhar e não conseguia. [Como lidou ao ser interrompido no trabalho laboral] Mal, fico irada, porque eu estou no ‘Brasil’, no meio de um negócio para fazer. Aí eu tenho que desconstruir tudo o que eu estava fazendo para poder dar atenção a ele [filho]. Assim, às vezes é no meio de uma contabilidade, tô ali raciocinando, aí vem ele. E as vezes, é bobeira, besteira. Então. Várias vezes. Fico com vontade de socar [risos] então para mim no início foi bem estressante, por conta da tecnologia, internet, porque ele não tinha um computador só para ele, então tudo isso foi estressante enquanto não encaixou, não entraram nos eixos as coisas foram muito estressantes para mim, muito mesmo. Eu me senti assim mais pressionada, não pressionada, mais sufocada porque eu tenho que fazer, porque eu sou a dona da casa, Só ficou mais sufocante (entrevistada Lily).

[...] muitas vezes já me peguei louca porque misturei tarefa de casa com tarefa de trabalho. E eu não sabia por onde começar, então eu acho que isso é uma coisa que no início atrapalhou bastante porque você não consegue separar casa e trabalho e horário também, porque é inevitável [se sentiu sobrecarregada]: Sim. Eu acho que não tem nenhuma mulher que não tenha sentido. Porque a gente traz o trabalho para dentro da nossa casa e aí acumula tudo. Na rotina de casa muda bastante coisa, enfim me senti bem sobrecarregada tendo que conciliar os dois no mesmo ambiente. Meu esposo teve até crise de ansiedade, porque a gente sempre foi muito ativo, sempre saiu muito, sempre teve com todo mundo. E de uma hora para outra ter que parar com tudo isso. Foi sim complicado. Eu também tive crise de ansiedade, devido a isso, mas eu consegui me controlar. Senti-me sobrecarregada e frustrada também de não ter conseguido conciliar o tempo do trabalho e da casa e ter que parar o meu trabalho para ter que fazer isso [tarefas domésticas], enfim, é um sentimento ruim (entrevistada Mary).

[...] tive um ataque de arritmia cardíaca no meio da pandemia. Eu não tinha problemas cardíacos, nem nada e eu tive esse episódio, outras pessoas tiveram crises de ansiedade, muitas coisas estão acontecendo. Tenho sido sobrecarregada sim, tenho uma piora no sono, continuo acordando cedo. Acaba refletindo sim. Eu fiz recentemente uns exames de sangue, e eu tive piora de algumas taxas minhas. Tenho tido crise de ansiedade, e eu tive um problema pessoal, perdi meu pai no mês passado. Isso foi muito impactante, eu ainda estou lidando com esse luto. [Como se sente quando é interrompida para afazeres domésticos ou de cuidado] você se sente multiuso, você se sente meio pressionado, mas no final você consegue dar conta. O emocional da gente, passa a ficar até um pouco invasivo, a forma de trabalho mudou muito, a forma de eu lidar do trabalho. O emocional da mulher ainda é mais colocado a prova por conta disso, pelo fato de ser mãe e não se sentir

penalizando a sua relação com a sua filha. Isso impactou muito, na pandemia. A ansiedade de ter medo de passar, por exemplo, eu tinha meus pais, que tinham comorbidades, e você ser o vetor, e risco para eles. E isso criou mais ansiedade para mim, mas aos poucos a gente vai tentando entrar nos eixos (entrevistada Sharon).

[...] Meu sono ficou muito prejudicado. Eu não tenho insônia, não tenho problema para dormir, mas eu não tenho tempo para dormir tanto, o mínimo. Mas por outro lado, do trabalho, essa parte de ter que entregar meta e tudo mais e dormir muito tarde, isso para mim foi muito ruim, estou muito cansada mesmo, esgotada. [Como se sente quando é interrompida para afazeres domésticos ou de cuidado] desconfortável, um pouco (entrevistada Emma).

[...] o meu computador, que eu tinha, era meu pessoal, ele não gravava vídeo. Eu fiquei muito frustrada porque eu não sabia que era isso, e a ignorância ela é terrível, então eu achei que eu não estava conseguindo fazer, eu achava que era eu que não sabia, então a frustração foi assim imensa, enorme, muito sofrimento. É sempre um transtorno, eu fico chateada, sinto pressionada, porque a gente quer resolver. E um pouco culpada também, porque é devido a minha mudança de rotina que afeta a mudança de rotina dele [filho], e aí assim é algo que envolve sofrimento, você acordar sem querer acordar. Todo mundo já passou por isso, então a gente sabe. Eu sei que é por causa desse meu horário diferente que ele está sendo, não vou dizer prejudicado, mas sofrendo as consequências. Ah é uma sobrecarga. A gente fica sobrecarregada, pensando assim que situação, né. Cansaço é o que se passa. É um estresse, é desconfortável, por exemplo, a história de eu ter que participar de reunião no banquinho da cozinha, é super desconfortável. Mas assim parece que a gente, principalmente as mulheres, tem uma resiliência enorme (entrevistada Helen).

[...] A tal carga mental, você já deve ter ouvido falar da carga mental, [...] de uns anos para cá eu fui ler o que era carga mental e aí eu fui conversar como meu marido, olha não é simplesmente o fazer as coisas relacionadas a família, mas é o planejar, o organizar. Isso é uma carga mental, aí ele (vou falar baixo), começou a debochar disso, aí tudo ele virava para mim e falava é carga mental, é carga mental. Só que essa logística de organização, isso tem um efeito sobre nós gigantesco, por exemplo, quais os médicos o meu filho vai naquele mês: marcar o médico; selecionar o horário; levar ao médico e tomar as providências depois que vai ao médico, tudo isso é uma carga mental enorme. O que precisa comprar na casa, a lista de compras, isso é uma carga mental. Então isso é algo que tá agregado a nossa sociedade, e parece um trabalho pequeno, mas não é, isso desgasta muito a gente. A gente fica o tempo inteiro, imagina, estou na cama deitada para dormir e estou pensando, tudo que eu tenho que organizar, isso afeta o sono, então afeta a nossa saúde. Fica parecendo: ‘a não, mas isso é bobagem, é pouca coisa a ser feito, porque não é físico, é mental’, mas o nome disso é carga mental, e isso tem um efeito enorme, e aí a carga mental, essa logística da carga fica toda em cima da mulher, na maioria das vezes. Eu poderia pegar, já fiz isso, falar para o meu marido, você é responsável por isso, você é responsável por aquilo outro, e aí termina não funcionando e eu fico mais frustrada ainda (entrevistada Helen).

[...] Medo, eu tive medo, eu tive pânico, eu tive crise de ansiedade. De março a abril eu precisei de calmante natural para dormir, porque eu tinha muito

medo e não sabia naquele cenário, o que poderia estar acarretando não só no trabalho, mas também em relação a minha família, então eu tinha muito medo de estar em casa com as crianças, e ele [marido] poderia trazer algo para dentro de casa, né, porque ele estava na rua o tempo todo. Eu tive muito medo, e depois quando eu vi as pessoas morrendo, eu tive mais medo ainda. No início confesso a você que eu fiquei desequilibrada. Eu tive crise de ansiedade, então nossa eu me sentia muito mal (entrevistada Emily).

[...] Eu fiquei frustrada porque nem todas as pessoas estavam disponíveis como se estivessem presenciais [no *home office*]. [...] Acho que a mulher, que a gente consegue fazer tudo ao mesmo tempo, a gente com certeza fica mais sobrecarregada. E na pandemia a gente ficou mais sobrecarregada, mas eu senti muito sobrecarregada sim (entrevistada Susan).

[...] Eu me senti muito estressada pela situação que eu te falei, por não ter lugar para trabalhar. Eu fiquei mais dentro de casa, algumas tensões aumentaram dentro de casa, acelerou em um desgaste no relacionamento que eu acabei me separando (entrevistada Joanne).

[...] Eu precisei muito procurar ajuda com psicólogo, para eu conseguir me adaptar. Eu precisei realmente da ajuda de um profissional, eu já fazia terapia, estava parada, e precisei fazer para me reconhecer de novo, me adaptar, não consegui sozinha mesmo, para conseguir entender esse novo mundo, e não ter a liberdade de sair, isso para mim foi surreal. Aceitar que eu não tinha mais a liberdade de viver, por conta da pandemia. Eu não podia sair, ir à praia, não podia ir ao shopping. Cara, isso mexeu comigo, mas a gente vai se adaptando, vamos beber em casa, mas foi bem difícil (entrevistada Linda).

