

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB

Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA

Curso de Administração – CADM

**IMPACTOS NO TRABALHO DE MULHERES DURANTE A
PANDEMIA DO CORONAVÍRUS**

TALYTA RAFFAELA BARBOSA DE MEDEIROS

João Pessoa

Novembro 2021

TALYTA RAFFAELA BARBOSA DE MEDEIROS

**IMPACTOS NO TRABALHO DE MULHERES DURANTE A PANDEMIA DO
CORONAVÍRUS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Professora Orientadora: Dra. Lucimeiry Batista da Silva Rabay

Coorientadora: Dra. Diana Lucia Teixeira de Carvalho

João Pessoa
Novembro 2021

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M488i Medeiros, Talyta Raffaella Barbosa de.

Impactos no trabalho de mulheres durante a pandemia do
Coronavírus / Talyta Raffaella Barbosa de Medeiros.

João Pessoa, 2021.

24 f.

Orientação: Lucimeiry Batista da Silva Rabay.

Coorientação: Diana Lucia Teixeira de Carvalho.

TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Pandemia. 2. Mulheres. 3. Trabalho remunerado. 4.
Trabalho não remunerado. I. Rabay, Lucimeiry Batista da
Silva. II. Carvalho, Diana Lucia Teixeira de. III.
Título.

UFPB/CCSA

CDU 005

Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração

Aluno: Talyta Raffaella Barbosa de Medeiros

Trabalho: Impactos no trabalho de mulheres durante a pandemia do coronavírus

Área da pesquisa: Gestão de Pessoas

Data de aprovação: 23 de novembro de 2021

Banca examinadora



(Lucimeiry Batista da Silva Rabay)
Orientadora

Documento assinado digitalmente
 ANA CAROLINA KRUTA DE ARAÚJO BISPO
Data: 01/12/2021 10:24:09-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

(Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo)
Professora Avaliadora

Documento assinado digitalmente
 DIANA LUCIA TEIXEIRA DE CARVALHO
Data: 30/11/2021 17:21:32-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

(Diana Lucia Teixeira de Carvalho)
Coorientadora

Dedico este trabalho de conclusão aos meus familiares, pelo incentivo e apoio, principalmente, minha mãe, que é meu maior exemplo, à minha esposa, por toda cumplicidade e encorajamento, e aos amigos que fizeram parte dessa jornada comigo.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, gostaria de agradecer à minha família e amigos. Ao meu pai, Marcelo, que sempre me apoiou e fez tudo que pôde pela criação dos filhos, à minha mãe, Izabel, que sempre foi meu maior exemplo de dedicação e superação, ao meu irmão, Pedro Lucas, que sempre se manteve presente dando suporte emocional mesmo distante, e à minha esposa, Ana Marta, que está comigo nos momentos bons e ruins enfrentando todas as situações. Aos meus tios, Luiz Augusto e Márcia, que auxiliaram financeiramente na formação da minha base educacional. Aos meus avós maternos (in memoriam) e paternos por todo o carinho. Ao meu primo, Jurandir, e minha tia, Nanda, que sempre estiveram presentes em todas as etapas da minha vida. Aos amigos que direta ou indiretamente participaram da minha formação.

Agradeço ao Departamento de Administração da UFPB, na forma de todos os professores e técnicos, por proporcionar essa experiência e oportunidade de adquirir o título de graduação de forma humanizada. Assim como, aos profissionais da PRG-UFPB que me acolheram e proporcionaram um grande crescimento profissional nos anos em que fui estagiária.

À minha orientadora, Lucimeiry, e coorientadora, Diana, deixo meus agradecimentos por toda paciência, suporte e conhecimento compartilhado. Mais que isso, agradeço, especialmente, por todo respeito, amizade e empatia, e por demonstrar na prática o real significado de sororidade.

RESUMO

A pandemia do coronavírus impactou a sociedade como um todo, afetando a rotina das pessoas e gerando mudanças no *modus operandi* dos setores do mercado. De modo geral, houve uma sobrecarga de trabalho nesse período, provocada por mais tempo destinado a atividade laboral (BRIDI *et al*, 2020). No entanto, os grupos já vulneráveis da sociedade foram os mais atingidos, dentre eles estão as mulheres (BARBOSA, COSTA e HECKSHER, 2020). Além disso, as mudanças nas rotinas do trabalho não remunerado provocaram sobrecarga mental e física, afetando o rendimento do desempenho remunerado das mulheres (DORNA, 2021). Este estudo teve como objetivo compreender como a pandemia impactou as experiências de mulheres no mercado de trabalho. Foi uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, que envolveu uma abordagem interpretativa dos fenômenos em termos dos significados que as pessoas conferem a eles (DENZIN; LINCOLN, 2006). A coleta de dados contou com a participação de dez mulheres da região Nordeste e Sudeste ativas no mercado de trabalho privado e/ou autônomas e a análise e tratamento dos dados foi a partir da análise de conteúdo. A partir dos relatos de como a pandemia afetou suas rotinas de trabalho remunerado e não remunerado e como impactou o desempenho de suas atividades laborais. Os principais resultados envolveram questões como: as perdas de oportunidades, os sentimentos sobre o trabalho na pandemia, os impactos no desempenho do trabalho remunerado causados pelas mudanças provocadas pela pandemia e o apoio que algumas delas receberam nesse período. Além disso, foi relatado o aumento na sobrecarga de trabalho não remunerado, principalmente, para as mulheres na faixa etária acima dos 36 anos. No entanto, no que tange o desempenho no trabalho, outros fatores também foram apontados como impactantes, como: as mudanças na forma de executar as atividades da função e as alterações na rotina. Ademais, se faz necessário a realização de outros estudos para ampliar a compreensão de como a pandemia afetou as mulheres também no período pós-pandêmico, assim como, ampliar a investigação com mães ativas no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pandemia, Mulheres, Trabalho remunerado, Trabalho não remunerado.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 TRABALHO NÃO REMUNERADO NA PANDEMIA	10
3 EFEITOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO TRABALHO DAS MULHERES	11
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	12
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	13
5.1 Perdas de oportunidades.....	13
<i>5.1.1 Relação entre o distanciamento social e a diminuição da oferta de trabalho para quem trabalha com o público.....</i>	<i>14</i>
<i>5.1.2 Mudança na forma de executar as atividades da função.....</i>	<i>14</i>
5.2 Sentimentos sobre o trabalho na pandemia	15
<i>5.2.1 Emocional abalado</i>	<i>15</i>
<i>5.2.2 Sentimentos causados pela falta de oferta de trabalho</i>	<i>16</i>
<i>5.2.3 Medo!</i>	<i>17</i>
5.3 As mudanças que a pandemia ocasionou impactou meu desempenho!	18
5.4 Apoio: suporte de mãe.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERÊNCIAS	21
APÊNDICE	24

1 INTRODUÇÃO

No cenário de incertezas causado, principalmente, pela falta de preparo no combate ao novo coronavírus no Brasil, muitas organizações foram atingidas de forma irreversível. Segundo dados do IBGE (2020), na primeira metade de junho de 2020, estimou-se que o país tinha 4,0 milhões de empresas, das quais 2,7 milhões (67,4%) estavam em funcionamento total ou parcial, 610,3 mil (15,0%) estavam fechadas temporariamente e 716,4 mil (17,6%) encerradas em definitivo, o que impactou diretamente no aumento do índice de desemprego. Com isso, entre as 948,8 mil empresas que reduziram a quantidade de empregados, 37,6% diminuíram em até 25% seu pessoal, 32,4% entre 26% e a metade (50%) e 29,7% encolheram seu quadro em mais da metade (acima de 50%) (IBGE, 2020).

