

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Iasmin da Costa Figueiredo

**GÊNERO E TRABALHO:
Uma análise dos impactos da pandemia da COVID-19 na vida profissional de
homens e mulheres**

Florianópolis

2021

Iasmin da Costa Figueiredo

GÊNERO E TRABALHO:
**Uma análise dos impactos da pandemia da COVID-19 na vida profissional de
homens e mulheres**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD
7305 como requisito parcial para a obtenção do grau
de Bacharel em Administração pela Universidade
Federal de Santa Catarina.

Enfoque: Monográfico – Artigo

Área de concentração: Gênero e Organizações

Orientador(a): Prof^ª. Dra. Helena Kuerten de Salles
Uglione

Florianópolis

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Figueiredo, Iasmin da Costa

Gênero e trabalho : Uma análise dos impactos da
pandemia da Covid-19 na vida profissional de homens e
mulheres / Iasmin da Costa Figueiredo ; orientadora,
Helena Kuerten de Salles Uglione, 2021.

37 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Divisão sexual do trabalho. 3.
Gênero. 4. Vida profissional. 5. Covid-19. I. Uglione,
Helena Kuerten de Salles . II. Universidade Federal de
Santa Catarina. Graduação em Administração. III. Título.

Iasmin da Costa Figueiredo

**GÊNERO E TRABALHO: Uma análise dos impactos da pandemia da COVID-19
na vida profissional de homens e mulheres**

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 03 de maio de 2021.

Prof^ª. Helena Kuerten de Salles Uglione, Dra.
Coordenadora de Trabalho de Curso

Avaliadores:

Prof^ª. Helena Kuerten de Salles Uglione, Dra.
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª. Kellen da Silva Coelho, Dra.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª. Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos, Dra.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico este trabalho
a todas as mulheres,
mães e trabalhadoras.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Prof^a. Dra. Helena Uglione, pelo apoio no desenvolvimento desta pesquisa, mas também pela contribuição a minha formação acadêmica em diferentes fases do curso. Suas aulas me proporcionaram grandes reflexões e ensinamentos.

Aos meus pais Rita e Marcelo pelo incentivo, torcida e por despertarem em mim o sonho de estudar na UFSC.

Ao meu avô Hugo por acreditar em mim desde sempre e a minha avó Juracy por tudo que representa na minha vida. Sei que vocês me iluminam de onde estão, os amarei para sempre!

Ao meu marido Simon, pela parceria, amizade e por tudo que já fez e continua fazendo por mim. Espero ainda viver muitas aventuras ao seu lado.

Aos profissionais participantes da pesquisa, que dividiram comigo suas histórias e se dispuseram a ajudar na elaboração deste estudo. A vocês, toda a minha gratidão.

Aos amigos e colegas que fiz durante a faculdade, pelo companheirismo, pelas risadas e por todas as lembranças que levarei comigo desta etapa da minha vida.

E a todos que participaram, direta ou indiretamente, da realização deste trabalho.

“The problem with gender is that it prescribes how we should be rather than recognizing how we are. Imagine how much happier we would be, how much freer to be our true individual selves, if we didn’t have the weight of gender expectations”.

(Chimamanda Ngozi Adichie, 2014)

RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de analisar os impactos da pandemia da Covid-19 na vida profissional de homens e mulheres. Com base nisso, buscou-se não só retratar as experiências dos trabalhadores de modo geral, como também apresentar as percepções de profissionais homens e mulheres separadamente, o que permitiu uma análise de seus discursos sob a ótica de gênero e uma posterior comparação de suas vivências. Para tanto, realizou-se um estudo de campo, onde foram entrevistados 11 trabalhadores homens e mulheres, através da metodologia da história oral temática. Os resultados indicam que a pandemia causou diversas complicações a rotina de trabalho dos profissionais. No entanto, os impactos foram mais severos entre as mulheres com agravantes relacionados a necessidade de conciliação da vida profissional com a doméstica, em um contexto que exige extrema dedicação de energia e tempo. Sendo um reflexo da divisão sexual do trabalho, este cenário colabora para a ampliação de desigualdades de gênero já existentes.

Palavras-chave: Divisão sexual do trabalho. Gênero. Vida profissional. Pandemia. Covid-19.

ABSTRACT

This article aims to analyze the impacts of the Covid-19 pandemic on the professional lives of men and women. Based on this, we sought not only to portray the experiences of workers in general, but also to present the perceptions of male and female professionals separately, which allowed an analysis of their reports from the perspective of gender and a subsequent comparison of their experiences. To do so, a field study was carried out, where 11 male and female workers were interviewed, using the thematic oral history methodology. The results indicate that the pandemic caused several complications to the professionals' work routine. However, the impacts were more severe among women, with aggravating factors related to the need to reconcile professional and domestic life, in a context that demands extreme dedication of energy and time. Reflecting the sexual division of labor, this scenario contributes to the increase of already existing gender inequalities.

Keywords: Sexual division of labor. Gender. Professional life. Pandemic. Covid-19.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história os comportamentos de homens e mulheres são determinados por expectativas sociais culturalmente estabelecidas. Essa construção social baseada na diferenciação dos sujeitos é compreendida como “gênero”, desassociando-se das questões biológicas do ser humano. Nesse contexto, identificam-se relações de poder assimétricas entre homens e mulheres, revelando uma concepção hierárquica onde as qualidades femininas são inferiorizadas. Com isso, constitui-se uma rígida polarização dos gêneros, atribuindo aos indivíduos papéis que naturalizam responsabilidades definidas socialmente (ANDRADE, 2004; PEDRO, 2005).

Os estereótipos de gênero situam homens e mulheres em espaços opostos, já que ao homem se reserva a vida pública e o trabalho produtivo, enquanto à mulher é designada a vida privada e o trabalho reprodutivo. Tais elementos formam a estrutura em que a divisão sexual do trabalho se manifesta, cabendo aos homens o sustento financeiro e as mulheres o cuidado do lar e dos filhos (INSFRAN; MUNIZ, 2020). Contudo, o trabalho doméstico realizado pelas mulheres não tem reconhecimento ou mesmo valorização social, e tão pouco é considerado produtivo, tanto que prescinde de remuneração. No entanto, a dedicação exigida pelas tarefas de cuidado, limita ou impossibilita a inserção da mulher no mundo produtivo, o que faz da divisão sexual do trabalho um dos grandes fatores de perpetuação da desigualdade de gênero.

De modo geral, nas últimas décadas houve um avanço da participação feminina no mercado de trabalho. Ainda assim, as mulheres permanecem sendo responsabilizadas pelas atividades domésticas e de cuidado, o que gera uma necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar. Essa sobrecarga faz com que as mulheres abandonem a vivência produtiva ou busquem trabalhos mais flexíveis, de caráter parcial ou temporário, porém normalmente associados a condições de trabalho desfavoráveis, com pouca possibilidade de crescimento profissional e salários mais baixos (PASSOS; GUEDES, 2018).

No contexto da conciliação das atividades profissionais e domésticas, o ano de 2019 trouxe um componente que acentuou essa questão. A pandemia causada pela Covid-19 despertou mudanças em diversos campos da sociedade, principalmente em virtude do distanciamento social. O fechamento de diversos setores da economia e a desaceleração do consumo repercutiram fortemente no mercado de trabalho, levando uma grande parcela da população ao desemprego e perdas salariais. Para possibilitar o

afastamento social presencial, muitas empresas adotaram o trabalho remoto, realizado dentro do espaço doméstico (SOUZA, 2020; 2021). Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19, revelam que no mês de novembro de 2020, 9,1% da população ocupada estava trabalhando remotamente. A forma repentina com que a mudança para essa modalidade de trabalho ocorreu, não permitiu que houvesse um período de adaptação e preparo por parte das empresas e seus colaboradores (GONDIM; BORGES, 2020).