[...] Porque é enlouquecedor eu parava de trabalhar 7:30 h da noite, e ter que colocar ele [filho] para assistir aula online. Só depois que comecei a fazer terapia, que passei a me cobrar menos. Porque é impossível, eu queria o tempo todo fazer tudo ao mesmo tempo, mas não dá. Eu poderia ter ficado doente mesmo (entrevistada Linda).

[...] Não tem como se sentir bem, é uma sensação de desconforto de sobrecarga, sensação de que foge do seu controle totalmente (entrevistada Mia)

[...] No início da pandemia eu ficava trabalhando na sala, ela estava ali, toda hora me pedia alguma coisa, eu ficava mais perto. Se eu me levantasse para beber água, ela falava assim 'Acabou mamãe?' o dia inteiro me perguntava, eu morria de pena. Então assim no início eu acabava deixando passar, mas depois de um tempo não, porque estava me fazendo mal (entrevistada Tracy).

Com a crise sem precedentes causada pela pandemia, as organizações precisaram acender um alerta para um cenário imprevisível, necessitando se adaptar de forma rápida aos novos modelos de trabalho, até mesmo, remodelando novos processos internos e criando estratégias. No caso, o papel do RH é importantíssimo nesses momentos, podendo indicar as melhores atitudes a serem tomadas dentro das organizações/instituições, afinal as pessoas

esperam que as lideranças indiquem o que fazer. Também, devido a necessidade de distanciamento social para controlar a propagação do COVID-19, o *home office* foi a primeira medida a ser tomada.

A preocupação do RH, portanto, teve que se movimentar em torno do bem-estar dos colaboradores, pois com eles em casa as organizações precisaram reinventar e incentivar a interação e comunicação remota, por meio de reuniões e vídeo chamadas. Desta maneira, os gestores de RH precisaram ficar atentos as condições de trabalho no *home office* / teletrabalho verificando os equipamentos necessários, condições do ambiente e até mesmo as condições psicológicas e mentais dos colaboradores. Sendo que nos fragmentos a seguir, apresentados nas falas das entrevistadas, percebe-se as possíveis primeiras providências do RH, para atender e dar suporte aos colaboradores em *home office* / teletrabalho:

[...] A diretora pediu para gente fazer uma relação de tarefas que cada funcionário faz e o que nós achávamos do trabalho presencial e *home office*, para gente relatar o que foi bom e o que foi ruim (entrevistada Lily).

[...] Apoio de equipamentos sim, mas apoio financeiro não. Ela enviou monitores, cadeiras, *mousepad* ergonômico, teclado tudo isso. Mas apoio financeiro não. O RH fez uma campanha bem legal, de saúde mental durante a pandemia. A gente tinha seção com psicólogos a cada 01 semana. Nós eramos separados em grupos, grupos separados por características. Nós tínhamos atendimento com a psicóloga, 1 vez por semana cerca de 1 hora em grupo, e isso foi bem legal. E depois tivemos outras campanhas todas voltadas para saúde mental, sobre conhecimento e tudo mais, conhecimento pessoal (entrevistada Mary).

[...] O suporte para quem não tinha zoom, alguma coisa, podia entrar pela universidade, mas com péssima qualidade. Mas a universidade tem uma plataforma para aula virtual, isso sim, o curso de computação eletrônica deu algum seminário explicando como se usava, dando apoio para que pudéssemos usar a plataforma. A única ajuda que a universidade deu foi isso, as plataformas (entrevistada Anne).

[...] Eles deram esse notebook, ele já tem a parte da câmera, porque meu notebook era bastante precário e não tinha câmera para fazer essas reuniões de vídeo. Eles deram esse auxílio para adaptação de mobiliário de cadeira, mesa para a gente tentar se adaptar. Eu trabalho com duas telas, trabalho com modelagem, eles permitiram que fosse lá e buscassem para adaptar isso a sua casa. Isso eles facilitaram. Sem contar esses acessos remotos que eles disponibilizaram, e a plataforma *teams* que antes a gente não trabalhava. Ela [organização] ficou fazendo treinamento, mandava vídeo, e-mails, como fazer esse acesso remoto. Ele flexibilizou e deu uma divulgação rápida para todo mundo ter acesso, foi bem tranquilo a transição, nesse aspecto. Fez também uma pesquisa para que os funcionários mostrassem como seria pós a pandemia, ela abriu uma possibilidade voluntariamente para você se candidatar e fazer o teletrabalho até três dias da semana. Você pode se candidatar um, dois ou três, ou pode continuar fazendo presencial, eles indicaram. Uma campanha que eles chamam de “harmonize-se para viver melhor” e eles fizeram campanhas agora, tanto que outra estratégia que eles

colocaram é também de motivar as mulheres a voltarem a ter funções, porque muitas mulheres estão desistindo de funções gerenciais, devido a essa dificuldade de alinhamento. Eles estão fazendo uma campanha para resgatar isso. Isso historicamente a organização teve indicadores muito alto de mulheres em funções, e na pandemia isso caiu. Eles estão tentando ver se resgatam isso e qual problemas estão tendo aí (entrevistada Sharon).

[...] Depois de alguns meses se eu não me engano eles autorizaram a pegar o computador, mas aí aconteceu uma outra coisa que eu iria pegar o computador de qualquer maneira, eu passei para o teletrabalho permanente (entrevistada Emma).

Tem uma situação lá que as pessoas que não conseguiram cumprir a meta por algum desse tipo de problema, elas poderiam notificar preencher um formulário, apontando o porquê que elas não conseguiram, porque a gente sabe caso de colegas que estavam com crianças pequenas em casa, que não tinham ninguém mesmo para dar uma força e tomar conta e tudo mais (entrevistada Emma).

[...] Quando foi estabelecido que teria sim um retorno no modo remoto, a instituição ofereceu para todos os professores e docentes um tablete e um chip para uso de dados com uma certa quantidade para todos os alunos e docentes. Agora esse mês, eu tenho que te falar a instituição liberou R\$ 1.500,00 para todo mundo, esse mês agora. Agora em termos de apoio logística eu achei que ficou aquém, porque é aquela história que falei com você, eles o DIN ofereceu alguns horários para gente tirar dúvidas. Tirar dúvidas não é o suficiente, eu achava que eles tinham que marcar alguns cursos mesmo, cursos para quem quer usar o “Meet”, para quem quer usar “clava”, curso para “AVA” (entrevistada Helen).

[...] Equipamento é o da empresa, que fica disponível para o home, e em relação a ajuda de custo não, o que ela faz, nesse período que eu retornei, é pagar táxi ida e volta, mas não há uma ajuda de custo com internet, telefone etc. (entrevistada Jennifer)

[...] Ajuda de custo, o banco manteve os vales alimentação, refeição, até aumentou, passou a dar uma ajuda de custo, disponibilizou os melhores equipamentos para que eu fizesse o trabalho de casa, cadeira, tudo (entrevistada Emily).

[...] Eu já tinha notebook, então eu não tive problemas, mas lá para o meio do ano passado, pode pegar cadeira se a gente quisesse. Só isso que deu de ajuda, mas nada (entrevistada Susan).

[...] Só disponibilizaram o VPN porque não tinha como trabalhar sem ele, sem isso não dava (entrevistada Megan).

[...] Deu ajuda de custo, deu notebook para as pessoas, quem precisou de monitor também (entrevistada Lauren).

[...] Ela já pagava a minha internet, a empresa me reembolsa a minha internet até valor “X”, e esse valor cobre o custo de internet que eu tenho em casa. Eles liberaram um dinheiro para gente montar uma estrutura de trabalho (entrevistada Joanne).

[...] Cadeira, só cadeira. A ajuda de custo está em aprovação ainda. O notebook é da empresa, eu sempre tive. Sempre teve treinamento, o teams quando entrou, sempre entra novidades, eles sempre mandam vídeos de treinamento, com dicas (entrevistada Linda).

[...] Sim, num segundo momento sim. Foi possível retirar o computador, somente o computador, trazê-lo para casa e assim eu diria que ela ajudou, mas parcialmente, ela cedeu o computador que nós já usávamos lá, mas todos os demais objetos e itens necessários para o estabelecimento da rotina de trabalho ficaram a cargo do examinador, ele teve que se virar com cadeira, mesa essas coisas. Nós tivemos somente acesso ao computador, mais nada. Zero ajuda na conta de luz, porque você precisa de um ar-condicionado, nada (entrevistada Mia).