Além disso, observou-se que 38,4% das empresas em funcionamento adotaram o trabalho em domicílio (teletrabalho, trabalho remoto e trabalho à distância) como uma medida para lidar com a atual situação (IBGE, 2020). A implementação do trabalho à distância afetou muito mais o rendimento das mulheres do que dos homens, tendo em vista que o trabalho não remunerado, leia-se o trabalho doméstico, é historicamente atribuído à mulher e em tempos de crise essa situação é intensificada.

Segundo Deshpande (2020a), esse impacto no rendimento das mulheres em tempos de crise ocorre por meio da redução da participação no trabalho remunerado, seja por meio da diminuição de horas trabalhadas ou afastamento total do mercado de trabalho, causado pelo aumento da carga de cuidados com crianças, que, conseqüentemente, aumenta a carga de trabalho doméstico. Quando essas reduções não ocorrem, as mulheres têm que se desdobrar entre o trabalho remunerado e não remunerado, pois há um aumento significativo de tempo destinado a esses trabalhos. A intensificação causada pela pandemia resulta em duplas/triplas jornadas de trabalho às mulheres, englobando a justaposição de tarefas e a concorrência delas no âmbito temporal (ABET, 2020). De fato, conforme aponta Dorna (2021), os impactos e implicações das pandemias são diferentes para mulheres e homens.

O novo coronavírus gerou uma regressão na luta pela igualdade de gênero não só aqui no Brasil, mas no mundo todo (e.g. DESHPANDE, 2020b). Segundo um estudo global realizado pela McKinsey (2020), em 2020 as mulheres tinham 1,8 vezes mais chances de perderem seus empregos do que os homens. Ou seja, quase o dobro de possibilidade de perder o emprego, o que demonstra que o aumento do desemprego mundial causado pela pandemia atingiu mais as mulheres do que os homens. Além disso, o estudo aponta que as mulheres ocupam 39% do emprego global, mas com a atual situação também representam 54% da perda geral de emprego e isso tudo está atrelado, entre outros fatores, à sobrecarga de trabalho não remunerado (MCKINSEY, 2020).

Diante do cenário apresentado, é necessário investigar até que ponto a pandemia afetou a rotina e impactou o desempenho no trabalho remunerado e não remunerado das mulheres. Dessa forma, foi definido o seguinte problema de pesquisa: como a pandemia, iniciada em 2020, impactou o trabalho de mulheres?

Nesse sentido, o presente estudo tem por objetivo compreender o impacto que a pandemia causou nas experiências de mulheres no mercado de trabalho. Complementarmente, buscaremos identificar se as dificuldades enfrentadas pelas mulheres ativas no mercado de trabalho em tempos de distanciamento social e quarentena sofre maior influência do aumento das atividades não remuneradas, na medida em que o tempo dentro de casa se tornou maior. Portanto, o foco está em investigar se as mudanças causadas pela pandemia afetaram a rotina das mulheres a ponto de impactar o desempenho no trabalho e aumentar a jornada de trabalho.

2 TRABALHO NÃO REMUNERADO NA PANDEMIA

Ao longo do século XX algumas pautas foram inseridas e consideradas de extrema importância pelo movimento feminista, como, por exemplo, a definição da função de gênero, que atribui às mulheres senso de responsabilidade precoce de cuidados e tarefas domésticas. Simone de Beauvoir (1967, p. 9) sugere em seu livro, *O Segundo Sexo*, que “ninguém nasce mulher: torna-se mulher”, ou seja, o que ocorre é uma construção social que lhe atribui funções e responsabilidades diferentes por ser designada como mulher ao nascer.

Seguindo o pensamento de que essa condição é articulada histórica e socialmente, Hirata e Kergoat (2007) dizem que a divisão sexual do trabalho é a configuração da divisão do trabalho social consequente das relações sociais entre os sexos, sendo esse um fator prioritário para a sobrevivência dessas relações que tem a característica de designar a esfera produtiva (de valor econômico) aos homens e a esfera reprodutiva (de valor não econômico) às mulheres. Com isso, os homens garantem um lugar de privilégio por ocuparem funções com maior valor social agregado.

No que tange à esfera reprodutiva, as mulheres são inseridas na sociedade em posição de inferioridade, tendo em vista que as tarefas atribuídas à sua condição de mulher não geram nenhum retorno produtivo, do ponto de vista econômico. Segundo Brioli (2016), essa distinção entre trabalho remunerado e não remunerado é a essência que rege as formas de exploração do sistema patriarcal. Para que haja a mudança em relação à desigualdade de gênero, é necessário que ocorra a separação entre atividades produtivas e reprodutivas (ENGEL, 2020).

Nesse contexto, o trabalho assalariado, venda da força de trabalho por um determinado período em troca de um salário para garantir a sua subsistência (MARX, 2017), foi pensado em torno do trabalho produtivo e da figura do trabalhador masculino (HIRATA; KERGOAT, 2007), já o trabalho não remunerado, que não gera um valor econômico, é designado às mulheres. Sobre o trabalho não remunerado se compreende o trabalho doméstico e de cuidados, que ocupa parte considerável do tempo daqueles que se ocupam dele, em grande maioria, mulheres (BRUSCHINI, 2006).

Entendemos que esse tempo considerável que as mulheres destinam ao trabalho não remunerado se dá pela divisão desigual dos afazeres domésticos. Essa desigualdade na divisão das tarefas domésticas no seio familiar ainda segue sendo um campo de discussão com poucos avanços na prática, já que, apesar de ter ocorrido aumento na participação de homens nos afazeres domésticos nos anos antes da pandemia (PNAD Contínua, 2018), a carga continua sendo maior para mulheres. Isso porque, as tarefas domésticas realizadas por eles se concentram em certas atividades, principalmente, relacionadas à realização de pequenos reparos domiciliares, tendo pouca participação em atividades associadas à alimentação, limpeza de roupa e arrumação do domicílio (PNAD Contínua, 2019).

Além disso, a transferência de funções de mulheres que conseguem ascensão social para empregadas domésticas (SOUSA, 2018), profissão ocupada por cerca de 92% de mulheres em 2020 (DIEESE, 2021), é uma realidade antiga no Brasil. Mesmo com a redução de, aproximadamente, 16% entre o 4º trimestre de 2019 e o 4º trimestre de 2020 nesses postos de trabalho por consequência da pandemia (DIEESE, 2021), essa transferência continua ocorrendo.

Essa situação é criticada por Hirata e Kergoat (2007) que dizem que, mesmo havendo consciência da opressão e da desigualdade na divisão das tarefas domésticas, as mulheres continuam assumindo esses afazeres e/ou delegando para terceiros por ser mais fácil; quando delegam, ainda assim, seguem dedicando mais tempo a essas tarefas do que os homens, pois elas são as responsáveis pela gestão dessas tarefas delegadas (DORNA, 2021).

Sousa (2018) diz que, ao pagar uma doméstica, não há conciliação com o homem, pois a responsabilidade pela administração de todas as tarefas da casa é majoritariamente feminina, ou seja, a mulher da casa delega tarefas à outra mulher. Por essa perspectiva, o que ocorre é

uma substituição lenta dos moldes tradicionais de dominação para o estabelecimento de uma nova dinâmica, que deixa de ser entre homens e mulheres, e passa a ser entre mulheres, definida pelo poder aquisitivo proporcionado pela valorização do emprego e renda que possuem em detrimento daquelas que não possuem essas qualificações (SOUSA, 2018).

Com o fato de ter que lidar com a crise sanitária mundial, a rotina das pessoas mudou radicalmente e, com isso, problemas já existentes foram potencializados. O aumento das tarefas domésticas é uma consequência dessas mudanças, um trabalho que vai muito além do ato de limpar a casa (FEDERICI, 2019).