Para muitos trabalhadores o *home office* compulsório levou a jornadas de trabalho mais intensas. Pelo fato de não possuir uma localização geográfica, promove a ideia de “trabalho em nuvem”, em que “o sujeito deve registrar continuamente provas de seu esforço” (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 73). Desta forma, o trabalho remoto causa um desequilíbrio entre os domínios pessoal e profissional, principalmente no que se refere ao convívio familiar (MARTINS; AGUIAR; BASTOS, 2020). Em um cenário de pandemia, ter que conciliar atividades domésticas e de cuidado com a rotina de trabalho, sobrecarrega estes indivíduos, implicando em um desgaste físico e psicológico sem precedentes (PÉREZ-NEBRA; CARLOTTO; STICCA, 2020). Com o fechamento das escolas e os filhos em casa, a demanda do trabalho dito reprodutivo ganhou um incremento. Pontua-se também a pressão de algumas empresas e instituições pela manutenção do desempenho profissional (PORTO, 2020; SIQUEIRA et al., 2020).

A partir da situação previamente exposta, este artigo visa responder como a pandemia da Covid-19 impactou a vida profissional de homens e mulheres? Esta pesquisa se faz relevante uma vez que visa gerar conhecimento sobre um evento atual, de expressivo impacto social e problematizar a desigualdade de gênero que persiste em nossa sociedade. Ademais, percebe-se uma carência de estudos sobre este tema no campo da Administração, sobretudo relacionando a questão de gênero e os aspectos organizacionais e do trabalho.

A próxima seção traz o desenvolvimento do trabalho, onde serão abordadas em maior profundidade as questões de gênero e divisão sexual do trabalho, seguida por uma apresentação do mercado de trabalho pela perspectiva de gênero e uma análise das relações de trabalho e empregabilidade na pandemia. A terceira seção trata dos aspectos metodológicos empregados na pesquisa, que seguiu uma abordagem qualitativa em que foram realizadas entrevistas com base na metodologia da história oral. A quarta seção apresenta os resultados alcançados e por fim, a quinta e última seção, traz as conclusões deste artigo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Foi em meio a segunda onda do movimento feminista, na segunda metade do século XX, que o conceito de gênero foi ressignificado, desvinculando-se do conceito de sexo (LOURO, 1997; PRAUN, 2011). Segundo Guedes (1995), tais mudanças visavam contrapor o determinismo biológico que se manifestava de forma velada no uso dos termos “sexo” e “diferença sexual”. Além de afastar a ideia de que as distinções pautadas no sexo possuem um caráter de permanência, definidas pela natureza e por isso inalteráveis. Nesse sentido, o sexo biológico passa a estar limitado as diferenças anatômicas e genéticas entre os indivíduos, ao passo que gênero assume um viés político e é concebido como uma construção social (PRAUN, 2011; VARIKAS, 1989 apud CARLOTO, 2001).

Scott (1995, p. 75) define gênero como “uma categoria social, imposta sobre um corpo sexuado”. Percebe-se então, que os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres desde a infância são criados a partir de uma ideologia estereotipada, que determina o que deve ser considerado como masculino e feminino. Como reflexo da sua relação com a sociedade, a concepção de gênero é influenciada pela cultura, pelo contexto histórico, organização familiar e política, entre outros fatores, sendo portanto mutável (PRAUN, 2011). Esses papéis sociais constituem-se a partir da existência de uma hierarquia entre os corpos, que determina não somente o comportamento dos sujeitos, mas também estabelece uma relação de superioridade e poder do homem sobre a mulher (RAMOS, 2011).

Partindo-se desta ideia, de que homens e mulheres ocupam lugares distintos na sociedade, Scott (1995) expõe a problemática do pensamento dicotômico sobre os gêneros. Que é compreendido como o processo de extrema polarização e oposição dos gêneros, assim como a delimitação restrita da forma com que cada um é socialmente percebido. De modo que, a masculinidade é entendida como a inexistência de feminilidade e vice-versa. Percebe-se então, que esta separação anula qualquer possibilidade de interação e troca entre os polos masculino e feminino.

A partir disso, inicia-se na década de 1970 na França, as reflexões que colaboraram para a formação do conceito de divisão sexual do trabalho. Surge então,

uma intensa mobilização, principalmente por parte do movimento feminista, com o intuito de analisar criticamente a forma com que o trabalho estava organizado, trazendo um novo olhar sobre estruturas historicamente consolidadas (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Para Borges (2020, p. 279), a divisão sexual do trabalho “é uma forma de divisão do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos, modulada histórica e socialmente”. Biroli (2018) também aponta para a relação existente entre a divisão sexual do trabalho e a construção dos papéis sociais. Pois é com base nesta divisão que se definem os espaços de ocupação masculinos e femininos. A autora entende que a divisão sexual do trabalho reforça desigualdades, quando afirma que ela “é um lócus importante da produção de gênero” (BIROLI, 2018, p. 24).

Neste contexto, destacam-se dois elementos chaves, que apresentam o ponto central desta discussão. O princípio da separação revela uma essência binarista e sexista, apoiado na ideia da existência de trabalhos de homens e trabalhos de mulheres. Já o princípio hierárquico expressa o lugar de subalternidade que a mulher ocupa, dado que seu trabalho é menos valorizado que o do homem. Isso porque o homem está inserido na esfera produtiva, onde ocorre a produção econômica, e desta forma integrado ao espaço público. Por outro lado, à mulher atribui-se a esfera reprodutiva, espaço em que se exerce a responsabilidade pela reprodução social, estando condicionada ao ambiente privado (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Conhecendo estes princípios, nota-se que a divisão sexual do trabalho é constituída segundo o argumento de que há uma predisposição por parte de homens e mulheres à determinadas tarefas, bem como ao desenvolvimento de certas habilidades. Identifica-se aqui uma naturalização das práticas sociais, visto que se emprega a justificativa de que tais aptidões teriam sua origem na própria natureza humana. Assim, determinadas responsabilidades são atribuídas a homens e mulheres, e ganham o formato de dever natural da espécie (BIROLI, 2018; BORGES, 2020; HIRATA, 2010).

No âmbito das relações de trabalho, Biroli (2018) salienta que as mulheres estariam em posição de desvantagem. Uma vez que o resultado da sua força de trabalho é invisibilizado e desvalorizado socialmente. Tal cenário escancara uma relação de dominação de gênero, que se acentua no que diz respeito ao trabalho não remunerado. Este trabalho fornecido pela mulher em casa expõe uma situação exploratória, visto que o tempo e a energia despendida por elas na realização das atividades domésticas e de cuidado, não geram retorno financeiro ou mesmo reconhecimento social. Ao mesmo

tempo, libera os homens da responsabilização por um grande volume de trabalho, criando condições favoráveis para que eles se dediquem ao trabalho remunerado. Desta forma, verifica-se também o domínio da ideologia naturalista, já anteriormente mencionada. Pois a apropriação deste trabalho, realizado de forma gratuita, é aceita em razão da naturalização de práticas sexistas de divisão do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007).

A divisão sexual do trabalho se perpetua no tecido social, pelo fato de constituir uma estrutura enraizada, mantida por um ideário patriarcal. No mercado de trabalho gera um desequilíbrio de oportunidades e participação entre homens e mulheres. No ambiente doméstico, distribui as responsabilidades de forma desigual (BIROLI, 2018; HIRATA; KERGOAT, 2007).