[...] Logo assim que começou, não tinha notebook para todo mundo, as pessoas, muitas vezes, tinham que usar o seu, que eu acabei usando o meu que eu já tinha, mas tive um subsídio de R\$ 1.000,00, a empresa deu para ajudar, não é muita coisa, pelo que as pessoas pagam de luz, internet, ou se precisar de mobiliário, mas se precisar deu esse incentivo, e agora notebook para todo mundo. Agora estou com o notebook da empresa, todo mundo que quiser pode pegar notebook da empresa (entrevistada Tracy).

Com base nas entrevistas, observou-se algumas ações tomadas pelo RH em relação aos trabalhadores, sendo, em alguns casos, especificamente com as mulheres, como mostram as falas a seguir:

[...] As mulheres que têm filhos menores, elas estão em casa esse tempo inteiro ainda não voltaram, está em casa desde o começo, quem tem filhos menores de 18 anos (entrevistada Jennifer).

[...] Você tinha grupos de apoio para ficar ali com você, te ajudar a usar as ferramentas. As ferramentas para agendamento de reunião, tudo, tudo. A organização deu todo apoio, disponibilizou aqui o que a gente fala, de uma medida que pode ser acionada se você precisar cuidar de alguém que esteja com COVID-19, algum familiar, você tem até 10 dias para ficar afastado. Não precisa ser você estar doente, mas alguém na sua casa. Você pode tirar 10 dias, e se você estiver precisando tirar esses 10 dias não só por conta do COVID-19, mas se você não está se sentindo bem, você está precisando, você pode tirar esses 10 dias. Ou tirar inteiro, ou tirar quebrado (entrevistada Emily).

[...] Eu já tinha notebook, então eu não tive problemas, mas lá para o meio do ano passado, pode pegar cadeira se a gente quisesse. Só isso que deu de ajuda, mas nada. O RH ficou preocupado com todo mundo, eles começaram a fazer várias ações, vários apoios para gente. Qualquer um, homem ou mulher. E para quem precisassem, eles deram suporte emocional na verdade. Você podia marcar nutrição, você podia marcar psicólogo. Teve *workshop* de meditação, foi muito legal, várias coisas (entrevistada Susan).

[...] Na empresa que eu trabalho, a gente tem as chamadas comunidades de afinidade, já existiam antes da pandemia, então assim como já existiam esses movimentos antes, a troca de informações foi aumentando nesse momento. A empresa tem esse olhar de entender que algumas pessoas precisam de

questões muito específicas e que trocar informações ajuda (entrevistada Joanne).

[...] Movimentos que ela fez sobre o *home office*, algumas palestras, ela tentou passar também que poderia ser diferente uma reunião, ter a participação de outras pessoas, filhos, neném chorando. Imagina quem tem neném. Às vezes nas próprias reuniões do RH falavam, as reuniões mudaram, os participantes mudaram, os sons mudaram, às vezes é um cachorro, às vezes um idoso, ... Eles colocaram muita comunicação de como lavar as mãos, enfim, essas coisas todas, os cuidados. A organização ficou muito próxima dos colaboradores, o próprio presidente da empresa fez várias *lives*, a parte de comunicação do RH foi muito próxima da gente, então a gente estava muito informado do que estava acontecendo, os movimentos que a empresa estava fazendo (entrevistada Linda).

Algumas mulheres relataram insatisfação em relação a falta de algum suporte por parte da organização / RH ou, mesmo, em relação a medidas tomadas que não atenderam às expectativas dos colaboradores. Os trechos a seguir destacam as falas relacionadas as situações ressaltadas:

[...] Olha que o meu filho é deficiente, a instituição sabe que eu tenho um filho deficiente, eu recebo auxílio até financeiro para ele, o Estado dá o auxílio financeiro. Ninguém nunca me contactou, eu não vi nada, ou alguma mensagem dizendo você precisa de apoio, eu não sei, posso ser leviana, se eu disser que não existe, tá. Mas se existe alguma coisa, a mim não chegou essa informação (entrevistada Helen).

[...] Não deu para nenhum funcionário, nenhum tipo de suporte disso, e a gente até pediu pelo sindicato que a gente tem, uma ajuda de custo, um valor assim, simbólico, que pagasse pelo menos uma internet, ou um valor que a gente pudesse receber para pagar uma parte da conta de luz, alguma coisa assim (entrevistada Josie).

[...] No 1º momento muitas pessoas não conseguiram atingir suas metas de trabalho, a instituição diante desse cenário sem ter muito o que fazer, estabeleceu o procedimento de entrega de justificativa mensal, caso a pessoa não tivesse conseguido. Nessa justificativa a pessoa colocaria seus motivos, suas particularidades, muitas pessoas colocaram a situação como de cuidado e atenção a idosos, pessoas com alguma necessidade em especial, os filhos que ficaram dentro de casa e foram afastados da rotina escolar precisando ficar com a família dentro de casa e isso inviabilizou trabalho de muita gente porque dependendo do tamanho da criança, ela precisa de uma atenção permanente, inviabiliza o trabalho, então muita gente que não conseguiu cumprir com a meta de trabalho, isso independentemente de estar em *home office* permanente ou temporário, valia para todo mundo, puderam colocar justificativas até o momento de estabelecer uma rotina. **Cada um estabeleceu sua rotina, mas assim essas justificativas foram colocadas nesse primeiro momento e ninguém sabia, não foi claro, não ficou bem estabelecido como isso ia se desenrolar mais para frente, ninguém sabia. Passado um ano e meio da pandemia, a organização falou - Olha para quem não conseguiu compensar isso que foi permitido cumprir, a organização passou a cobrar que aquele montante passado fosse**

entregue, e algumas pessoas foram pegas de surpresa, algumas pessoas que vinham até então todos os meses colocando declaração, foram pegas de surpresa, e disseram olha poxa vocês não disseram nada que isso precisava ser compensado num segundo momento. Então, a instituição sim ela abriu uma ferramenta que possibilitou pessoas justificar as suas condições particulares, porém isso não foi estabelecido de maneira muito clara, causou confusão. Criou um ambiente de incertezas e agora as pessoas estão sendo cobradas por conta de trabalho não feito, e ninguém sabe o que vai acontecer com essas pessoas (entrevistada Mia) (Grifo autora).

Diante de todos os relatos desta categoria emergente, nota-se como as ações dos gestores de RH, representantes da organização, podem proporcionar a continuidade do crescimento dos negócios mesmo durante uma crise como da pandemia do COVID-19.

4.4 Trabalho e Família

As batalhas na coordenação do trabalho e da família ocorrem sempre na vida das mulheres, o que causam impactos nas atividades laborais como pessoais, e trabalhar em *home office* requer muita autodisciplina, organização, autonomia entre outras condições. Um assunto aventado por Lemos, Barbosa e Monzato (2020).

No cenário da pandemia o trabalho remoto / *home office* foi a modalidade adotada pelas organizações para enfrentar a crise, entretanto, as mulheres trabalhando nessas circunstâncias sentem muita dificuldade em administrar / equilibrar seu tempo entre a família e o trabalho, envolvendo todas as ocupações do trabalho laboral, de cuidado com familiares e com os afazeres domésticos. Tal como explicado pelos autores Valle (2020), Lemos, Barbosa e Monzato (2021) e Fares, Oliveira e Rolim (2021).

Neste contexto verificamos que muitas mulheres vivem na “lógica do enquanto”, enquanto trabalha cuida da criança, enquanto faz almoço, manda um e-mail e assim tem sido a vida de muitas mulheres que estão em *home office*. As entrevistadas, quando perguntadas se conseguiam administrar o trabalho com vida familiar, e se houve impacto na rotina devido a pandemia, destacaram como o equilíbrio entre tempo para o trabalho e tempo para família ocorreu. Assim, como último tópico eleito, o assunto Trabalho e família foi abordado da seguinte maneira:

[...] Eu mal me sento na frente da televisão, para ver. Assim vamos colocar a minha carga horária e a pandemia. Na minha carga horária eu sempre estou fazendo alguma coisa, ou é cuidando do almoço, da casa, alguma coisa e vou administrando isso com o trabalho. Vou intercalando, o arroz está cozinhando, dá para ver se tem algum e-mail e responder alguma coisa do

trabalho. Com a família eu só sento a noite (entrevistada Lily).