Em qualquer contexto, as mulheres que são mães são, em grande maioria, as que dedicam mais tempo às tarefas domésticas. Se forem mães de crianças pequenas, o tempo dedicado aos afazeres se torna ainda maior (BRUSCHINI, 2006). No contexto pandêmico, as mulheres vêm sofrendo muito mais com as mudanças provocadas pela pandemia, principalmente, pela sobrecarga causada pelos afazeres domésticos, situação ainda pior se forem mães e/ou exercerem alguma atividade remunerada.

O Brasil, país com políticas públicas relativamente novas na área de igualdade de gênero, apresenta um quadro semelhante ao de outros países do mundo. O aumento do tempo no espaço doméstico revela a desigual economia do cuidado, atribuindo às mulheres a responsabilidade e sobrecarga do trabalho doméstico e dos cuidados com dependentes (FIOCRUZ MINAS, 2020).

3 EFEITOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO TRABALHO DAS MULHERES

A pandemia que acometeu o mundo inteiro gerou mudanças comportamentais em todos os setores da sociedade. As organizações, por exemplo, precisaram passar por inúmeras adaptações para se manter em atividade. O mercado de trabalho brasileiro sofreu grande impacto, sendo necessário realizar, inclusive, normativas e medidas provisórias para atender à nova forma de trabalho que passou a ser estabelecida. Dentre o perfil dos profissionais em Home Office, os dados divulgados em novembro de 2020, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, apontam que 41,5% são homens e 57,8% são mulheres (IPEA, 2020).

Com a incorporação dos trabalhadores no teletrabalho como medida para conter a pandemia e manter os empregos (BENAVIDES *et al*, 2021), as mulheres tendem a ser mais afetadas, por causa da ausência das atividades escolares presenciais e o aumento das tarefas domésticas e de cuidados (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020), tendo que destinar ainda mais tempo e esforço para conciliar vida familiar e profissional. Essa conciliação, em geral, cabe apenas à mulher efetuar (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Nesse contexto, as perdas de oportunidades são inevitáveis, tendo em vista que a pandemia afetou todos os setores da sociedade. Desse modo, no quesito perdas de ocupação, os grupos mais afetados foram mulheres, os mais jovens, pretos e os que possuem menor nível de escolaridade (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020). Essa característica de perda evidencia o grau de vulnerabilidade da mulher que está inserida no mercado de trabalho.

Em geral, a pandemia gerou uma maior sobrecarga para os trabalhadores no período remoto em função do aumento de trabalho, em termos da maior quantidade de horas trabalhadas por dia (BRIDI *et al*, 2020). Essa sobrecarga causada pela incorporação massiva do teletrabalho propicia o aumento de lesões, distúrbios musculoesqueléticos e transtornos mentais relacionados a acidentes domésticos, trabalho no computador e estresse (BENAVIDES *et al*, 2021). Além disso, Bouziri *et al* (2020) afirmam que o contexto pandêmico, no qual o teletrabalho foi adotado, gera ansiedade.

Nesse contexto, Benavides *et al* (2021) associam parte dos efeitos relacionados à saúde mental durante a pandemia ao isolamento geral da população, principalmente, sobre aqueles que tiveram que conciliar o teletrabalho com os cuidados de dependentes, situação que pode ser agravada no caso das mulheres que conciliam teletrabalho com cuidados e trabalhos

domésticos. Isso pode, inclusive, ampliar os riscos psicossociais relacionados ao tempo de trabalho não estruturado, caso essas responsabilidades sejam sobrepostas (BOUZIRI *et al*, 2020). Assim, os efeitos causados pelas mudanças decorrentes da pandemia também afetaram o rendimento das mulheres no trabalho, tendo em vista a sobrecarga mental e física provocada pela mudança na rotina de tarefas domésticas e cuidados que antes ficavam sob a responsabilidade de outras pessoas ou instituições (DORNA, 2021).

Ao englobar as trabalhadoras que não migraram para o teletrabalho, em especial, as atuantes da área de saúde, Bitencourt e Andrade (2021) destacam que as emoções como medo da morte, preocupação com contaminação de familiares, e ansiedade provocada pela incerteza do amanhã tendem a intensificar a pressão emocional vivenciada.

Com base nisso, Candido e Campos (2020) discorrem sobre a redução da participação de autoras mulheres na produção científica durante a pandemia. Shalaby, Allam e Buttorff (2021) também relatam que houve um impacto maior na produtividade das mulheres em comparação com a de homens, resultado da diminuição de horas dedicadas à pesquisa, capacidade de enviar e/ou concluir o trabalho para publicação, aumento do serviço não relacionado à pesquisa, como as tarefas domésticas, e a brusca transição para o ensino online. De acordo com Bridi *et al* (2020), as mulheres que discorrem a respeito de suas experiências no trabalho remoto destacam, em especial, as situações que envolvem afazeres domésticos e cuidados.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo deste estudo é compreender o impacto que a pandemia causou nas experiências de mulheres no mercado de trabalho, investigando até que ponto a pandemia afetou a rotina e impactou o desempenho no trabalho remunerado e não remunerado das mulheres. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, que envolve uma abordagem interpretativa dos fenômenos em termos dos significados que as pessoas conferem a eles. (DENZIN; LINCOLN, 2006). Dessa maneira, os sujeitos dessa pesquisa foram mulheres ativas no mercado de trabalho do setor privado e/ou autônomas da região Nordeste e Sudeste do país, selecionadas de acordo com a disponibilidade. De início, buscamos entrar em contato com mulheres casadas e com filhos de uma empresa privada de João Pessoa, mas não houve interesse e disponibilidade. Por conta disso, a seleção ocorreu por aproximação e indicação de pessoas próximas que se encaixassem no perfil de modelo de trabalho estabelecido. Priorizamos uma maior diversidade em termos de idade, raça, classe social, tempo de serviço e região, para que fosse possível analisar como a pandemia afetou suas rotinas no novo cenário do contexto de trabalho.

A pesquisa contou com dez participantes, dentre as quais seis são da região Nordeste (Paraíba, Pernambuco e Piauí) e quatro da região Sudeste (Rio de Janeiro e São Paulo), sendo duas respondentes por estado. A técnica de coleta utilizada foi entrevista por meio de roteiro semiestruturado abordando a temática sobre as mudanças ocasionadas pela pandemia na rotina de trabalho e o impacto no desempenho e no trabalho não remunerado. As entrevistadas foram caracterizadas por códigos de R01 a R10 para manter suas identidades anônimas. O perfil das respondentes está caracterizado no Quadro 1.

Quadro 1: Perfil das entrevistadas.

Respondente	Idade	Estado	Profissão	Estado Civil	Filhos	Qtd de moradores	Tempo de serviço	Modelo de trabalho
R01	22	PB	Estudante	Solteira	Não	4	> 1 ano	Formal
R02	55	PE	Economista Doméstica	Solteira	Não	6	< 10 anos	Autônoma
R03	47	RJ	Fotógrafa e Produtora artística	Solteira	Não	2	2,5 anos	Autônoma
R04	21	PE	Estudante	Solteira	Não	4	3 anos	Formal
R05	31	SP	Médica Veterinária	Solteira	Não	2	4 anos	Autônoma
R06	44	PI	Pedagoga	Divorciada	Sim	2	3 anos	Formal/ Autônoma
R07	35	PB	Administradora	Solteira	Sim	2	> 1 ano	Formal
R08	29	PI	Advogada	Solteira	Não	4	4 anos	Autônoma
R09	26	SP	Auxiliar Administrativo	Solteira	Não	4	6 anos	Formal
R10	36	RJ	Jornalista	Solteira	Não	3	< 10 anos	Formal

Devido aos protocolos de segurança por conta do coronavírus e da dispersão de localização das mulheres, todas as entrevistas foram realizadas por telefone de acordo com as suas disponibilidades de horário. Nenhuma das entrevistas ocorreu no turno da manhã, metade delas foram feitas no turno da tarde e a outra metade no turno da noite. Desse modo, após autorização, as dez respondentes tiveram suas entrevistas gravadas por meio de aplicativo de celular.