Nesse sentido, Hirata e Kergoat (2007) identificam a existência de três modelos, que tratam da forma prática com a qual os papéis sociais são reproduzidos. No modelo tradicional a mulher fica encarregada do cuidado do lar, do marido e das pessoas dependentes, ao passo que o homem deve garantir o sustento da família. O modelo de conciliação se refere a busca de homens e mulheres por uma combinação harmônica entre a vida profissional e familiar. Porém, este modelo revela uma realidade diferente, já que a conciliação entre a jornada produtiva e a reprodutiva somente é feita pelas mulheres. Por último, no modelo da delegação, mulheres mais favorecidas economicamente recorrem a contratação de mão de obra externa. De modo que as atividades domésticas e de cuidado são repassadas a outra pessoa, normalmente outra mulher, geralmente negra e de baixa renda, criando a chamada terceirização do trabalho doméstico. Isso mostra que, além da desigualdade entre homens e mulheres, existem contrastes entre as próprias mulheres (HIRATA, 2009; SCHWARCZ, 2019).

No ano de 1995, durante a 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres realizada pela ONU em Pequim, iniciou-se uma discussão a respeito do paradigma da parceria. Fundamentado nos princípios de igualdade de gênero e amparado pelo estabelecimento de parcerias entre homens e mulheres, essa abordagem traz a ideia de conciliação dos papéis, possibilitando um compartilhamento justo das tarefas domésticas e de cuidado da família. Ressalta-se porém, que este paradigma não reflete a situação atual das sociedades, onde de maneira geral, se mantem as relações de poder e manutenção das desigualdades (HIRATA, 2009).

A divisão sexual do trabalho repercute desigualdades e permite uma contínua exploração do trabalho feminino em prol de uma eficácia coletiva. No mundo do

trabalho, o acúmulo de tarefas e a responsabilização pela criação dos filhos, estreitam as chances das mulheres de constituir uma trajetória profissional, além de impedi-las de exercerem sua individualidade (BIROLI, 2018; GUÉRIN, 2003).

2.2 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A PANDEMIA DA COVID-19

A globalização trouxe grandes transformações no mercado de trabalho internacional, principalmente a partir da década de 1990. O aumento da competitividade estimulou uma maior participação feminina em empregos remunerados, alavancando o percentual de mulheres economicamente ativas. Porém, esse cenário criou uma situação paradoxal. Pois ao mesmo tempo que houve uma inserção das mulheres no mercado de trabalho, ocorreu também uma precarização e vulnerabilidade desses empregos, marcados pela falta de proteção social, instabilidade, baixa remuneração e expectativas de crescimento (HIRATA, 2003; 2009).

Apesar da vida profissional demandar dedicação e tempo, as mulheres não foram isentas dos deveres domésticos e familiares, o que provocou um aumento generalizado da carga de trabalho. A propagação das oportunidades de emprego não se traduziram em igualdade de acesso, já que as diferenças salariais se mantiveram. Aliado a isso, constatou-se também uma forte presença feminina na informalidade, em condições de trabalho desfavoráveis, ocasionadas pelas políticas de flexibilização das relações de trabalho (PORTO, 2020).

Observa-se porém, que a precariedade do trabalho feminino não se justifica pela falta de escolaridade, já que hoje as mulheres atingem níveis de instrução superior aos dos homens. Segundo dados do *Education at a glance 2019*, publicados pela *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, as mulheres jovens no Brasil têm chances 42% maiores de completar o ensino superior do que os homens. Ainda que mais escolarizadas, as mulheres vivenciam grandes desigualdades no mercado de trabalho. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgados em 2018, revelam que o rendimento das mulheres é 25% menor que o dos homens, mesmo quando ambos exercem as mesmas funções.

Uma das causas desse desequilíbrio salarial está no fato das mulheres ocuparem vagas de trabalho com carga horária reduzida. A busca por trabalhos com jornadas parciais é um efeito da divisão sexual do trabalho, visto que o tempo destinado as

tarefas domésticas e de cuidado, anulam as possibilidades de uma atuação profissional plena. Deste modo, mulheres com cônjuges e filhos em idade escolar ou pré-escolar são diretamente afetadas pela discriminação salarial, além de estarem submetidas a trabalhos precários e desregulamentados (IBGE, 2018; WAJNMAN, 2016).

Em outros casos, a sobrecarga de trabalho reprodutivo relacionado ao cuidado da família impede as mulheres de ingressarem no mercado de trabalho. De acordo com a Síntese de Indicadores Sociais elaborada pelo IBGE (2019), a taxa de desocupação feminina é historicamente maior que a masculina, revelando um aspecto estruturante da sociedade brasileira. A questão da distribuição desigual das tarefas de cuidado, é reforçada pelos resultados da PNAD Contínua de 2018. Na ocasião, constatou-se que as mulheres dedicaram em média 21,3 horas semanais ao trabalho não remunerado, enquanto os homens dedicaram 10,9 horas. Percebe-se então, que o acúmulo das atividades realizadas no ambiente privado, impacta o desenvolvimento profissional de muitas mulheres, uma vez que exige grandes contribuições em termos de tempo e força de trabalho.

Ainda que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho se caracterize como uma antiga realidade, o surgimento de uma crise econômica e social emite um sinal de alerta para que estas disparidades não sejam catalisadas, causando uma piora em uma situação já problemática, como é o caso do surgimento da pandemia da Covid-19 (BRIDI, 2020).

As primeiras manifestações do novo coronavírus ocorreram em dezembro de 2019 na cidade de Wuhan, na China. Com a rápida proliferação da doença, ainda no mesmo mês as autoridades chinesas notificaram a Organização Mundial de Saúde (OMS) a respeito do que poderia ser uma nova cepa do coronavírus. Pouco tempo depois veio a confirmação e o novo vírus recebeu o nome de SARS-CoV-2. Em janeiro de 2020 foram registrados os primeiros casos fora da China, o que fez com que a OMS declarasse emergência internacional de saúde pública. Em fevereiro o novo coronavírus chegou ao território brasileiro, com o primeiro caso na cidade de São Paulo. Nesse momento, o vírus já havia se espalhado para outros continentes e no dia 11 de março de 2020 a OMS declarou, oficialmente, a situação como uma pandemia. Para tentar conter o contágio, medidas de controle e prevenção da doença foram instituídas em todo o mundo, o que inclui a prática do distanciamento social. Isso fez com que governos determinassem o fechamento de serviços não essenciais, locais públicos, de lazer etc. (SOUZA, 2020; BEZERRA et al., 2020; OMS, 2020).

A interrupção da circulação de pessoas e o fechamento de diversas atividades comerciais, afetou a economia e o mercado de trabalho de modo generalizado (COSTA, 2020). Em uma escala global, dados da Organização Internacional do Trabalho (2020) informam que já no início de abril de 2020, 81% da força de trabalho mundial havia sido afetada. A atividade econômica produtiva sentiu os impactos da pandemia em virtude da brusca redução da demanda, causada pelas políticas de distanciamento social e restrições de funcionamento. Neste contexto, setores como o de comércio varejista, serviços de alimentação, hotelaria e indústria manufatureira, que operam quase que exclusivamente de modo presencial, foram os primeiros a sofrer com os efeitos desta crise, que culminou no desemprego de muitos trabalhadores. Em outros casos, houve a redução da jornada de trabalho, da remuneração, além de mudanças essenciais na maneira de se trabalhar (BRIDI, 2020; COSTA; REIS, 2020).