[...] Não. Porque eu acho que misturou tudo. Acho que ficou uma bagunça porque no escritório você tem uma limitação, é ali e acabou. Agora em casa você não tem esse limite nem de horário, nem de pessoas. Você só tem contato com uma pessoa, no meu caso o dia inteiro, que é o meu esposo. Você acaba trazendo o trabalho para dentro da sua casa, para sua relação com ele, eu acho que não deu para separar. Eu embalo numa atividade do trabalho e quando vou ver a hora, ou se meu esposo não me chamar, vou direto até nove e 10 horas da noite sem parar para nada. Eu acabo trancando aqui, tive a oportunidade de fazer um escritório, e não vejo mais nada, nem tempo passar. Quando vejo já está na hora de tomar um banho e dormir. E não tenho nenhuma atividade com a família (entrevistada Mary).

[...] Meu trabalho e minha vida familiar nunca estão muito equilibrados. De novo, não é um problema da medida que tomou o governo ou que tomou a universidade, é um problema de como eu encaro o trabalho. Meu filho reclama muito que eu trabalho demais. Por exemplo, ele reclama que eu trabalho, trabalho, trabalho. Então nesse sentido você pode dizer que sim, isso afeta a família, no que uma pessoa normal eu diria o tempo normal, eu não consigo administrar isso. Isso sempre foi assim, só piorou na pandemia.” (entrevistada Anne)

[...] Não equilibrou. Piorou na verdade o que eu tinha, por exemplo, eu chegava saía as 04:30 do meu trabalho e ia direto buscar minha filha na escola e depois dali ficava disponível para minha filha. Hoje eu vou ficar disponível para minha filha lá para as 8 horas da noite, provavelmente, aí que a gente se senta, quando se senta, entendeu? Mudou muito a nossa rotina aqui, apesar de estar no mesmo ambiente físico que ela, eu não estou muito disponível para ela, eu acabo percebendo. Bastante. O horário que eu tinha de livre, passou a ficar cada vez mais tarde. A gente começou a dormir bem tarde, coisa que eu não fazia antes. Até para poder ter mais tempo, porque se a gente for dormir no horário que eu dormia 10 e pouca 11 horas, só vou ter duas horas com ela. Então isso acabou refletindo, tenho uma piora no sono, continuo acordando cedo. Acaba refletindo sim (entrevistada Sharon).

[...] O trabalho invadiu a minha casa, então se meu filho precisa de alguma coisa. O *home office* perturba muito a vida familiar, completamente, né. Invade todos os nossos horários, mexe com toda a nossa dinâmica, é simplesmente infernal. Desequilibra tudo, a minha mãe faleceu, mas ela ficava muito frustrada. A rotina, não tem rotina. Em termos de rotina todos nós estamos dormindo mais tarde, minha mãe também dormia mais tarde, porque eu dou muita aula a noite. Na verdade, eu fico intercalando, lavo uma louça aqui, lavo um banheiro ali, cuido do meu filho, faço comida. O que perdeu muito, eu perdi muito tempo para cuidados comigo e meu lazer. Isso é o que eu perdi, eu vejo pouca televisão, eu não consigo mais ler um livro, estou com o cabelo todo branco. Então os cuidados pessoais e lazer próprio, eu diminuí em detrimento disso, das atividades do trabalho e das tarefas domésticas (entrevistada Helen).

[...] Não. Porque hoje está tudo misturado. Meio que a minha filha chega do colégio hoje e eu estou trabalhando, e quando eu chegava em casa eu não estava mais trabalhando. Acaba eu não tendo mais paciência, não tendo mais vontade de brincar com ela depois do meu trabalho, porque ainda tenho coisa para fazer em casa, então acho que isso mudou muito. Até hoje eu não

encontro com a minha família direito. Temos uma rotina muito mais frenética, antigamente podia tirar 2 horas de almoço, não tiro mais duas horas, às vezes eu nem tiro hora de almoço. Porque não dá. Quantas vezes eu troco a hora do almoço para fazer alguma coisa para mim, e almoço trabalhando. Isso é normal (entrevistada Susan).

[...] Equilibrar não sei se é a palavra, eu acho que se misturou tudo. Não tem mais uma separação oficial, estou trabalhando, estou em casa, estou para família, estou com as crianças. Acabou se misturando tudo. No horário do almoço, por exemplo, você podia almoçar no horário que quisesse, acabava o que estava fazendo e parava para almoçar, agora não, meus filhos têm horário para escola, então meio que tenho que tirar hora de almoço, independente do que eu estava fazendo, agora vou parar para almoçar com as crianças. Não é um equilíbrio, é uma mistura. Certamente conciliar, no começo conciliar as crianças sem nenhum tipo de ajuda em casa e o meu trabalho, o trabalho do meu marido também, tudo isso junto e misturado (entrevistada Megan).

[...] Para mim era juntar a minha vida, minha família né, na minha rotina. Então assim, foi muito difícil para mim, eu tenho um filho, ele tinha 6 anos ano passado, ele já tem sete, ele tendo que fazer aula online, eu tendo que fazer almoço, fazer jantar. Porque talvez eu não tenha tido essa postura no início de tentar colocar limites. Porque colocar limites também depende de mim, se a pessoa me ligar eu não atender, ela vai tentar duas vezes na terceira vez ela vai dizer Carol não atende na hora do almoço, mas se eu atendo 1 vez todo mundo vai me ligar. Eu acho que eu não tive, agora melhorou um pouco mais, estou impondo um pouco mais de limite até para mim mesma, senão eu vou surtar, eu não vou dar conta, máquina não dá conta, uma máquina normal não dá conta, não é a gente ser humano, também não dá. No início ficou tudo desenfreado, era todo mundo querendo fazer tudo ao mesmo tempo, realmente era não impor limite (entrevistada Linda).

[...] Olha, agora já no segundo ano, eu acho que todo mundo acabou se acostumando, não diria que equilibrou, mas todo mundo meio que se acostumou com a situação e encontrou uma forma de levar a sua rotina, ainda que não bem estabelecida. Mas ainda estamos vivendo a pandemia, então acredito que não se pode falar em equilíbrio, não se pode falar em tranquilidade, vida familiar normal, porque ninguém retomou ainda a uma vida familiar normal, pessoas não se encontram direito, pessoas ainda vivenciando situações de afastamento, não se vai a um cinema, não se vai a uma festa, não existe uma vida familiar como era antes, não se retornou a uma normalidade, a gente está vivendo algo meio que na corda bamba, mas normalidade como a gente estava acostumado não. Eu consigo administrar de uma forma ruim. Eu gostaria de modificar e melhorar muita coisa, gostaria de encaixar melhor as atividades, os horários, mas ainda não é possível (entrevistada Mia).

[...] No início não muito, eu cheguei a olhar e-mail no final de semana. No início da pandemia eu ficava trabalhando na sala, ela estava ali, toda hora me pedia alguma coisa, eu ficava mais perto. Se eu me levantasse para beber água, ela falava assim “Acabou mamãe?” o dia inteiro me perguntava, eu morria de pena. Eu estou tendo que administrar (entrevistada Tracy).

Além de toda tentativa de equilíbrio e acomodação entre trabalho e família, as interrupções para realizarem afazeres domésticos, cuidados com os filhos e/ou algum familiar, além de distrações diversas, são constantes na vida das mulheres. Quando indagadas se precisaram interromper o trabalho para realizar tarefas doméstica e de cuidado com alguém, as entrevistadas relataram:

[...] Ele [filho] tem mania de quando eu estou falando com o Diretor ficar falando no meu ouvido. [Risos] (entrevistada Lily).

[...] Algumas vezes tive que parar, mas não parar uma aula ou reunião, porque eu me organizo para isso não acontecer (entrevistada Anne).

[...] Já. Inclusive nesse período maio/junho que meu pai teve esse episódio, a gente teve que ir para emergência. Eu só avisava vou ter que sair agora tive uma emergência, e saía. Devido a alimentação, almoço da minha filha, as vezes a gente tenta se organizar para fazer no final de semana, só que as vezes não da. Tenho que fazer rápido, levanto, estando em reunião com fone no celular mesmo, ouvindo a reunião e fazendo (entrevistada Sharon).