A duração média das entrevistas foi de 26 minutos e 30 segundos, sendo a mais curta com 12 minutos e 22 segundos e a mais longa com 42 minutos e 42 segundos. Em todas, a entrevistadora atuou como ouvinte ativa, deixando as respondentes à vontade para relatar suas experiências. É importante ressaltar que nenhuma das respondentes demonstrou dificuldade que pudesse comprometer a entrevista. Além disso, a entrevista com menor tempo de duração se deu pelas respostas da respondente referentes, principalmente, às tarefas domésticas serem atribuídas e/ou transferidas para sua mãe.

No que diz respeito à análise, a interpretação dos dados foi feita por meio de transcrição, leitura, releitura, codificação e categorização, seguindo instruções de Bardin (1970). As categorias identificadas e definidas de acordo com o objetivo da pesquisa são discutidas em seguida.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este tópico expõe os resultados da pesquisa buscando investigar se as mudanças ocasionadas pela pandemia afetaram a rotina de trabalho remunerado e não remunerado de mulheres, ao ponto de impactar seu desempenho na atividade laboral. Nesta etapa, são discutidas as categorias e subcategorias identificadas a partir da análise dos dados colhidos das experiências relatadas pelas respondentes.

5.1 Perdas de oportunidades

As respondentes foram questionadas se a pandemia gerou perdas de oportunidades relacionadas ao trabalho. Sendo possível desenvolver essa questão em duas subcategorias a partir do resultado.

5.1.1 *Relação entre o distanciamento social e a diminuição da oferta de trabalho para quem trabalha com o público*

Com relação às perdas de oportunidades provocadas pela pandemia, percebemos que as mulheres autônomas ou que possuem empregos que dependem do contato com o público demonstraram terem sido as mais afetadas. As entrevistadas autônomas que trabalham com o público e/ou dependem de eventos para realizar os seus trabalhos, mesmo que não tenham ficado, de fato, desempregadas, ficaram paradas por um tempo por conta da falta de oferta de trabalho momentânea, consequência da pandemia.

Com efeito, as restrições envolvendo o distanciamento social diminuíram muito suas ofertas de trabalho, afetando, inclusive, a renda da maioria, pois gerou uma perda de ocupação temporária. Nesse sentido, Barbosa, Costa e Hecksher (2020) revelam que esse tipo de perda de ocupação afeta mais os grupos vulneráveis da população, dentre os quais as mulheres estão inseridas.

“Ela afetou as minhas atividades profissionais, não vou mentir, o fato de eu ter ficado parada isso é já uma consequência da pandemia. **A partir do momento que a pandemia veio à tona eu fiquei realmente encostada [...]**”. (R02)

“Dentro deste meu trabalho tanto de fotografia quanto de produção de show foi tudo cancelado ou adiado, **porque todo trabalho que eu faço ele acaba envolvendo aglomeração**. Então, acabou que eu não pude fazer nada. Até tentei fazer outras coisas, mas a minha rede de contatos também estava todo mundo sem dinheiro, porque eu faço tratamento de imagem também com a fotografia, mas não aconteceu nada porque **tudo que eu faço preciso de aglomeração e as outras coisas as pessoas estão sem dinheiro para pagar, é considerado supérfluo**, digamos assim”. (R03)

“Gerou sim, de certa forma, porque chegou uma época que **eu não tinha como comprar insumos para manter a minha produção**, então eu **precisava investir e eu não tinha como e às vezes eu perdia trabalho por isso**”. (R05)

Os protocolos de combate ao coronavírus, como quarentena e distanciamento social, afetaram diretamente aquelas que trabalham em contato com o público, mais especificamente, com captação de clientes, tendo sua demanda de trabalho afetada substancialmente, já que o relacionamento com os clientes ficou comprometido.

“No período do banco eu senti esse impacto. Na verdade, todos os colegas sentiram, né? **Porque a gente não conseguia visitar os clientes da mesma forma, então a abordagem era só online e a gente perde um pouco do relacionamento**, até porque as pessoas estavam se habituando”. (R07)

“Com certeza, sem dúvida alguma, porque o advogado trabalha muito com sua imagem, né? Sua presença e andando, né? O advogado, ele anda demais, ele tem um network, ele conversa. Então, **é uma forma de captar cliente**, né? Então **isso ficou um tanto quanto prejudicado**”. (R08)

Entendemos que as mudanças provocadas pelos protocolos estabelecidos para a diminuição da circulação do vírus geraram impactos financeiros por conta da impossibilidade de contato físico e, conseqüentemente, afetou a oferta de trabalho das entrevistadas autônomas, gerando até a perda temporária da ocupação de algumas delas. E apesar de não estar explícito se o fato delas serem mulheres contribuiu para essas perdas, esse resultado condiz com a realidade global recente sobre a perda de ocupação das mulheres no mercado de trabalho (MCKINSEY, 2020).

5.1.2 *Mudança na forma de executar as atividades da função*

As mudanças provocadas pela pandemia alteraram a forma de executar as atividades da função remunerada, um fator também considerado como causador de perdas pelas entrevistadas, já que grande parte das atividades laborais passaram a ser executadas em forma de teletrabalho como medida para controlar o vírus e manter os empregos (BENAVIDES *et al*,

2021). Dessa forma, a adaptação foi demorada e trabalhosa, pois foi necessário aprender outras maneiras de realizar as atividades da função muito rapidamente, demandando mais tempo diário para a execução do trabalho (BRIDI *et al*, 2020) e ocasionando dificuldade e até impossibilidade de investir em outras áreas para o desenvolvimento profissional. Essa situação envolve, em muitos casos, o aprendizado de métodos, técnicas e uso de novas tecnologias em um curto período de tempo, o que foi evidenciado no discurso de uma das entrevistadas.

"A gente ficou **sem tempo para estudar, na verdade, para tentar um concurso. Além de não conseguir mais fazer a pós-graduação que eu tive que abrir mão, o tempo ficou escasso**, porque como a gente não tem experiência nenhuma nesse lance de ser youtuber, **fomos obrigadas a virar youtuber**. Então, isso tirava um grande tempo da gente, inclusive eu deixei até de ganhar... **várias vezes eu deixei até de fazer meu trabalho na parte da tarde para poder gravar as aulas, porque às vezes não dava tempo**". (R06)

Nesse contexto, a pandemia provocou perdas de oportunidades para as mulheres entrevistadas relacionadas à questão do aumento do tempo para realizar as atividades da função, que resultaram na impossibilidade de dedicação em outras áreas que promoveriam um desenvolvimento profissional. Além disso, a visibilidade no ambiente de trabalho presencial também foi relatada, já que para a entrevistada R10 há uma diferença muito grande em relação à forma como se é vista no presencial e no home office. Para ela, isso pode gerar perda de oportunidade, pois a apresentação pessoal e a forma como os processos são executados presencialmente geram maior visibilidade.

"Sim, porque rolou um cansaço grande, assim, o básico ficou mais dispendioso. Então, até também **a maneira como as pessoas se apresentam**, né? Quando você está na empresa você tem ali um fluxo de comunicação acontecendo, né? **Você trabalha visto de uma outra maneira. Quando você está no home office as coisas são diferentes, a visibilidade muda também**". (R10)

Diante disso, entendemos que a visibilidade do trabalho presencial é um fator importante, pois está ligada à uma possibilidade de oportunidade que o trabalho remoto não compreende, já que há uma dificuldade maior para conseguir ser visto. Isso denota que, se no presencial essa visibilidade depende esforço, no remoto a situação se complica.