No Brasil, a crise causada pelo coronavírus agravou as condições de um mercado de trabalho já fragilizado e, por mais que tenha repercutido na sociedade de maneira geral, evidenciou e ampliou desigualdades já existentes. Desta forma, a classe trabalhadora foi fortemente atingida, aumentando os índices de desocupação e levando muitos trabalhadores a informalidade e a marginalização econômica. O desemprego afetou principalmente as mulheres, os jovens, os pretos e pessoas com menor escolaridade. O setor informal, naturalmente vulnerabilizado, também foi duramente atingido. No caso das mulheres, o fechamento das creches e escolas, a intensificação dos trabalhos de cuidado e a perda total ou parcial da rede de apoio, foram fatores que influenciaram a saída delas da força de trabalho (BRIDI, 2020; COSTA, 2020; IPEA, 2020; PORTO, 2020). A crise também levou a uma redução dos rendimentos médios habitualmente recebidos. O que ocorre tanto no setor público como no setor privado, ainda que em diferentes proporções (CARVALHO, 2020).

Segundo Bridi (2020), apesar da pandemia ter ocasionado a redução da jornada de trabalho, do salário ou mesmo o desemprego para a maioria dos trabalhadores, para outros ela trouxe uma intensificação da demanda de trabalho e a necessidade de se adaptar ao *home office*. No entanto, é relevante mencionar que a implementação dessa modalidade de trabalho possibilitou a manutenção das ocupações de muitos trabalhadores, favoreceu a prática do distanciamento social, essencial para conter a proliferação da Covid-19, e também deu fim a necessidade de se deslocar até o local de trabalho, o que permitiu uma grande economia de tempo, anteriormente gasto no transporte. Além disso, para alguns trabalhadores o *home office* proporcionou horários

de trabalho mais flexíveis e a oportunidade de estar mais próximo da família (LOSEKANN; MOURÃO, 2020; BRIDI et al., 2020). Porém, a mudança para o trabalho a distância não foi planejada, sendo em essência uma alternativa para dar continuidade as atividades em um contexto em que o distanciamento social se faz necessário. A urgência que uma situação pandêmica impõe, impediu que as organizações e os trabalhadores se preparassem e estruturassem o trabalho remoto. Essa súbita alteração nas relações de trabalho, exigiu dos trabalhadores uma alta capacidade de adaptação, tanto no campo profissional como no familiar (MARTINS; AGUIAR; BASTOS, 2020).

Dentre os desafios enfrentados pelos trabalhadores na transição para o *home office*, Losekann e Mourão (2020, p. 73) destacam a “necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes”. Além disso, a união entre o ambiente doméstico e de trabalho, sobrepõe vida profissional e particular, fazendo com que os trabalhadores estejam permanentemente a disposição das empresas. Com a família em casa, as atividades domésticas também se intensificam, disputando espaço com as atividades de cuidado, de lazer, escolares e de trabalho. Essa sobrecarga de tarefas, aliada ao isolamento social, a insegurança financeira causada pela crise econômica, bem como outras preocupações geradas pela pandemia, fragilizam a saúde mental dos trabalhadores e contribuem para a desestabilização das relações familiares (LOSEKANN; MOURÃO, 2020; BRIDI et al., 2020; MARTINS; AGUIAR; BASTOS, 2020).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Buscando alcançar o objetivo desta pesquisa, foi realizado um estudo de campo uma vez que se almeja o aprofundamento de uma realidade específica, através do estudo de um certo grupo ou comunidade (GIL, 2002). Para tal, utilizou-se uma abordagem qualitativa que segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 70), “admite uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, [...] que não pode ser traduzida em números”.

Neste trabalho, optou-se pela história oral como método de pesquisa, dada a sua capacidade de transmitir as experiências dos sujeitos pertencentes a uma determinada sociedade (ALBERTI, 2000; MEIHY; HOLANDA, 2011). Freitas (2006), divide a história oral em três tipos: tradição oral, história de vida e história temática. A

modalidade empregada na elaboração deste estudo foi a história temática, que se concentra na “investigação de um tema específico qualquer escolhido pelo pesquisador” (MINICURSO... 2020, min. 08). Desta forma, elementos da história pessoal do narrador somente são relevantes quando relacionados a temática central do projeto (FREITAS, 2006; MEIHY; HOLANDA, 2013).

A coleta dos dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas com 11 trabalhadores, quatro homens e sete mulheres, selecionados através de um perfil previamente definido. Logo, os sujeitos da pesquisa compartilhavam algumas características: eram trabalhadores em *home office*; membros de organizações familiares do tipo nuclear, isto é, composta por pai, mãe e filho(s); e com filho(s) de até 12 anos de idade. A criação do perfil foi assim delimitada, pois acredita-se que as situações vivenciadas por estes trabalhadores estariam mais alinhadas ao objetivo deste trabalho, além de permitir uma comparação entre os relatos dos homens e das mulheres à luz da temática de gênero.

Como forma de direcionar o desenvolvimento da entrevista, foi elaborado um roteiro com 10 perguntas abertas (apêndice A). Contudo, as entrevistas decorreram em formato de diálogo, o que permitiu a realização de novas questões à medida que essa necessidade foi sendo identificada. Ressalta-se ainda, que antes de ser aplicado o roteiro foi submetido a um pré-teste, que resultou na inclusão de alguns elementos, bem como na adequação da ordem de algumas perguntas (LAKATOS; MARCONI, 2003). Considerando o contexto de pandemia em que o estudo se desenvolveu, que requer o cumprimento do distanciamento social, todas as entrevistas foram realizadas de forma virtual, através de videochamadas do *Google Meet* ou *Whatsapp*. Os relatos foram gravados, com o devido consentimento dos entrevistados e seus nomes foram modificados a fim de preservar a identidade e garantir o sigilo. No quadro 1, tem-se a caracterização dos sujeitos entrevistados (apêndice B).

Prodanov e Freitas (2013, p. 113) definem o processo da análise de dados como “[...] uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a sua categorização, sua interpretação e a redação do relatório”. Sendo assim, neste artigo esse procedimento foi iniciado pela sintetização dos dados, seguido pela categorização. Nesta etapa, buscou-se agrupar os dados em temas a partir de correlações e conexões percebidas, embasadas no referencial teórico.

4 RESULTADOS

Esta seção traz a análise das narrativas dos sujeitos de pesquisa, relacionando o conteúdo dos seus relatos com os estudos apresentados no referencial teórico. Para tanto, foram elaboradas três categorias: A primeira retrata a percepção dos trabalhadores com relação aos impactos da pandemia em suas vidas profissionais. Já a segunda e terceira categorias, abordam essa questão sob a ótica de gênero, de modo que as vivências dos profissionais homens e mulheres são analisadas separadamente.

4.1 TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

Como consequência da pandemia da Covid-19, a crise econômica levou muitos trabalhadores ao desemprego, criando um cenário de grande instabilidade profissional e propagando um sentimento de insegurança (SOUZA, 2021). Em suas narrativas, diversos participantes da pesquisa mencionaram essa preocupação, principalmente no início da pandemia, como percebe-se na fala do entrevistado Joaquim “No começo sim. Eu não sabia qual seria o futuro. Não sabia o que estava por vir. Tava [sic] tudo muito inseguro [...]”. De forma semelhante a entrevistada Nicole relembra que “[...] no começo tinha insegurança assim ‘Pronto, vão mandar a gente embora’, primeira coisa, né [sic]? [...]”. Passada essa tensão inicial, alguns respondentes se colocam em uma situação mais estável, porém, sem deixar de considerar a imprevisibilidade deste momento de pandemia.