[...] Quando eles [filhos] estão em casa [risos], é alguém que caí, e eu fico preocupada e ouço choro, porque a gente que é mãe conhece o choro da criança, a gente sabe quando está só encrencando por causa de brinquedo ou se machucou. Quando é choro e você sabe que a criança se machucou não tem como ficar aqui no escritório, tipo não vou fazer nada, não tem como, eu vou lá ver o que está acontecendo. Isso já aconteceu diversas vezes. Isso quando o pequenininho não fica no portão gritando me chamando (entrevistada Emma).

[...] Sim, várias vezes. É uma emblemática, olha no início da pandemia pra mim foi um pouquinho mais difícil, eu ficava envergonhada. As atividades domésticas também durante período que preparo aula não síncrona, escrevo artigo, corrijo alguma coisa, o tempo inteiro (entrevistada Helen).

[...] Sim. Basicamente nesse período que fiquei sozinha, porque a “ajudante” pegou COVID-19, eu parava um pouco antes do horário do almoço, para fazer o almoço e tentava não agendar reunião nesse Gap, tipo de 11:45 até 14:00, para que eu conseguisse organizar o almoço, lavar louça, deixar tudo pronto para poder retornar (entrevistada Emily).

[...] Sim, toda reunião praticamente ela [filha] interrompe (entrevistada Susan).

[...] Ah sim, diversas. Ainda mais para fazer comida, para colocar criança para dormir, limpar coco de criança. Na reunião já, mas porque a gente faz muito pouca reunião, então é difícil. Mas já fiz reunião com criança no colo e câmara aberta, e é isso aí (entrevistada Megan).

[...] Já. Como aconteceu aqui, ele [filho] chama, às vezes, 1, 2,3 e tenho que parar (entrevistada Linda).

[...] Frequentemente. A última reunião que eu tive, o Samuel depois de COVID-19, teve gastroenterite, semana passada, aí ficou mais uma semana em casa. No dia da reunião eu falei para as pessoas, estou aqui

acompanhando a reunião, vou desligar o microfone e acompanhei toda reunião com o bebê no colo. Preparo do almoço, preciso parar para fazer o almoço (entrevistada Mia).

[...] Sim. Todo dia de manhã eu amamento em reunião, participo de reuniões amamentando, normal. Tudo com vídeo fechado, ninguém abre mais o vídeo na empresa, então quase sempre (entrevistada Tracy).

No entanto, algumas mulheres sofreram por não disporem de um local apropriado para realização de suas atividades laborais, precisando dividir o espaço ou equipamento com outros membros da família, acabando por sentir como se o trabalho estivesse invadindo seus lares.

Os trechos a seguir destacam alguns relatos envolvendo este assunto:

[...] Se eu tivesse um escritório, é diferente. Eu poderia entrar no escritório da minha casa, se eu tivesse um escritório em casa, só para trabalhar, eu entraria no escritório, como se eu estivesse indo trabalhar, mas não, eu ficava trabalhando na sala. Eu não tenho a infraestrutura doméstica para trabalhar. Meu filho ficava num quarto, minha mãe em outro. Minha casa é de 2 quartos, e eu e meu marido na sala, porque eu ia gravar vídeo aula no banheiro, porque meu marido estava dando aula na sala, ou ele estava em reunião na sala, e eu não tinha conseguido fazer de madrugada direito e o tempo tinha acabado e eu precisava disponibilizar para o aluno, então qual era o único lugar – o banheiro, que eu conseguia que ficasse algum silêncio, que eu conseguiria gravar sem interferência. Isso perturbou a rotina da casa completamente. O celular para falar e o computador para compartilhar informações, às vezes eu preciso ir à cozinha fazer alguma coisa para ele, aí eu vou levando o celular, da aula mesmo [risos]. Não podia nem reunião no mesmo horário, às vezes, quando culminava disso acontecer eu ia para a cozinha, porque no banheiro o sinal é ruim, então não dava para ficar. Assisti e participei de reuniões algumas vezes na cozinha, exatamente por ter que compartilhar. Agora equipamento agente não compartilha, a não ser a rede, a rede a gente compartilha, aí se todo mundo está usando ela falha mais (entrevistada Helen).

[...] Antes do computador da empresa chegar, a gente só tinha um computador, então poucas vezes, quando precisava usar, meu marido usava, eu falava pera aí que eu estou terminando alguma coisa e agora com o computador da empresa aqui, não tem mais esse problema (entrevistada Josie).

[...] Ah, sim quando eu usava só o meu laptop, eu tinha que dividir com a aula online do meu filho. Era tenso, porque eu tinha que parar no almoço e depois ainda emendava com a aula dele, então eu ficava muito tempo sem o computador, e ainda ia seguindo ele na aula (entrevistada Megan).

[...] Dividir. Sim, com o filho, na época que ele fazia aula online. A gente ficava numa mesma mesa, mas computadores diferentes. Ele usava o tablete dele (entrevistada Linda).

Algumas entrevistadas ainda demonstraram uma preferência de algumas mulheres pelo *home office*, visto que permite a oportunidade de estar mais presente na educação,

acompanhando mais de perto o crescimento dos filhos, além do cuidado com as casas. Os trechos a seguir destacam esse modo de pensar:

[...] Meu filho sempre quis que eu ficasse em casa para cuidar dele. Então sobre esse aspecto foi maravilhoso. Poder estar aqui acompanhando, ainda mais ele no novo ciclo escolar, para mim foi bom. Eu posso estar mais perto, posso acompanhar, ele está numa fase de adolescência. Sobre esse aspecto foi bom, o resto, marido trabalha fora, só vejo a noite mesmo, não fez muita diferença não. Com o filho fez muita (entrevistada Lily).

[...] A mulher em *home office* pensa muitas vezes em função das crianças. A mulher pega o *home office* em função, querendo conciliar com a rotina dos filhos. Eu nunca me via no *home office*, agora que eu estou não consigo me ver sem, sinto falta do ambiente do trabalho, do convívio, mas no momento minha presença em casa é necessária. E acho que é boa para as crianças (entrevistada Megan).

Além de todos os fatos apresentados acima, se indagou as entrevistadas sobre o crescimento dos conflitos familiares, inclusive dentre as entrevistadas há um caso de divórcio no período da pandemia. Como relatos acerca da indagação destacam-se os seguintes:

[...] Ah sim. Porque passamos a brigar mais, discordar mais das coisas. Antes nos víamos por pouco tempo. Agora é por 24 horas. E é normal, acredito eu, essas discordâncias (entrevistada Mary).

[...] Um pouco no início, mas depois a gente estabeleceu cada um o seu limite, cada um cedeu um pouco e agora não temos conflito não (entrevistada Anne).

[...] Um pouco, mas resolvíveis. A gente aqui em casa conversa bastante, não chega a dar estresse alto, grande não (entrevistada Emma).

[...] Certamente sim. Estava acontecendo brigas, por um achar que o outro tem que fazer, mas vai tentando levar, né (entrevistada Megan).

[...] Me adaptar a uma rotina de trabalhar em casa forçadamente, porque também eu ia muito para o escritório. Porque eu não morava sozinha, e eu era casada. Eu entrei na estatística dos casamentos que acabaram na pandemia. A gente vai falar sobre isso em algum momento. Eu não morava sozinha, morava eu, meu marido, a filha dele e o filho dela, então éramos quatro em um apartamento de dois quartos, e eu não tinha um escritório (entrevistada Joanne).

[...] Sim, sempre aumenta né. Mais tempo juntos, não tem jeito. Acaba ficando mais tempo, convivendo mais com a pessoa toda hora olhando. A gente divide às vezes a mesa da sala, é tranquilo (entrevistada Tracy).

Certamente, o maior tempo de convivência entre todos os familiares, devido ao confinamento em casa por causa da pandemia de COVID-19, trouxe à tona conflitos, sobretudo quando há muita gente em espaços (casas/apartamentos) pequenos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo compreender os impactos da pandemia no que tange ao trabalho feminino em *home office* e seu desdobramento na esfera familiar. Para tanto, foram entrevistadas 16 mulheres, que trabalharam em *home office* na pandemia de COVID-19. Para desenvolver essa análise, pesquisou-se a literatura acerca da temática do estudo, realizando-se uma pesquisa de campo, utilizando, para tanto, um roteiro de pesquisa semiestruturado. Sendo a finalidade da abordagem empírica, analisar aspectos que abarquem sobre os impactos da pandemia no *home office* de mulheres. Envolvendo, assim, assuntos como a precarização do trabalho, a divisão sexual do trabalho e conflito entre o trabalho e a família. Durante a realização da pesquisa, ainda se percebeu duas categorias de análise à posteriori de suma importância para o trabalho, sendo a exaustão e as políticas de RH.