Com isto, percebemos que a mudança na maneira como as tarefas de trabalho são executadas remotamente afetam as possibilidades de oportunidades relacionadas ao trabalho remunerado.

5.2 Sentimentos sobre o trabalho na pandemia

Nesta seção, as entrevistadas foram questionadas a respeito do sentimento com relação ao trabalho no momento pandêmico. Como resultado, foi possível desenvolver essa questão em três subcategorias.

5.2.1 Emocional abalado

A pandemia provocou uma vulnerabilidade emocional que causou sobrecarga psicossocial relacionada ao trabalho. Segundo Bouziri *et al* (2020), a inserção do teletrabalho no contexto pandêmico gera ansiedade, principalmente, nos casos em que o teletrabalho coincidiu com os afazeres domésticos e cuidados com familiares (BENAVIDES *et al*, 2021).

No caso das respondentes, podemos perceber que, com o aumento da proliferação da doença e, conseqüentemente, das restrições sociais que geraram diminuição na oferta de trabalho, foram surgindo sentimentos não apenas atrelados ao cansaço físico, mas também ao mental. A sensação de invisibilidade foi algo que abalou emocionalmente a respondente R02: "De **ser totalmente invisível, ninguém entrava em contato comigo**, então, assim, eu fiquei parada durante cinco meses. E isso, assim, **eu tentei me equilibrar mentalmente** fazendo

outras atividades domésticas **para não entrar em depressão.**" Assim como, a sensação de desânimo causado pelo excesso de cansaço.

"Porque foi sacrificante para os professores, **muitas vezes eu senti vontade de jogar a toalha, porque era muito cansativo, muito cansativo mesmo.** E isso abalava a casa também, porque quando eu estava gravando uma aula ninguém podia ligar uma televisão, ninguém podia falar, ninguém podia lavar uma louça, porque isso aí ia afetar, né, o som do vídeo [...]". (R06)

"**Esgotamento, muito esgotamento.** Muito cansaço e, até assim, eu pensei que não fosse me acostumar com o home office e hoje em dia está bem mais tranquilo, né? Na questão de adaptação, as coisas vão aliviando com o tempo, mas é de esgotamento, assim, **falta de ânimo para fazer as coisas, sabe?**". (R10)

Além dos sentimentos relacionados à falta de ânimo para realizar as tarefas de trabalho, outro sentimento afluído no período pandêmico foi o estresse. De acordo com Benavides *et al* (2021), esse sentimento é proveniente da adoção intensa do teletrabalho, que pode levar a transtornos mentais relacionados ao estresse. Ter que lidar com todas as mudanças na rotina e adaptações da atividade laboral gerou esse sentimento com relação ao trabalho.

"É bem difícil falar, porque assim é um misto de sensações e já está caminhando para dois anos de pandemia e o cansaço é grande. A gente está há 2 anos numa pandemia, então assim **o cansaço, o estresse.** E você **além de estar enclausurado, estar de quarentena, você ainda ter que lidar com estresse diário, ter que trabalhar.** Então, para mim, eu me sinto um tanto quanto cansada, sabe". (R08)

"[...] **meu home office foi o meu quarto, ainda é,** e o lugar que era do meu descanso, das minhas séries, dos meus momentos ali de relaxamento, **virou um local de estresse.** Então, eu comecei a inverter as coisas, assim, chegou a um dado momento da pandemia que eu fui dormir na sala, porque **eu não estava aguentando o clima do ambiente de trabalho, principalmente, quando acontecia algum problema.**" (R10)

Também percebemos que a pandemia provocou o sentimento de necessidade de estar a postos para tudo, uma necessidade inerente de se manter em movimento para não surgir a sensação de inércia; uma sobrecarga emocional por um sentimento quase que de culpa por não estar o tempo todo ocupada.

"Acho que é um trabalho que **demandava mais emocionalmente,** porque **quando a gente teve que parar de se mover fisicamente de um lugar ou outro,** é como se houvesse uma sobrecarga de coisas que a gente precisava dar conta e colocar em dobro ou de repente **ocupar todo uma agenda para que não houvesse aquela sensação de perda.** Então, isso eu acho **que gerou uma sobrecarga emocional,** sobrecarga de agenda, sobrecarga de afazeres, de cursos a fazer. Então, é como se houvesse esse sentimento de uma forma generalizada e que me atingiu também essa **vontade de preencher uma lacuna, né?** Isso trouxe, de certa forma, um certo desequilíbrio". (R07)

Neste momento, entendemos que a necessidade de se manter em movimento inerente ao ser humano proporciona a sensação de bem-estar consigo, melhorando o funcionamento dos órgãos e das funções cognitivas e mentais (UKOR, 2018). Dessa forma, compreendemos que a falta de movimentação também é um fator que sobrecarrega a mulher emocionalmente.

É importante salientar que o emocional abalado também se associa com o sentimento de cansaço físico relacionado às tarefas domésticas, que aumentou para a grande maioria das entrevistadas. Além disso, os sentimentos também estão associados a uma sobrecarga emocional proporcionada, principalmente, pelo misto de incertezas provocadas pela pandemia.

5.2.2 Sentimentos causados pela falta de oferta de trabalho

Além da vulnerabilidade emocional causada pela pandemia, a diminuição na oferta de trabalho por consequência dos protocolos de combate ao vírus também desencadeou

sentimentos negativos, como a frustração. Esses sentimentos são agravados também pela ineficiência, incompetência e falta de bom senso tanto do governo, pela demora em tomar medidas cabíveis de combate ao vírus e incentivar a livre circulação das pessoas, quanto de parte da população que desacredita na gravidade da doença e nos mecanismos de proteção a ela, em grande maioria, influenciados pelo discurso do atual presidente do país. Essa situação faz com que o contexto caótico se prolongue e demore ainda mais para uma melhora na oferta de trabalho, como relata no seu discurso a entrevistada R03:

"Frustrada, triste, porque como é que vai fazer, né?! E não tem o que ser feito. **É contar com o bom senso** que ultimamente anda complicado, **o bom senso coletivo para que as pessoas se vacinem, se protejam e entendam que se vacinando não está só se protegendo está protegendo próximo também,** para que as coisas possam voltar a uma outra normalidade, que eu acho que também como a gente vivia não sei se volta a ser como".

Entendemos que o sentimento de frustração e insatisfação são sinônimos e estão diretamente ligados ao não alcance de uma expectativa, o desejo de concretizar algo e não obter sucesso. Desse modo, o atual contexto pandêmico proporciona a manifestação desse sentimento, já que a demanda menor de trabalho impede a concretização de objetos e o suprimento das necessidades.

"Eu estou bem insatisfeita, porque a minha profissão ela já é um pouco difícil mesmo antes da pandemia e agora quando teve esse segundo decreto as pessoas ainda estão se reestruturando e algumas não estão tendo mais essa oportunidade. Então, **a tendência é a menor procura para o meu trabalho, porque não é uma prioridade para as pessoas, às vezes.** E mesmo que fosse prioridade elas não teriam condições de arcar". (R05)

Contudo, percebemos que a pandemia potencializa os sentimentos relacionados às dificuldades de trabalho, já que, além de ter que lidar com as emoções ligadas à preocupação com a gravidade da doença, as consequências da sua existência pioram um cenário que, muitas vezes, já não era bom.