O distanciamento social provocou mudanças em diversas esferas da sociedade, alterando a rotina dos trabalhadores que tiveram que se adaptar ao teletrabalho compulsório de maneira repentina (GONDIM; BORGES, 2020). Tal fato pôde também ser verificado nesta pesquisa, uma vez que os sujeitos relataram profundas alterações em suas rotinas de trabalho, como efeito imediato da pandemia. O respondente Pedro aborda essa questão ao dizer que “[...] tive que readequar toda minha rotina pra [sic] atender de casa. [...] Então eu precisei reorganizar os meus atendimentos”. Não só as atividades precisaram ser reorganizadas, como outros elementos já tradicionais da jornada de trabalho foram afetados. O intervalo realizado durante o expediente, período destinado a alimentação e descanso, ganhou novos contornos. Isso fica evidente na fala da entrevistada Teresa “[...] não tenho ali o *time* de aproveitar como lazer a hora do almoço, né [sic]? Sair pra [sic] almoçar, ter esse desligamento [...]”.

A integração do ambiente de trabalho ao ambiente doméstico, causa uma sobreposição das vidas profissional e pessoal, o que dificulta o “desligamento” relatado por Teresa. Com isso, a rotina de trabalho não tem qualquer tipo de limitação geográfica, acompanhando o indivíduo onde ele estiver (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). A participante da pesquisa Maria acrescenta que “[...] eu vejo colegas falando que trabalhar em casa tu não consegue se desligar, né [sic]? Então se vem uma demanda meia-noite, tu vais atender a demanda meia-noite. Durante praticamente um ano, eu fiz isso [...]”. Soma-se a este contexto o fechamento das escolas e creches e o incremento de tarefas relacionadas ao cuidado dos filhos. Na prática, administrar a vida familiar durante a rotina de trabalho, é um desafio que muitos trabalhadores enfrentam diariamente. Tais desafios também são vivenciados pelos entrevistados, conforme exposto pelo respondente João

[...] Então por exemplo, eu tô [sic] aqui no meio de uma reunião. Ele [filho do entrevistado] entra, aí atrapalha a condução do trabalho. [...] Então ele vem aqui, ele senta, ele quer apertar os botões, ele puxa cabo, ele... Então acaba gerando um estresse de ter mais uma responsabilidade [...], além das responsabilidades que a gente tem no âmbito profissional a gente tem as responsabilidades do filho junto.

Esse relato corrobora com Martins, Aguiar e Bastos (2020), quando estes afirmam que o exercício do trabalho é impactado pela coexistência dos domínios familiar e profissional, posto que as atividades domésticas e laborais se intercalam constantemente, comprometendo a concentração dos trabalhadores.

Com todos em casa, as atividades domésticas são intensificadas. Exigindo dos indivíduos a capacidade de conciliação de diferentes demandas. Todos os entrevistados declararam que as atividades domésticas aumentaram com a pandemia. A participante da pesquisa Gabriela conta que “[...] a casa fica muito [deu ênfase] mais suja, então eu tenho pouco tempo pra [sic] cuidar da casa, né [sic]? Porque no fim tá [sic] todo mundo em casa o tempo todo [...]”. Ainda sobre a mesma questão, o respondente Joaquim também compartilha o seu ponto de vista ao dizer que “[...] a casa fica uma bagunça, né [sic]? Então tipo, na sala tá [sic] brinquedo pra [sic] tudo quanto é lado, aqui no escritório também. Não dá mais pra [sic] manter aquela organização que a gente tinha antes”.

A intensificação de tarefas, contudo, ultrapassa a esfera doméstica estendendo-se a esfera profissional. As exigências realizadas por algumas empresas, na perspectiva da

entrevistada Maria, não condizem com o momento atípico que a sociedade se encontra, em sua fala ela menciona que

[...] tu tem que tá [sic] presente em tudo, respondendo em tudo, participando de um milhão de reuniões. Tu tem que tá [sic] sendo sempre bom, excelente, maravilhoso, produtivo e tu tá [sic] numa rotina totalmente diferente daquilo que tu tá [sic] acostumado à tua vida inteira, entendeu? [...].

O depoimento de Maria coincide com o que é apresentado por Sandall e Mourão (2020), ao argumentarem que a perda dos controles tradicionais, outrora realizados presencialmente, podem fazer com que as organizações exijam um maior desempenho dos seus trabalhadores. Para Pérez-Nebra, Carlotto e Sticca (2020), o acúmulo de atividades tanto relacionadas aos ambientes domésticos como ao ambiente profissional, requer dos trabalhadores o desempenho de múltiplos papéis, gerando uma intensa sobrecarga que colabora para a piora do nível de estresse ocupacional.

4.2 O IMPACTO DA PANDEMIA NA VIDA PROFISSIONAL NA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES HOMENS

Nas histórias dos participantes da pesquisa, percebe-se uma relação entre o sentimento de sobrecarga e a pandemia. O motivo apresentado pela maioria dos depoentes foi o acréscimo de atividades de cunho profissional, que se atribuem ao aumento da jornada de trabalho em *home office* ou a necessidade de complementar a renda, como explica o respondente Joaquim

[...] eu peguei alguns “freelas” também durante esse tempo. A minha esposa, ela é engenheira civil e ela tá [sic] desempregada desde... da gravidez dele [do filho deles]. Então pra [sic] tentar ajudar nos gastos eu peguei “freelas” e comecei a trabalhar mais. [...] E isso fez eu me sobrecarregar, né [sic]?

A situação vivenciada por Joaquim ilustra o conceito de papéis de gênero abordado por Insfran e Muniz (2020), onde o homem assume o papel de provedor, encarregado de garantir o sustento financeiro, enquanto a mulher recebe a função de cuidadora do lar. O participante da pesquisa Bruno também manifesta preocupação com a subsistência da família ao dizer que “[...] Então a pandemia veio, tava [sic] complicado, tá [sic] difícil, tem gente morrendo. Compactuo com tudo, mas eu tenho que pensar fora disso, senão eu não vou trazer o ‘ganha-pão’ [...]”. Os dois relatos evidenciam os meios pelos quais a divisão sexual do trabalho se concretiza, estando

presente tanto nas organizações familiares, como na forma como o indivíduo se vê em sociedade.

A constante presença no ambiente doméstico ampliou a percepção dos entrevistados no que diz respeito às demandas familiares, aumentando a colaboração deles dentro de casa. No entanto, observa-se em alguns casos, que a mulher ainda figura como a maior responsabilizada pelo trabalho reprodutivo. Nesse sentido, o respondente Bruno menciona que

[...] ela [esposa do entrevistado] continua fazendo a maior parte sim, da parte doméstica e tal. E não por nada, mas às vezes... acaba fazendo, né [sic]? [...] nesse mundo que a gente vive, às vezes é até machista, que é errado, é uma visão errada, mas o homem às vezes ele fica mais tranquilo "Ah não, porque a esposa vai fazer, deixa lá" [...].

Embora avaliem que os afazeres domésticos e de cuidado sofreram uma intensificação na pandemia, no geral este não é apontado como um fator de sobrecarga pelos trabalhadores homens. Nota-se que os entrevistados não concebem estas atividades como obstáculos a sua atuação profissional, mas sim como um elemento superficial de suas rotinas. Este cenário se associa ao princípio de separação exposto por Hirata e Kergoat (2007), que baseia-se na distinção entre o que é considerado trabalho de homem e trabalho de mulher, sendo este um dos pontos formadores da divisão sexual do trabalho.