Após gravação, transcrição e análise dos dados, verificamos que a pandemia impactou bastante em relação ao trabalho feminino e a família. Assim, os relatos responderam à questão de pesquisa, apresentada na Introdução do estudo. Haja vista que indicaram as condições inapropriadas para a realização do trabalho em *home office*. Assim como foi possível perceber que havia falta de equipamentos e treinamentos e de um local apropriado para se trabalhar. Outro fator percebido, foi a exigência de participação em reuniões excessivas, que geravam interrupções no andamento do trabalho e, conseqüentemente, traziam horas extensivas de trabalho para o cumprimento das demandas e para se dar conta do acúmulo de funções nos âmbitos laboral e domiciliar. Todas essas situações descritas colocaram-se como impactos negativos para o trabalho feminino.

A pesquisa, também, revelou que com o *home office* ocasionado pela pandemia houve um aumento de tempo para acompanhamento e dedicação no cuidado dos filhos. Situação que levou a uma economia no tempo de deslocamento entre o trabalho e a casa, assim como trouxe a possibilidade de melhora na alimentação. Vantagens que necessitam de boa organização da trabalhadora em *home office* para acontecer, tornando-se assim os impactos positivos relacionados ao trabalho feminino.

As entrevistadas apresentaram algumas implicações quanto à rotina com a família em decorrência do distanciamento social, ocasionado pela pandemia de COVID-19, como: a privação de passeios e visita a parentes (pais, avós) e amigos; a falta de interação dos filhos com outras crianças; o não ter horários rotineiros para algumas atividades, como cuidados pessoais e, até mesmo, como sono e refeições; e o não ter tempo para momentos com a família, lazer, devido ao excesso de trabalho. Portanto, todas estas situações comprovam o

impacto nas rotinas das famílias.

As mulheres entrevistadas compreendem a necessidade da divisão sexual do trabalho, onde os homens precisam entender que os afazeres domésticos e os cuidados com os filhos são de responsabilidade do homem (pai) e da mulher (mãe). No entanto, elas continuam assumindo esses afazeres mais que os homens. E, mesmo aquelas que entendem a origem dessa desigualdade, como sendo um resíduo de uma sociedade patriarcal que vivemos nos dias de hoje, muitas insistem em conviver com essa carga por falta de coragem, sendo que outras ainda se entendem como “donas de casa”, “mulheres da casa” e responsáveis por esse trabalho não remunerado, as próprias mulheres são “machistas”.

No cenário vivenciado pelas mulheres verificou-se uma sobrecarga sentida por elas, em ter que conciliar trabalho e família tudo no mesmo espaço, tudo no mesmo momento. Muitas delas vivem realizando múltiplas jornadas, várias atividades ao mesmo tempo, tais como: executar atividades laborais, fazer tarefas domésticas; cuidar dos filhos e ensinar os filhos. Conclui-se que a sobrecarga das mulheres acrescida a outros fatores, como excesso de carga mental, medo de não conseguir atender as expectativas, sensação de sufocamento, irritação, cansaço e desconforto, além de doenças mentais e de saúde, são alguns dos fatores que geram a exaustão feminina. Os estudos revelaram que as organizações necessitam realizar políticas de RH para compactuar o trabalho feminino com as organizações, atendendo as necessidades das mulheres, sobretudo, no período da pandemia, justamente para se alcançar um bom trabalho em *home office*.

Diante dos relatos apresentados, sugere-se um aprofundamento dos estudos sobre a divisão sexual do trabalho dentro do contexto do trabalho em *home office*. Aponta-se também lacunas quanto à compreensão das organizações sobre a necessidade de políticas internas do RH para a modalidade de trabalho *home office*, voltados para divisão sexual do trabalho em especial às mulheres, como por exemplo: limitando o número e estabelecendo horários fixos para reuniões, cumprimento do horário de expediente e principalmente exigindo a efetivação dessas ações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, Gardênia da Silva; LEGENTIL, Juliana. Novas Demandas de Aprendizagem dos Trabalhadores Face à Pandemia de COVID-19. In: MORAES, Melissa Machado (Org.). **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. p. 45-57.

ALVES, Giovani. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Canal 6, 2013.

_____. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: Precarização do trabalho e redundância salarial. **Rev. Katál.**, v. 12, n. 2, p. 188-197, jul-dez/2009.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Precário não é, mas eu acho que é escravo: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **RECADM**, v. 18, n. 1, p. 7-34, Jan-Mar/2019.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. **Theomai**, n. 19, p. 47-57, 2009.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**, n. 107, p. 405-419, 2011.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3 Ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado. Boitempo Editorial, 2020.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, v. 123, p. 407-27, 2015.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, 2017, vol. 20, no. 1, p. 1-13, 2017.

BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. **Anais... X Congresso Nacional de Educação – EDUCERE**, Curitiba, 7-10 de novembro de 2011. Disponível em: <https://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2021.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Tendências na alocação do tempo no Brasil: trabalho e lazer. **Revista Brasileira Estudos de População**, v. 35, n. 1, p. 1-28, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARHAM, Elizabeth Joan; VANALLI, Ana Carolina Gravena. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 47-59, 2012.

BARROSO, Hayeska Costa; GAMA, Mariah Sá Barreto. A crise tem rosto de mulher: como as desigualdades de gênero particularizam os efeitos da pandemia do COVID-19 para as mulheres no Brasil. **Revista do Ceam**, v. 6, n. 1, p. 84-94, jan./jul. 2020.

BENTIVI, Daiane Rose Cunha; CARNEIRO, Laila Leite; PEIXOTO, Adriana de Lemos Alves. Trabalhadores em Arranjos Alternativos de Trabalho diante da COVID-19. **MORAES, MM O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho: os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**, v. 2, p. 15-22, 2020.

BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 719-754, 2016.

BRASIL. Lei n. 14.020 de 6 de julho de 2020. **Diário Oficial da União**, 06/11/2020b.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 11 jun. 2021.

_____. Medida Provisória n. 10.045 de 27 de abril de 2021. **Diário Oficial da União**, 28/04/2021a. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm>. Acesso em: 11 jun. 2021.

_____. Medida Provisória n. 10.046 de 27 de abril de 2021. **Diário Oficial da União**, 28/04/2021b. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm>. Acesso em: 11 jun. 2021.

_____. Medida Provisória n. 936 de 1 de abril de 2020. **Diário Oficial da União**, 01/04/2020a. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 11 jun. 2021.

_____. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Trata de pesquisas em seres humanos e atualiza a resolução 196. **Diário Oficial da União**, 13/06/2013. Disponível em: <<https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRAZ, Matheus Viana. A pandemia de Covid-19 (SARS-CoV-2) e as contradições do mundo do trabalho. **Revista Laborativa**, v. 9, n. 1, p. 116-130, 2020.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino no Brasil: Novas conquistas ou persistência da discriminação**. Chicago: Latin American Studies Association 1998.

CANTERO, Daniel San Martín. Teoría fundamentada y Atlas. ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. **Revista electrónica de investigación educativa**, v. 16, n. 1, p. 104-122, 2014.

CARE. **Rapid gender analysis: filling the data gap to build back equal**. Sept./2020.

Disponível em:

<https://www.care.org/wp-content/uploads/2020/09/RGA_SheToldUsSo_9.18.20.pdf>.

Acesso em: 11 jun. 2021.

CASTELLS, Manuel. **A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura**. vol. 1. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1999

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2015.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Feminilidades e masculinidades no trabalho. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; TEIXEIRA, Juliana Cristina; NASCIMENTO, Marco César Ribeiro (Orgs). **Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais**. Bahia: EDUFBA, 2016. p. 131-158.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. **Caderno Crh**, v. 24, n. SPE1, p. 37-57, 2011.

DRUCK, Graça; THÉBAUD-MONY, Annie. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. (Orgs.). **A perda da Razão Social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p 23-58.

DUQUE, Daniel; MARTINS, Tiago; PERUCHETTI, Paulo. Mercado de trabalho no Brasil: situação atual e desafios para o futuro. **Boletim Macro IBRE**, FGV- Instituto Brasileiro de Economia (IBRE), 27/11/2020. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/mercado-de-trabalho-no-brasil-situacao-atual-e-desafios-para-o-futuro>>. Acesso em: 11 jun. 2021.