5.2.3 Medo!

A pandemia também trouxe à tona o quanto a sociedade estava despreparada para o combate ao vírus. O fato do vírus se disseminar em alta velocidade e ter capacidade de causar muitas mortes gerou, e ainda gera, inúmeras incertezas sobre as estratégias para o combate do novo coronavírus. Apesar de já haver vacinas, as novas variantes causam preocupação, principalmente no Brasil, mesmo tendo 72,58% da população vacinada com a 1ª dose e 54,79% totalmente imunizada (com as duas doses ou dose única) (G1, 2021) até a primeira semana de novembro de 2021, pois a possibilidade de contaminação após a vacinação ainda é alta.

A variante advinda da Índia possui três linhagens distintas, dentre as quais uma é considerada preocupante, por gerar ainda mais riscos à saúde pública mundial, que é a B.1.617.2, também conhecida como Delta. Além desta, outras três variantes são consideradas perigosas, até mais que a original, por serem mais contagiosas, letais ou por terem a possibilidade da proteção das vacinas não serem suficientes contra elas (OMS, 2021). Sabendo disso, o medo da morte e do adoecimento passa a tomar conta, principalmente, para aquelas entrevistadas que trabalham na área da saúde e continuam tendo contato com um público cada vez maior que necessita de atendimento (BITENCOURT; ANDRADE, 2021), mesmo com todos os protocolos e equipamentos de segurança.

"[...] Acho que a pandemia intensifica tudo, o medo de você sair, a dúvida de você ter que voltar, mas você também tem que trabalhar. Acho que **o medo também que algum familiar seu adoça,** você tem que lidar com pessoas da sua família que não querem se vacinar e você sabe que tem que se vacinar. Ansiedade, estresse, se a pandemia vai acabar ou não para você poder continuar a ter uma rotina normal, e não

tanto uma rotina caótica. Então, se não tivesse a pandemia seria cansativo, mas com a pandemia é muito mais”. (R04)

“É preocupante, né? Por ver todo mundo com máscara, vendo muitas pessoas... **como trabalho com pacientes**, o tanto de gente que já pegou a doença e, às vezes, vai até o trabalho e comenta que está com sintomas e aí **a gente fica preocupada de pegar também, passar para os nossos familiares**. Então, é bem ruim, né?”. (R09)

Também entendemos que o medo do vírus é um sentimento comum no atual contexto, mas para as mulheres que trabalham com contato direto com a doença é potencializado, já que o risco de contaminação é muito maior. No entanto, percebemos que o medo está muito atrelado à preocupação com contaminação de familiares (BITENCOURT; ANDRADE, 2021) com quem elas mantêm contato, pois surge com ele a premissa de um sentimento de culpa caso algum familiar contraia a doença, já que o primeiro pensamento será o de que a transmissão ocorreu por meio de quem trabalha na linha de frente.

Ademais, observamos que, além do medo, a pandemia também afeta o trabalho de quem está trabalhando presencialmente, já que têm as rotinas e formas de executar as funções alteradas, tornando, em alguns casos, o exercício da função mais cansativo tanto mentalmente quanto fisicamente.

“[...] às vezes a gente tem que **fazer um percurso maior para não passar por certas áreas** por causa da covid, **afetou o horário dos ônibus, porque antes poderia sair num horário mais folgado**, hoje temos que sair mais cedo, e **isso me compromete porque eu estudo também**, além de trabalhar”. (R04)

É importante salientar que as entrevistadas que não estão trabalhando presencialmente também relataram ter medo do vírus, mas não em função da sua atividade laboral, e sim, por saber da gravidade da doença. Diferentemente das que trabalham na linha de frente que, além das dificuldades enfrentadas pelas mudanças ocasionadas na rotina de trabalho, também lidam com o perigo iminente de contaminação.

5.3 As mudanças que a pandemia ocasionou impactou meu desempenho!

As respondentes que relataram um impacto negativo da pandemia no seu desempenho associaram isso, principalmente, à mudança de rotina, de ritmo, de como executar o trabalho, pois essas mudanças geraram desgaste físico e emocional maior do que antes, para a maioria delas. A falta ou redução de energia para realizar as atividades foi evidenciada como um fator para um rendimento mais baixo durante o momento pandêmico se comparado com o contexto antes da pandemia. Ter uma rotina estabelecida e um ritmo definido de trabalho é o combustível para manter a energia de muitas pessoas.

“O meu desempenho antes eu classifico como um desempenho mais acelerado, **meu ritmo mesmo eu vejo que era muito mais acelerado, eu não sentia preguiça. Na pandemia como esse ritmo baixou**, por incrível que pareça, **eu comecei a sentir preguiça de fazer as coisas**. Às vezes, eu tinha tarefa, dever de casa mesmo, que eu estou nominando como trabalho propriamente dito, eu **às vezes sentia aquela falta de encorajamento, me sentia mais para baixo**”. (R02)

“Olha, eu não vou dizer que eu fiz um trabalho ruim no home office durante a pandemia, **mas o meu desempenho até pela energia, assim, pelo momento estar mais tranquilo pré-pandemia, eu rendia mais**”. (R10)

A impossibilidade de desenvolver o trabalho da mesma forma que antes também foi um fator considerado para a diminuição do desempenho, tendo em vista que as adaptações necessárias para executar as atividades impactaram no desenvolvimento das tarefas. Além disso, a transição repentina para o ensino online também foi evidenciado por uma entrevistada que é professora (SHALABY; ALLAM; BUTTORFF, 2021).

"Impactou, embora eu tenha conseguido estudar mais, mas ela impactou negativamente, porque **no início estava começando a desenvolver melhor e depois com o decorrer do tempo as coisas só pioraram**". (R05)

"Meu rendimento no trabalho era maravilhoso, eu tinha, inclusive, mais tempo para poder me preparar e tinha mais tempo também para exercer a minha função como profissional de sala de aula, porque antes eu dava aula de segunda a sexta, das 7 horas às 11:30, e aos sábados eram as avaliações. **E hoje em dia não, foi reduzido**, quando nós retornamos, isso aí foi reduzido, eram três aulas de 40 minutos, não, **quatro aulas de 40 minutos, de segunda a quarta; quinta e sexta vídeo aula, porque ficamos no hibridismo durante quatro meses. [...] ainda assim, fica muito ainda por ensinar, porque na verdade a gente está voltando da estaca zero**". (R06)

Outro ponto importante a ser ressaltado é referente ao desenvolvimento de doenças e lesões provenientes do trabalho no computador, acidentes domésticos e transtornos mentais associados ao estresse, provocados pela inclusão intensa do teletrabalho (BENAVIDES *et al*, 2021), que também afetam o desempenho.

"[...] a saúde física, né? As doenças psicossomáticas apareceram, pioraram, **uma bursite que adquiri nesse meio tempo**, adquiri uma bursite, **uma síndrome do túnel do carpo**. Olha só, isso tudo numa pandemia, **uma síndrome do túnel do carpo nos dois punhos, né? Além de uma tendinite. Tudo isso aí foi adquirido no período da pandemia [...]**". (R06)

Diante do exposto, foi possível perceber que as alterações nas rotinas causadas pela pandemia e o consequente desenvolvimento de doenças e lesões impactaram diretamente o rendimento das mulheres no trabalho, tanto para aquelas com trabalho fixo formal quanto para as que são autônomas. No caso dessas últimas, a diminuição da oferta de trabalho não foi o único fator que impactou o desenvolvimento das suas atividades laborais.

5.4 Apoio: suporte de mãe

A maioria das mulheres entrevistadas têm apoio de outras figuras femininas para auxiliar na carga das atividades não remuneradas nesse momento pandêmico. Principalmente as mais jovens, até 35 anos, têm esse apoio advindo de suas mães. De acordo com Federici (2019), a mulher surge como provedora física e emocional a serviço dos assalariados para garantir que o desempenho esteja de acordo com o esperado, significando que por trás de toda pessoa bem-sucedida há o trabalho oculto de várias mulheres.