A forma repentina com que a pandemia impactou o mercado de trabalho, cria condições que asseveram o desenvolvimento de um clima de instabilidade profissional. Por essa razão, a maioria dos respondentes relatam que temeram os efeitos imediatos da crise. Porém, se valendo de um discurso otimista, muitos consideram este momento como uma oportunidade de crescimento profissional, um desafio a ser vencido. Como se verifica na fala do entrevistado João

[...] Profissionalmente, eu acho que eu tô [sic] na melhor fase [...]. Os desafios são extremamente motivadores dentro da minha área. [...] A pandemia não só me dá mais confiança, como me desafia a entender melhor essas novas situações e propor melhores soluções pra [sic] nossa empresa [...].

Nessa mesma linha, o respondente Bruno acrescenta que

[...] Eu sou o tipo do cara que o desafio eu até gosto. O obstáculo, a parte ruim, eu até gosto. É aí que eu acho que eu cresço. Tá [sic] difícil ligar, tá [sic] difícil falar, tá [sic] difícil... Legal, eu paro, penso, reflito, imagino uma opção [breve pausa] e aí eu vou atrás.

Ainda que se considere todas as complexidades decorrentes do compartilhamento do espaço domiciliar com o de trabalho, os participantes da pesquisa se mostram confiantes e se inserem em um contexto de relativa estabilidade profissional. Os depoimentos dos entrevistados remetem ao elucidado por Biroli (2018), quando esta diz que o trabalho reprodutivo realizado pelas mulheres, fornece condições para que os homens se dediquem ao trabalho produtivo. Esse sistema permite que homens priorizem o campo profissional, uma vez que não é atribuído a eles o dever de zelar pela produção social da existência.

Considerando que a pandemia provocou profundas transformações na rotina dos trabalhadores, alguns aspectos tiveram destaque nas narrativas dos participantes da pesquisa. Em suas falas, mudanças na coordenação do trabalho e nas relações com os colegas foram temas recorrentes. Posto isto, o respondente João argumenta que

[...] Quando a gente fala em atuação de equipe, quando você tem um modelo presencial a interação ela é estimulada. Você tem muita troca, você tem muitas questões que são resolvidas de uma forma mais ágil, porque as pessoas estão no mesmo local. Então desse ponto de vista, dessa perspectiva, eu creio que essa mudança [de rotina] gerou um impacto um pouco negativo.

Contribuindo da mesma forma, o entrevistado Joaquim conta que “[...] sinto falta de poder sair e encontrar com os colegas de trabalho pra [sic] trocar ideia, porque a gente fica meio sozinho assim trabalhando só de casa, né [sic]? Então... foi isso que mais atrapalhou assim”.

As percepções dos entrevistados corroboram com a pesquisa realizada por Bridi et al. (2020), feita com o objetivo de verificar as condições de trabalho durante a pandemia. Na ocasião, ao analisar os discursos das mulheres, percebeu-se uma frequência maior dos termos “casa”, “filho”, “cuidado” e “criança”, à medida que para os homens houve maior repetição dos termos “tempo”, “contrato”, “pandemia” e “casa”. A menção deste último termo, porém, se relacionava a gestão do tempo de trabalho e não as tarefas domésticas e de cuidados com os filhos. Com isso, fica evidente que se tratando da divisão sexual do trabalho, as histórias dos participantes da pesquisa somente refletem uma condição que se impõe a sociedade de maneira geral.

No que se refere a convivência familiar durante o *home office*, com exceção das queixas relacionadas as interrupções e barulhos dos filhos, os respondentes viram essa como uma oportunidade de passar mais tempo na companhia da família, conforme relata o participante da pesquisa Pedro “[...] é um prazer assim estar em casa, né [sic]? Terminei uma consulta, no intervalo, por exemplo, posso tomar um cafezinho, curtir ali

o [nome do filho ocultado]. A princípio a gente tá [sic] super adaptado [...]”. O entrevistado João expõe posição semelhante ao afirmar que

[...] Eu tenho um filho pequeno, o meu filho tem 2 anos. [...] E poder acompanhar o crescimento dele, o desenvolvimento dele diariamente, ter ele na minha rotina, não só rotina de casa, mas a rotina de trabalho também. Isso na minha visão foi muito positivo [...].

As experiências dos homens, onde a responsabilização pelo cuidado é secundária quando não nula, abre margem para a reprodução de uma narrativa mais amena, onde não se identificam traços de sobrecarga atrelado as tarefas de cuidados, ou mesmo maiores danos a vida profissional. Para Andrade (2004), tais circunstâncias denotam as assimetrias existentes entre os sexos, sendo este um ponto significativo para compreender as relações de poder que se formam entre homens e mulheres, bem como a consequente desigualdade de gênero.

4.3 O IMPACTO DA PANDEMIA NA VIDA PROFISSIONAL NA PERCEPÇÃO DAS TRABALHADORAS MULHERES

Os relatos das mulheres entrevistadas demonstram como o cuidado com os filhos representa uma parcela significativa de suas rotinas e de como essa responsabilização tomou maiores proporções na pandemia. Sem o apoio das escolas ou creches, todas as entrevistadas tiveram que, em algum momento, conciliar as atividades profissionais e de cuidado. O que em muitos casos se traduziu em uma limitação da oferta de tempo dedicado ao trabalho. Fruto da divisão sexual do trabalho, a forma como o cuidado dos filhos é socialmente atribuído as mulheres é definido por Hirata (2010) como uma ideologia naturalista, onde se assume uma tendência natural dos sujeitos a determinadas tarefas, apoiando-se no conceito de *habitus* masculino e feminino. A participante da pesquisa Joana expressa bem essa situação ao afirmar que “Alterou [a rotina de trabalho] porque eu me vi trancada dentro de casa com uma criança pequena, sem ter como levar pra [sic] escola. Sempre ali conciliando um pouco o trabalho com os cuidados da criança [...]”. A necessidade de adaptação da vida profissional e a sua relação com o cuidado dos filhos, é também relatada pela entrevistada Nicole

Desde que se iniciou a pandemia elas [as filhas da entrevistada] estão comigo dentro de casa. Então minha rotina mudou bastante, porque eu tenho que mesclar a minha vida profissional e a parte de ser mãe, né[sic]? [...] Agora desliguei botão mãe e vamos ligar botão profissional e fica o dia inteiro assim, não tem um horário que eu possa dizer "Não, agora eu vou só trabalhar", né [sic]?

A simultaneidade com que a entrevistada realiza as atividades de cuidado dos filhos e profissional, revela a forma como o trabalho reprodutivo é invisibilizado, uma vez que não gera valor monetário. Como resultado disso, tem-se o modelo de conciliação apresentado por Hirata (2010), em que a mulher permanece no papel de cuidadora ainda que inserida na esfera de produção econômica. Cria-se então, uma volumosa carga de trabalho proveniente da combinação entre a vida doméstica e profissional, que se acentua em um cenário de pandemia, visto que trabalho e casa ocupam o mesmo ambiente.

Além das tarefas de cuidado já normalmente desempenhadas pelas mulheres, a pandemia fez com que elas tivessem que suprir a carência do ensino regular, assumindo demandas até então realizadas pelas escolas. Em suas narrativas, as respondentes com filhos em idade escolar, descreveram o impacto que o ensino *online* teve em suas vidas profissionais, conforme conta a respondente Gabriela

[...] os atendimentos de terapia que eu faço, eu reduzi basicamente 80% deles. Então num momento onde eu poderia tá [sic] faturando bastante, trabalhando bastante, né [sic]? Em virtude da pandemia muita gente ter precisado de apoio, eu não consegui trabalhar porque o meu filho tá [sic] fazendo aula online, né [sic]? [...] E no online ele precisa de apoio 100% junto, ele não consegue ficar concentrado, parando, prestando atenção, entendendo o que a professora tá [sic] falando, sabe? [...].