FARES, Lygia Sabbag; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de; ROLIM, Lílian Nogueira. Gênero, trabalho remoto e trabalho reprodutivo não remunerado no brasil durante a pandemia de COVID-19. **Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise nº 72**, IPEA, n. 72, p. 60-70, out/2021. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/211125_bmt72_nt_2_2.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2021.

FBSP, FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/publicacoes_posts/visivel-e-invisivel-a-vitimizacao-de-mulheres-no-brasil-3ed/>. Acesso em: 13 ago. 2021.

FERREIRA, Mário César; FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha. Trabalho em Contexto de Pandemia, Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho: Diretrizes Essenciais. In: MORAES, Melissa Machado (Org.). **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. p. 23-33.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

GIL, A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRAVENA, Ana Carolina. **Retorno ao trabalho após o nascimento de um filho: percepções de professoras sobre sua experiência**. Dissertação de Mestrado apresentada à

Universidade Federal de São Carlos (UFSC), curso Educação Especial. Orientadora Profa Dra Elizabeth Joan Barham. São Carlos: UFSC, 2006.

GRIEP, Rosane - **Estudo longitudinal da Saúde do Adulto (Elsa- Brasil) – Cenários da Covid-19** – 08/12/ 2021. Disponível em: < <https://www.unasus.gov.br/noticia/estudo-apresenta-dados-sobre-os-impactos-da-covid-19>>. Acesso em: 27 jan. 2022.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: OIT, 2012.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma perspectiva sobre as origens da mudança cultural**. 15 Ed. São Paulo: Edições Loyola, 2006.

_____. Política anticapitalista em tempos de Coronavírus, **Blog Boitempo**, publicado originalmente em inglês na Democracy at Work, tradução de Cauê Seigner Ameni, para a Jacobin Brasil. 24/03/2020. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/03/24/david-harvey-politica-anticapitalista-em-tempos-de-coronavirus/>>. Acesso em: 13 mai. 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 38, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf> Acesso em: 11 jun. 2021.

_____. **PNAD Contínua: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2020a. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=o-que-e>> Acesso em: 11 jun. 2021.

_____. **PNAD COVID-19: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2020b. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>> Acesso em: 11 jun. 2021.

IPEA, INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato do trabalho remoto**. 15/06/2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/11/o-trabalho-remoto-e-a-massa-de-rendimentos-na-pandemia/>>. Acesso em: 10 set. 2021.

KREIN, José Dari (Org.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista**. vol. 1. São Paulo: CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O avanço das formas de contratação flexível. KREIN, José Dari (Org.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista**. vol. 1. São Paulo: CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p. 151-186.

LAZZARESCHI, Noêmia. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor**, v. 1, n. 13, p. 63 - 82, 16 mar. 2017.

LEITE, Marcia de Paula. O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e realidades. **Anais...** 32º Encontro Anual da ANPOCS, GT, Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea. Caxambu, 2008.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em *home office* durante a pandemia de COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas - FGV EAESP**, v. 60, n. 6, p. 388-399, nov-dez/2020.

LHUILIER, Dominique. E se essa crise mudasse radicalmente o mundo do trabalho. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 89-94, 2020.

LIMA, Andressa Lidicy Moraes. A pandemia de COVID-19 na vida de mulheres brasileiras: emergências, violências e insurgências. **Inter Legere**, v. 3, n. 28, p.1-11, 2020.

LOSEKANN, Raquel Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.

MAGALHÃES, Teresa Ancona Lopez de. O papel da mulher na sociedade. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 75, p. 123-134, 1980.

MANZANO, Marcelo Prado Ferrari. Impactos econômicos da reforma trabalhista. In: KREIN, José Dari (Org.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista**. vol. 1. São Paulo: CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p. 57-77.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Veneta, 2014.

MATOS, M. Pandemia COVID-19 e as mulheres. **Boletim Cientistas Sociais**, n. 11, 02/04/2020. Disponível em: <http://anpocs.com/images/stories/boletim/boletim_CS/Boletim_n11.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2021.

MELLO, Rodrigo Bandeira de; CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida. Operacionalizando o Método da Grounded Theory nas Pesquisas em Estratégia: Técnicas e Procedimentos de Análise com Apoio do Software Atlas/TI. Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração – ANPAD, 2016. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/3es2003-39.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2021.

MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política**: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento**. São Paulo: Hucitec, 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; CRUZ NETO, Otávio; GOMES, Romeu. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Petrópolis, 1994.

MOURA, Renan Gomes de; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Entre Assédios, Violências, Desigualdades e Gravidez: Uma Análise Crítica. **Rev. FSA**, v. 16, n. 3, p. 296-318, mai-jun/2019.

OIT, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A COVID-19 e os serviços públicos de emergência**. 08/04/2020. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_760220.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2021

_____. **Dia Internacional da Mulher**: 13 milhões de mulheres viram seus empregos desaparecerem devido à pandemia na América Latina e no Caribe. 05/05/2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_774846/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 jun. 2021.

_____. **OIT**: desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global. 07/03/2016. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 jun. 2021.

_____. **Trabalho decente**. 1999. Disponível em:

<<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20supera%C3%A7%C3%A3o%20da>>. Acesso em: 11 jun. 2021

OLIVEIRA, Lucia Barbosa; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; PACIELLO, Raul Ricardo. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. Revista de Administração Contemporânea, **RAC**, v.17, n.4, p.418-437, jul-ago/2013.

ONMT, OBSERVATÓRIO NACIONAL DO MERCADO DE TRABALHO. **Boletim especial do observatório**. Brasília: Ministério do Trabalho (RAIS e CAGED) e IBGE, 2017. Disponível em: <<http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim-Especial-do-Observatorio-Mulher-e-Mercado-de-Trabalho.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2021.

ONU, ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **ONU MULHERES**: Gênero e COVID-19 na América Latina e no Caribe: dimensões de gênero na resposta. Março/2020b.

Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2021.

_____. **Policy Brief**: The Impact of COVID-19 on Women. 09/04/2020a. Disponível em:

<<https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Policy-brief-The-impact-of-COVID-19-on-women-en.pdf>>.

Acesso em 8 jun. 2021.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2009.

PICANÇO, Felícia Silva. Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e a vida familiar. In: ARAUJO, Clara Maria de Oliveira Araújo; SCALON, Maria Celi. (Orgs.) **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005. p. 149-172.

PICCININI, Valmíria Carolina; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; RÜBENICH, Nilson Varella. Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In: PICCININI, Valmíria Carolina; HOLZMANN, Lorena; KOVÁCS, Ilona; GUIMARÃES, Valeska Nahas. (Orgs.). **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p. 93-118.

PIMENTA, Wesley. Dupla jornada de trabalho: uma análise da condição feminina no trabalho doméstico. **Anais...** VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata, 2014. Disponível em: <<https://www.academica.org/000-099/404.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2021.

ROCHA, M. M. Os governos municipais frente ao Coronavírus. In: GROSSI, Miriam Pillar; TONIOL, Rodrigo (orgs.). **Cientistas sociais e o Coronavírus**. São Paulo: Anpocs, 2020. p. 196-199.

RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar; MOSCON, Daniela C. Bahia; QUEIROZ, Giselle Cavalcanti; SILVA, Juliana Correa. Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. In: MORAES, Melissa Machado (Org.). **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. p. 1-14.

RODRIGUES, Carla. Precisou uma pandemia para o trabalho doméstico sair da invisibilidade. **Colabora**, 07/03/2021. Disponível em: <<https://projeto colabora.com.br/ods10/trabalho-domestico-enfim-deixa-de-ser-invisivel/>> Acesso em: 11 jun. 2021.

SALVAGNI, Julice; CANABARRO, Janaína Raquel dos Santos. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

SANTANA, Edson Benedito; COSTA, Carmem Lúcia. A precarização do trabalho no limiar do século XXI. In: NEVES, Adriana Freitas; PAULA, Maria Helena de; ANJOS, Petrus Henrique Ribeiro dos (Orgs.). **Estudos Interdisciplinares em Humanidades e Letras**. São Paulo: Blucher, 2016. p. 119-133.

SANTANA, Mônica Cristina Silva. Muito trabalho, pouco poder: participação feminina mitigada nos assentamentos rurais do estado de Sergipe. In: GROSSI, Miriam Pillar; SCHWADE, Elisete. **Política e Cotidiano: estudos antropológicos sobre gênero, família e sexualidade**. Florianópolis: Nova Letra, 2006. p. 47-68.