"Olha, para ser sincera, **durante a semana é muito pouca coisa que eu acabo fazendo**, se você for considerar o montante de atividades que você tem para fazer dentro de casa, chega a ser irrisório o que eu faço durante a semana, por isso que eu digo que são poucas coisas, porque **a maior parte das coisas quem faz é a minha mãe**". (R01)

"Teve essa discrepância, porque normalmente se eu estivesse em casa, eu faria, mas **como eu chego cansada, minha mãe acaba entendendo, mas aí sobrecarrega uma pessoa**, então eu tenho que fazer quando eu acordar. [...] Como ela passa mais tempo em casa, **ela com certeza faz a maior parte das coisas**, independente da gente ajudar, fazer nossa parte ou fazer algo, **com certeza a demanda maior fica com ela**." (R04)

"Na verdade, eu não ajudo muito em casa é mais a minha mãe. [...] **quem mais faz as coisas aqui em casa é minha mãe**". (R09)

A transferência de função de uma mulher moderna com renda mais alta para outra em condição inferior (SOUSA, 2018) era comum antes da pandemia, por meio da contratação de diaristas e/ou empregadas domésticas, já que havia a necessidade e os meios para delegar essas tarefas (HIRATA; KERGOAT, 2007). Com a pandemia, essa transferência se modificou em direção à família, especificamente, à mãe.

Quando não há uma transferência quase integral dos afazeres domésticos para a mãe, ela é citada como um suporte.

“Também houve uma transição. **Antes da pandemia eu morava com a minha mãe, então eu dividia esses afazeres de casa** e aí talvez eu sentia menos essa pressão, né? Quando eu estive no home office, teve um momento no banco que eu estava em casa, então eu não sentia essa pressão dos afazeres domésticos, mesmo estando em casa. [...] Na verdade, **eu já divido com o meu filho e uma vez ao mês eu também pago uma pessoa, né? Para ajudar, uma faxineira. E a minha mãe ela me ajuda com o almoço da semana, na verdade eu ajudo ela com o valor da feira e ela faz a comida, né? Então de certa forma já é uma ajuda também**”. (R07)

Segundo Federici (2019), mesmo que haja uma tendência à dessexualização das tarefas domésticas, a maioria do serviço doméstico recai sobre as mulheres, especialmente se forem mães. Com base nisso, consideramos importante ressaltar que mesmo que as entrevistadas se mostrem esclarecidas a respeito das divisões das tarefas domésticas e saibam que essa visão sobre as mulheres é pautada sob a ótica de uma sociedade patriarcal, a maioria ainda perpetua, mesmo que inconscientemente, a ideia de ajuda nos afazeres domésticos, e não de obrigação daqueles que moram na casa.

Além disso, das dez entrevistadas, apenas uma citou espontaneamente que há uma divisão das tarefas com uma figura masculina, nesse caso, seu filho. Isso reforça a ideia de que o trabalho doméstico é historicamente atribuído, quase exclusivamente, às mulheres. (DORNA, 2021). As outras mesmo não sendo casadas e não tendo filhos ou não morando com eles, citaram seus pais, irmãos, namorados ou cônjuges apenas no que se refere às atividades domésticas relacionadas a reparos e consertos domiciliares (PNAD Contínua, 2019) e só após serem questionadas sobre a quantidade de moradores da residência e as respectivas contribuições de cada nos afazeres domésticos e manutenção do lar. Como afirmam Hirata e Kergoat (2007), mesmo que sejam conscientes da desigualdade na divisão de trabalho domésticos, elas continuam se encarregando do essencial dos afazeres domésticos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo dessa pesquisa foi analisar se as mudanças ocasionadas pela pandemia afetaram as rotinas das mulheres a ponto de impactar os seus desempenhos na execução das suas atividades laborais. Por meio dos resultados, observamos que a pandemia causou um impacto negativo no desempenho de algumas das entrevistadas e que esse não era atrelado necessariamente a uma sobrecarga causada pelas tarefas domésticas, mas sim outros fatores, como: mudança na forma de executar as atividades, alteração da rotina e diminuição do ritmo ao qual estavam acostumadas.

Observamos que a sobrecarga emocional que a pandemia causou foi um fator crucial no contexto geral da vida das entrevistadas, não apenas relacionado ao desempenho no trabalho, mas também na forma de lidar com as situações. O emocional abalado pelo momento de incertezas, os sentimentos de frustração causados pela falta de oferta de trabalho, e o medo, potencializados por ser uma profissional da linha de frente, ou seja, que trabalha em contato direto com a doença, demonstram que, mesmo em vivências laborais diferentes, os sentimentos se cruzam, principalmente, o cansaço mental e físico.

Isso não quer dizer que não houve sobrecarga com as tarefas domésticas, mas sim que outros fatores também contribuíram para essa redução no desempenho. Tanto que, a grande maioria das entrevistadas com idade abaixo dos 35 anos, que moram com as mães ou que contam com o seu suporte, não relataram sentir impacto negativo no desempenho, do mesmo modo que não tiveram impacto positivo. Os relatos, por sua vez, demonstraram que, na pandemia, houve transferência dos afazeres domésticos em direção à outra figura feminina, a mãe.

Em contrapartida, as que possuem mais de 36 anos, e que se consideram as maiores responsáveis pelos afazeres domésticos, cuidados dos familiares e manutenção do lar, sentem

uma sobrecarga muito maior, pois, com as dificuldades financeiras causadas pela pandemia e pela impossibilidade de contratar alguém para auxiliar nas atividades domésticas, suas tarefas aumentaram substancialmente. Nesses casos, não há relação de dependência e/ou transferência desses afazeres para as mães, pois, as entrevistadas que convivem ou moram com as mães são as responsáveis por cuidar delas. Esses resultados reforçam a relação entre a mulher e o trabalho doméstico, de modo que, se não a própria entrevistada, a mãe se responsabiliza pela maior carga dessas tarefas nesse período.

Em termos de contribuição prática, o artigo corrobora com a perspectiva de que as mulheres tiveram um aumento na sobrecarga de trabalho não remunerado e que esse é um dos fatores que impactaram nos seus desempenhos no trabalho. Ao mesmo tempo, ao analisar o contexto agrupando as mulheres por perfis, outros fatores surgem como sendo tão impactantes quanto. Em alguns casos, foi evidenciada uma situação de alteração no sujeito que executa a ação, como a questão da transferência da responsabilidade doméstica, que era comum em alguns grupos sociais as mulheres terem condições financeiras para delegarem essas tarefas a outras mulheres, diaristas e/ou empregadas domésticas.

Ressaltamos que, por se tratar de um contexto novo em que essas situações ocorrem ao mesmo tempo da produção desta pesquisa, houve dificuldade de encontrar estudos científicos fazendo a correlação direta entre a pandemia do coronavírus e o trabalho das mulheres no contexto brasileiro.

Contudo, salientamos que os resultados são pertinentes ao cenário vivenciado atualmente, pois mostra algumas das várias formas que a pandemia impactou e vem impactando a vida das mulheres. No entanto, se faz necessário o desenvolvimento de estudos futuros sobre o tema para acompanhar o impacto da pandemia no trabalho das mulheres no período pós-pandêmico. Recomendamos a realização de estudos com maior aprofundamento no contexto das mães ativas no mercado de trabalho. Assim como, sugerimos também, um estudo considerando mais profundamente a classe social para verificar se há diferenças pertinentes.