Consonante ao exposto por Gabriela, a entrevistada Carla também relata a sua experiência ao dizer que “[...] Não tinha [antes da pandemia] toda essa assessoria que precisa, né [sic]? No caso da aula *online*. Aí isso que mudou bastante, porque a minha tarde hoje eu não tenho mais, né [sic]? Eu tenho que ficar integral pra [sic] elas assim, nesse período [...]”. Corroborando com Porto (2020, online), quando esta menciona que “o fechamento de escolas e de creches também impôs encargos adicionais significativos para as mulheres em casa”, as falas das entrevistadas exemplificam como a divisão sexual do trabalho se manifesta, já que coube as mulheres as tarefas relacionadas ao cuidado dos filhos, marcando a instituição deste papel social como essencialmente feminino. Tal conjuntura afeta o desempenho das profissionais que precisam recorrer a jornadas de trabalho mais curtas, a fim de auxiliar os filhos nas tarefas escolares.

Em diferentes momentos as participantes da pesquisa citam que houve uma intensificação das tarefas doméstica após o início da pandemia. Além disso, percebe-se pelos relatos que os afazeres do lar são realizados paralelamente ao trabalho, nos

intervalos e principalmente após o expediente, desvelando uma jornada exaustiva, caracterizada pelo acúmulo de atribuições. Nas palavras da respondente Nicole

[...] Se você trabalha o dia inteiro fora de casa, seus filhos estão na escola ou na creche ou com alguém. Você chega na sua casa, sua casa tá [sic] limpa, né[sic]? Não tem muita sujeira ou coisas muito acumuladas. Mas como em casa... tipo, terminei meu expediente, a sala tá [sic] espalhada de brinquedo, a pia tem louça, parece que a quantidade de roupa dobrou, a sujeira aumenta. Então assim, além disso tudo tu termina ali o expediente e ainda tem aquele monte [deu ênfase] de coisa pra [sic] fazer, né [sic]? Muito diferente da minha rotina como era antes. [...] Aí tem todas as coisas pra [sic] arrumar da casa, fazer a janta, dá comida pras [sic] meninas, aí dá banho, aí parece que a quantidade de tarefas aumentou assim, dobrou basicamente.

Ao absorverem uma enorme massa de trabalho, as mulheres experienciam uma sobrecarga física e psicológica alimentada pelas condições impostas pela pandemia. Contudo, as entrevistadas manifestam o sentimento de responsabilização pela manutenção do lar, o que segundo Trindade e Covre-Sussai (2019) evidencia a naturalização dos papéis de gênero. Conforme se constata na fala da entrevistada Teresa, ao declarar como o trabalho domésticos e de cuidado se acentua na pandemia e se mistura aos compromissos do trabalho, “[...] E hoje tudo sobrecarrega mais nesse sentido de... eu, como mãe, como profissional e mulher, preciso estar atenta e conciliando tudo isso”. O uso do termo “preciso” indica como a divisão sexual do trabalho está internalizada no discurso das mulheres. O que também se relaciona ao abordado por Biroli (2018), quando a autora afirma que a divisão sexual do trabalho se constitui a partir de uma estrutura social.

Refletindo um momento de instabilidade econômica, a maioria das respondentes alegaram já ter sentido seus empregos ameaçados desde que se iniciou a pandemia. Porém, suas narrativas demonstram que a insegurança profissional que sentem, não se limita somente a crise econômica, mas também está vinculada ao fato de precisarem conciliar família e trabalho durante o *home office*. Passos e Guedes (2018) lembram que a distribuição desigual do trabalho doméstico dificulta a presença feminina no mercado de trabalho. Nesse sentido, a participante da pesquisa Maria revela que

[...] Eu tive minha produtividade questionada no início da pandemia, com a minha gerente, que ela achava que eu tava [sic] sendo improdutiva. E foi bem doído assim [...] Aí no meu retorno de férias foi me dado um ultimato, eu tô [sic] agora nos três meses de experiência pra [sic] ver se eu vou permanecer na empresa, entendeu? Então talvez, se não tivesse havido pandemia, eu não estaria passando por isso nesse momento, entendeu? [...].

Trazendo uma outra perspectiva para esse tema, a entrevistada Nicole admite que chegou a pedir demissão durante a pandemia.

[...] A empresa nem queria mandar embora, mas eu já tava [sic] querendo sair. Porque assim, era muita pressão. E eu ficava "Eu não vou conseguir, eu não vou dar conta. Daqui a pouco eles vão ver que o meu desempenho já caiu mesmo." [...] Porque já é puxado uma rotina de mãe, de esposa, de ter que cuidar da casa. E aí tentar fazer isso ainda tudo junto. Falei "Eu vou surtar", né [sic]?

Em ambas as falas observa-se como o peso das obrigações familiares interfere na produtividade das profissionais entrevistadas, o que as coloca em uma posição fragilizada, mais propensas a serem demitidas e a pedir demissão.

Para Hirata e Kergoat (2007) a dicotomia existente entre as esferas produtivas e reprodutivas é uma característica determinante da divisão sexual do trabalho. Nas histórias das participantes da pesquisa, nota-se que muitas delas permanecem em casa, trabalhando remotamente, ao passo que seus maridos trabalham fora do âmbito doméstico. O que é explicitado pela respondente Gabriela, ao relatar que seu marido passou a trabalhar em um *coworking*, pois não conseguiu permanecer trabalhando em casa

[...] ele atende muito telefonema durante o dia e daí em casa meu filho fica, daí gritei, daí pula, daí tem que pedir pra [sic] fazer silêncio, daí meu marido tava [sic] meio que perdendo as estribeiras assim de trabalhar em casa, e tá [sic] trabalhando no escritório, mas ele faz home office, entendeu? Só que dentro do escritório, ele não fica em casa porque ele não consegue trabalhar dentro de casa, então ele fica basicamente todos os dias fora [...].

A entrevistada Débora retrata situação similar, quando conta que seu marido seguiu trabalhando presencialmente durante grande parte da pandemia “[...] Como ele é dono, né [sic]? Então ele não tem como ficar em home office, ele tem que trabalhar. E aí como eles desenvolvem embalagem e o negócio dele é muito específico, eles também são essenciais, então não fechou nunca, né [sic]? [...]”. As vivências das entrevistadas elucidam a forma como a pandemia resgata as distinções entre os espaços de ocupação masculinos e femininos, deslocando a mulher ao espaço privado enquanto mantem o homem no espaço público (TRINDADE; COVRE-SUSSAI, 2019).

5 CONCLUSÃO

O presente artigo buscou analisar os impactos da pandemia da Covid-19 na vida profissional de homens e mulheres. Para tanto, foram primeiramente abordados os conceitos de gênero e divisão sexual do trabalho, que forneceram o embasamento necessário ao entendimento das questões de desigualdade de gênero no mercado de

trabalho, passando então para uma elucidação a respeito da Covid-19 e a forma com que ela repercutiu na sociedade, sobretudo no mundo do trabalho. Sendo assim, foram entrevistados 11 trabalhadores homens e mulheres, por meio da metodologia da história oral temática, a fim de verificar as suas vivências no que diz respeito ao tema em estudo.