SANTOS, Carolina Maria Mota; AZEVÊDO, Alcinéia Parreiras de; SOUZA, Érica Lima. A Mulher em Tripla Jornada: Discussão Sobre a Divisão das Tarefas em Relação ao Companheiro. **Gestão & Conexões**, v. 10, n. 2, p. 103-124, mai-ago/2021.

SILVA, João Antônio Santos da; SANTOS, Daniela Araújo; ASSUNÇÃO, Eliane Teixeira de; CHAVES, Adller Moreira. A uberização do trabalho: questões organizacionais, éticas e sociais na empresa digital. **Anais...** XLIV Encontro da ANPAD, Evento *on-line*, 14-16 out. 2020. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjkkxMjc=>>. Acesso em: 11 jun. 2021.

SOUZA, Márcia Regina Sales. **Também sou um ser sexual**. Dissertação (mestrado) apresentada à Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, na Fundação Oswaldo Cruz, Curso de Mestrado Profissional em Direitos Humanos. Orientador Prof. Dr. Gabriel Schütz. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2020.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. São Paulo: Editorial Presença, 2014.

TOKARSKI, Carolina Pereira; ALVES, Iara. Covid 19 e Violência Doméstica: pandemia

dupla para as mulheres. **ANESP**, 2020. Disponível em: <<http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/6/covid-19-e-violencia-domstica-pandemia-dupla-para-as-mulheres>>. Acesso em: 11 jun. 2021.

VALLE, Karla. A pandemia de covid-19 e a desigualdade de gênero - a mulher trabalhadora dentro e fora de casa. **Justiça do Trabalho**, 30/04/2020. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/IpQvDk7pXBme/content/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-durante-a-pandemia-de-coronavirus/21078>. Acesso em: 12 jun. 2021.

APÊNDICE A

ROTEIRO PARA A ENTREVISTA COM AS TRABALHADORAS

I - DADOS DA PESQUISA

Nome:	Trabalho feminino em <i>home office</i> : um impacto sofrido na pandemia de COVID-19
Pesquisador:	Cecília da Silva
Orientador:	Ana Carolina de Gouveia Dantas Motta
Instituição:	Universidade do Grande Rio

II – RESPONDENTES

Nome:				
Endereço:				
Estado Civil:				
Idade:	<input type="checkbox"/> 18 a 40 anos <input type="checkbox"/> 41 a 59 anos <input type="checkbox"/> >=60 anos			
Formação escolar:	Ensino Fundamental		Incompleto	Completo
	Ensino Médio		Incompleto	Completo
	3º Grau		Incompleto	Completo
	Latu Sensu Especialização		Incompleto	Completo
	MBA		Incompleto	Completo
	Stricto Sensu Mestrado		Incompleto	Completo
	Mestrado Profissional		Incompleto	Completo
	Doutorado		Incompleto	Completo
	Outro(s)			
Profissão:				
Tempo de Atuação:				

PERGUNTAS

Bloco de assunto 1: Compreender quais os impactos da pandemia nas relações de trabalho.

1. Quais foram as primeiras dificuldades detectados por você no início da pandemia?
2. Essas dificuldades afetaram seu relacionamento com a empresa?
3. A organização que você trabalha deu algum apoio para você realizar suas atividades em *home office*?
4. Em algum momento você se sentiu frustrada por não ter equipamentos adequados para realizar o trabalho ou por não saber usar a tecnologia da nova forma de trabalho?
Caso sim, conte-me mais.
5. Você acha que as organizações irão utilizar mais o *home office*?

Bloco de assunto 2: Verificar quais as mudanças geradas pela pandemia de COVID-19 na vida

das mulheres que impedem um melhor desenvolvimento na atuação profissional.

2.1. Quais foram as primeiras medidas adotadas pela empresa que você trabalha no início da pandemia?

Adotaram *home office*, férias coletivas, redução da jornada de trabalho. O que você achou disso?

2.2. Você acha que a pandemia afetou profissionalmente mais os homens ou as mulheres? Por quê?

2.3. Você acredita que as novas medidas tomadas durante a pandemia permitiram equilibrar a sua relação entre o trabalho e a vida familiar? Por quê?

2.4. O RH em algum momento se demonstrou preocupado com a situação das mulheres que possuem filhos, ou que cuida de algum parente?

2.5. O que você sugere como medidas que podem ser adotadas pelo RH da empresa que trabalha?

Bloco de assunto 3: Identificar a relação entre pandemia e as questões de gênero.

3.1. Você se sentiu prejudicada / sobrecarregada durante a pandemia por ser mulher?

3.2. Se sim, em que pontos?

3.3. Você acredita que a participação masculina nos cuidados da casa e dos filhos aumentaram no período da pandemia? Por quê?

Bloco de assunto 4: Compreender se a pandemia de COVID-19 precarizou o trabalho feminino).

4.1. Como era o seu trabalho antes da pandemia?

4.2. Descreva o que mudou no seu trabalho na pandemia?

4.3. Você considera que está trabalhando mais agora ou antes da pandemia? Por quê?

4.4. Você vantagens na sua vida profissional a partir da pandemia? E desvantagens?

Bloco de assunto 5: Investigar quais os impactos que a pandemia gerou para as mulheres no contexto familiar.

- 5.1. Com a pandemia houve algum impacto na sua rotina com a família?
- 5.2. Caso sim, quais foram esses impactos?
- 5.3. Como você lida com isso?
- 5.4. Alguém te ajuda nas atividades domésticas?
- 5.5. Como é a relação do tempo do seu trabalho e da família, você consegue administrar o seu tempo?
- 5.6. Quais atividades você realiza nas suas rotinas doméstica?
- 5.7. Você cuida de alguém?
- 5.8. Já aconteceu de no meio do seu trabalho você precisar parar para cuidar de alguém? Como lidou com isso? Caso não, já aconteceu com alguém que você conhece?
- 5.9. Você já parou o seu trabalho para fazer alguma atividade doméstica? Havia pessoas Para te ajudar? O que você sentiu?
- 5.10. Em algum momento você precisou dividir seu espaço de trabalho ou equipamentos com algum membro da família? Como foi isso?

APÊNDICE B

TCLE - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Sou CECÍLIA DA SILVA, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da UNIGRANRIO. Gostaria de lhe convidar para participar da pesquisa para a minha dissertação de mestrado. O objetivo é compreender os impactos da pandemia no trabalho das mulheres que estão em home office e seus desdobramentos na esfera familiar. Neste primeiro momento você deverá preencher algumas questões sociodemográficas.



ceciliasilva0209@gmail.com (não compartilhado)



[Alternar conta](#)

*Obrigatório

Nome: *

Sua resposta

Cidade e Estado: *

Sua resposta

Estado Civil *

- Solteira
- Casada
- Divorciada
- União Estável
- Outro: _____

Filhos? *

- 0 - Não tem filhos
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ou mais

Faixa etária: *

- 18 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 - 60
- Acima de 60

Quantas pessoas residem em sua casa: *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 ou mais

Qual é seu nível mais alto de escolaridade? *

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Graduação

Especialização

Mestrado

Doutorado

Outro: _____

Qual o seu cargo? *

Sua resposta _____

Qual é o setor de atuação da organização que você trabalha? *

Sua resposta _____

Qual é o seu regime de contratação na organização? *

- Estatutário
- CLT
- Temporário
- Outro: _____

Tempo de Atuação na Organização: *

Sua resposta _____

Qual a sua renda mensal? *

- R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00
- R\$ 3.001,00 a R\$ 6.000,00
- R\$ 6.001,00 a R\$ 9.000,00
- Acima de R\$ 9.000,00

Sua participação é muito importante e antes da entrevista é necessário que esteja ciente de que sua participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-la. De acordo: *

Sim

Não

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico. Nesta pesquisa, não existem respostas certas ou erradas. Este estudo tem como pesquisadora principal a Prof^a Dra. Ana Motta do PPGA/ UNIGRANRIO. (E-mail: ana.motta@unigranrio.edu.br). Agradecemos muita a sua participação! Se você quiser receber o resultado e o (s) trabalho (s) resultante (s) desta pesquisa, por favor, escreva o seu endereço de e-mail abaixo.

Sua resposta

Enviar

Limpar formulário