REFERÊNCIAS

- ABET. **O trabalho à distância na pandemia sobrecarregou principalmente as mulheres.** Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/o-trabalho-a-distancia-na-pandemia-sobrecarregou-principalmente-as-mulheres/>>. Acesso em: 22 abril 2021.
- BARBOSA, A. L. N. H de; COSTA, J. S; HECKSHER, M. **Mercado de trabalho e pandemia da Covid- 19: ampliação de desigualdades já existentes?**. Brasília: IPEA, jul. 2020. (Nota técnica, n. 69). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.38116/bmt69/notastecnicas1>>. Acesso em: 05 nov. 2021.
- BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Ed. Revista e Ampliada. São Paulo: Edições 70, p. 123-198, 2011.
- BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo: a experiência vivida**. Difusão Europeia de Livro, vol 2, 1967. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3959829/mod_resource/content/1/Beauvoir.O_segundo_sexo-DIFEL.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2021.
- BITENCOURT, S. M.; ANDRADE, C. B. Trabalhadoras da saúde face à pandemia: por uma análise sociológica do trabalho de cuidado. **Ciência & saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 3, mar. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232021263.42082020>>. Acesso em: 06 nov. 2021.
- BRIDI, M. A *et al.* Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

- BRIOLI, F. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. **DADOS**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, jul-set. 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/00115258201690>>. Acesso em: 05 nov. 2021.
- BOUZIRI, H, *et al.* Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health?. **Occupational and Environmental Medicine**, Reino Unido, v.77, n. 7, p. 509-510, jul. 2020. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>>. Acesso em: 06 nov. 2021.
- BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 331-353, dez. 2006. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-30982006000200009>>. Acesso em: 05 nov. 2021.
- CANDIDO, Marcia Rangel; CAMPOS, Luiz Augusto. Pandemia reduz submissões de artigos acadêmicos assinados por mulheres. **DADOS**, maio 2020. Disponível em: <<http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-reduz-submissoes-de-mulheres/>>. Acesso em: 06 nov. 2021.
- DENZIN, N. K; LINCOLN, Y.S. O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. In: O PLANEJAMENTO da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. cap. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa, p. 15-38. Disponível em: https://kupdf.net/download/denzin-lincoln-2006-o-planejamento-da-pesquisa-qualitativa-cap01pdf_5c87eccce2b6f522381a3d25_pdf. Acesso em: 2 nov. 2021.
- DESHPANDE. A. What does work-from-home mean for women?. **Economic and Political Weekly**, v. 55, n. 21, p. 1-7, maio 2020a. Disponível em: <<https://www.epw.in/node/157001/pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2021.
- DESHPANDE. A. The Covid-19 Pandemic and Lockdown: First Effects on Gender Gaps in Employment and Domestic Work in India. **Ashoka University**, Índia, v. 2, n. 30, p. 1-22, jun. 2020b. Disponível em: <<https://dp.ashoka.edu.in/ash/wpaper/paper30.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2021.
- DIEESE. Trabalho doméstico no Brasil. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>>. Acesso em: 05 nov. 2021.
- DORNA, L. B. H. O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da COVID-19: mudanças e permanências. **Laboreal**, Porto, v. 17, n. 1, e17860, jun. 2021. Disponível em <http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-52372021000100005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 nov. 2021. Epub 01-Jul-2021.
- EXAME. Esta variante da covid é considerada preocupante pela OMS. Disponível em: <<https://exame.com/ciencia/esta-variante-da-covid-e-considerada-preocupante-pela-oms/>> Acesso em: 06 jun. 2021.
- ENGEL, C. L. Esfera produtiva e reprodutiva: dimensões e desafios para mulheres. In: FONTOURA, N; REZENDE, M; QUERINO, A. C. (org). **Beijing +20: avanços e desafios no Brasil contemporâneo**. Brasília: IPEA, 2020.p. 253-297. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10318/1/EsferaProdutivaReprodutiva_Cap_6.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.
- FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019. Disponível em: <http://coletivoscorax.org/wp-content/uploads/2019/09/Opontozerodarevolucao_WEB.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2021.
- FIOCRUZ MINAS. Mulheres, violência e pandemia de coronavírus. Disponível em: <<http://www.cpqrr.fiocruz.br/pg/artigo-mulheres-violencia-e-pandemia-de-coronavirus/#:~:text=Al%C3%A9m%20da%20viol%C3%Aancia%20que%20aumenta,e%20idosos%20s%C3%A3o%20das%20mulheres>>. Acesso em: 21 abril 2021.

- G1. Mapa da vacinação contra Covid-19 no Brasil. Disponível em: <<https://especiais.g1.globo.com/bemestar/vacina/2021/mapa-brasil-vacina-covid/>>. Acesso em: 03 nov. 2021.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. (2007). Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>>. Acesso em: 04 nov. 2021.
- IBGE. **Pesquisa Pulso Empresa: Entre as empresas que estavam fechadas na 1ª quinzena de junho, 39,4% encerraram atividades por causa da pandemia**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28294-pesquisa-pulso-empresa-entre-as-empresas-que-estavam-fechadas-na-1-quinzena-de-junho-39-4-encerraram-atividades-por-causa-da-pandemia>>. Acesso em: 21 abril 2021.
- MARX, K. **O Capital**: edição popular. 2.ed. Lisboa: Edições 70, 2017.
- MCKINSEY & COMPANY. **COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects**. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects#>>. Acesso em: 21 abril 2021.
- PNAD Contínua. Outras formas de trabalho 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2021.
- PNAD Contínua. Outras formas de trabalho 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722_informativo.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2021.
- SHALABY, M.; ALLAM, N.; BUTTORFF, G. Leveling the Field: Gender Inequity in Academia During COVID-19. **PS: Political Science & Politics**, Cambridge, v. 54, n. 4, p. 661-667, maio 2021. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1017/S1049096521000615>>. Acesso em: 06 nov. 2021.
- SOUSA, S. L. B. C de. O tempo da mulher na modernidade e os paradoxos na divisão sexual do trabalho. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL SOBRE ESTADO, SOCIEDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS, 2, 2018, Piauí. **Anais [2018]...** Piauí: SINESPP, 2018. Disponível em: <<https://sinespp.ufpi.br/2018/upload/anais/MjYx.pdf?081817>>. Acesso: 02 nov. 2021.
- UKOR. Movimento do corpo humano: qual a importância para manter a saúde em dia?. Disponível em: <<https://ukor.com.br/blog/movimento-do-corpo-humano-qual-a-importancia-para-manter-a-saude-em-dia/>>. Acesso em: 03 nov. 2021.

APÊNDICE

APÊNDICE A: ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DA ENTREVISTA

1. Idade
2. Localidade
3. Raça/etnia
4. Escolaridade
5. Profissão
6. Estado civil
7. Têm filhos?
8. Mora com quantas pessoas?
9. Renda familiar
10. Local de trabalho
11. Tempo de serviço no atual emprego?
12. Qual o cargo/função?
13. Você pode relatar um pouco sobre como era sua vida profissional antes da pandemia?
14. Como tem sido desde a pandemia? Houve mudança na sua rotina de trabalho em função da pandemia?
15. Alguma mudança gerou perdas de oportunidades?
16. De que maneira a pandemia afetou sua vida profissional?
17. Como você se sente em relação ao trabalho nesse momento de pandemia?
18. Como você avalia seu rendimento/desempenho no trabalho antes e durante a pandemia?
19. A pandemia impactou o seu desempenho no trabalho? Como?
20. Conte um pouco sobre as tarefas domésticas antes e durante a pandemia?
21. Como você avalia o impacto dessas mudanças?
22. Você é a principal responsável pelas tarefas domésticas?
23. Você é a única mantenedora do seu lar? Se não, a divisão é equitativa?
24. De quantas horas é composta a sua jornada de trabalho remunerado diariamente?
25. Quantas horas por dia você avalia que destina às tarefas domésticas, cuidados com familiares?
26. Você tem com quem dividir as tarefas domésticas e cuidados? Se sim, com quem?