Os resultados da pesquisa apontaram que a pandemia gerou insegurança profissional nos trabalhadores, tendo se manifestado de forma mais latente em sua fase inicial, dada a situação de instabilidade econômica e social. A transição para o *home office* compulsório levou a mudanças bruscas em suas rotinas de trabalho, indo desde a necessidade de adaptação ao trabalho remoto, até a perda do contato presencial com os colegas. Além disso, o estabelecimento de elevados padrões de desempenho, aliados a facilidade de ter os equipamentos de trabalho em casa, fez com que os trabalhadores assumissem jornadas de trabalho mais longas durante a pandemia. Nota-se também, que a vida profissional disputa espaço com as responsabilidades familiares, principalmente no que se refere ao cuidado com os filhos. Essa falta de distinção entre as esferas pessoal e profissional, cria dificuldades quanto a realização e gerenciamento da rotina de trabalho. Desta forma, foi possível perceber que a pandemia trouxe diversas alterações na vida profissional dos trabalhadores, despertando por vezes um sentimento de sobrecarga e esgotamento profissional.

Constatou-se, porém, que a pandemia é vivenciada de forma diferente entre homens e mulheres. Para os trabalhadores homens, as principais mudanças na rotina de trabalho estão associadas ao aumento de demandas profissionais e modificações na coordenação do trabalho. As trabalhadoras mulheres, no entanto, destacaram o incremento de tarefas domésticas e de cuidado como um ponto crítico do trabalho efetuado durante a pandemia. Para elas, as obrigações familiares caracterizam impedimentos a vida profissional, limitam o tempo destinado ao trabalho remunerado, o que pode trazer danos ao desempenho, e geram uma intensa sobrecarga, uma vez que se somam as atividades laborais. Percebe-se então, que o sentimento de instabilidade profissional manifestado pelas trabalhadoras está ligado a necessidade de realização de diversas atividades, de caráter doméstico e profissional. Tais fatores, por outro lado, não impactaram a rotina dos trabalhadores homens na mesma medida, tendo um efeito secundário em suas vidas profissionais. Sob a ótica dos homens, o trabalho na pandemia ganha forma de desafio profissional, uma motivação que impulsiona o desempenho, ou mesmo uma oportunidade de estar junto da família. De modo que, diferentemente do

que ocorre com as trabalhadoras mulheres, o trabalho doméstico e de cuidado resultante desse novo contexto social não é tão intensamente vivenciado por eles, nem representam obstáculos a atuação profissional, já que não se verifica uma responsabilização pela conciliação dessas duas esferas.

Nesse sentido, observa-se que a conjuntura criada a partir da pandemia da Covid-19 acentua as desigualdades já existentes entre homens e mulheres, visto que colabora para a manutenção da divisão sexual do trabalho, reforçando estereótipos de gênero e configurando barreiras a emancipação e autonomia feminina. Revela-se então, uma ameaça de retrocesso da participação feminina no mercado de trabalho e espaços de decisão, reafirmando o exposto por Beauvoir (1949 apud NUNES; SILVA, 2016, p. 1138) quando a autora declara que “Basta uma crise política, econômica e religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados”.

Ainda assim, deve-se destacar que os trabalhadores entrevistados representam uma massa escolarizada, qualificada e portanto privilegiada da população, onde o *home office* figurou como uma possibilidade (BRIDI, 2020). A partir disso, pontua-se também que mulheres em situação de maior vulnerabilidade social apresentam outras vivências frente a pandemia (BORGES, 2020). Desta forma, para estudos futuros recomenda-se que este fenômeno seja analisado por uma perspectiva interseccional, abordando também outros marcadores sociais.

REFERÊNCIAS

ALBERTI, V. Indivíduo e biografia na história oral. **Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil**, Rio de Janeiro, p. 1-5, 2000. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/6715>. Acesso em: 02 abr. 2021.

ANDRADE, V. R. P. **Sexo e gênero**: a mulher e o feminino na criminologia e no sistema de justiça criminal. 2004. Disponível em: <https://bit.ly/3gTZ8Ml>. Acesso em: 26 mar. 2021.

BEZERRA, A. C. V. *et al.* Fatores associados ao comportamento da população durante o isolamento social na pandemia de COVID-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.l.], v. 25, n. 1, p. 2411-2421, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2Q7dj5j>. Acesso em: 25 fev. 2021.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no brasil. [S.l.]: Boitempo, 2018.

BORGES, M. J. R. O vírus e o invisível: a desigualdade de gênero e o trabalho de cuidado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 265-310, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2PZxF0u>. Acesso em: 15 jan. 2021.

BRIDI, M. A. *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. 2020. Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://bit.ly/3mqo8vD>. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRIDI, M. A. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no brasil. **Estudos Avançados**, [S.l.], v. 34, n. 100, p. 141-165, dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>. Acesso em: 27 fev. 2021.

CARLOTO, C. M. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 3, n. 2, p. 201-213, jan./jun. 2001. Disponível em: <https://bit.ly/3t0jsPp>. Acesso em: 05 fev. 2021.

CARVALHO, S. S. Mercado de trabalho: os efeitos da pandemia sobre os rendimentos do trabalho e o impacto do auxílio emergencial: os resultados dos microdados da pnad covid-19 de julho. **Carta de Conjuntura**, [S.l.], v. 48, n. 3, p. 1-17, ago. 2020. Ipea. Disponível em: <https://bit.ly/3fP1ITq>. Acesso em: 27 fev. 2021.

COSTA, J. S. M.; REIS, M. C. **Nota Técnica**: uma análise da mp nº 936/2020 sobre os rendimentos dos trabalhadores e a renda domiciliar per capita. Ipea, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3dDzl82>. Acesso em: 27 fev. 2021.

COSTA, S. S. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 969-978, ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-761220200170>. Acesso em: 27 fev. 2021.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **The Global Gender Gap Report 2018**. Fórum Econômico Mundial, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3uzeBF9>. Acesso em: 27 jan. 2021.

FREITAS, S. M. **História oral**: possibilidades e procedimentos. 2. ed. São Paulo: Associação Editorial Humanitas, 2006.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <https://bit.ly/39TegWe>. Acesso em: 01 abr. 2021.

GONDIM, S.; BORGES, L. O. Significados e Sentidos do Trabalho do Home Office: desafios para a regulação emocional. In: QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020. Cap. 5. p. 39-48. Disponível em: <https://bit.ly/3fUmAIX>. Acesso em: 21 mar. 2021.

GUEDES, M. E. F. Gênero, o que é isso? **Psicologia**: Ciência e Profissão, [S.l.], v. 15, n. 1-3, p. 4-11, jan./mar. 1995. Disponível em: <https://bit.ly/3mraVTf>. Acesso em: 31 jan. 2021.

GUÉRIN, I. Sociologia econômica e relações de gênero. **Trabalho e Cidadania Ativa Para As Mulheres: Desafios para as Políticas Públicas**, São Paulo, p. 71-88, dez. 2003. Disponível em: <https://bit.ly/39R9vfl>. Acesso em: 21 fev. 2021.

HIRATA, H. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. **Cadernos de Crítica Feminista**, Recife, v. 3, n. 2, p. 80-105, dez. 2009. Disponível em: https://soscorpo.org/?page_id=2665. Acesso em: 18 fev. 2021.

_____. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 6, n. 11, p. 1-7, jul./dez. 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4966/496650332002.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2021.

_____. Por quem os sinos dobram?: globalização e divisão sexual do trabalho. **Trabalho e Cidadania Ativa Para As Mulheres: Desafios para as Políticas Públicas**, São Paulo, p. 15-30, dez. 2003. Disponível em: <https://bit.ly/39R9vfl>. Acesso em: 21 fev. 2021.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, [S.l.], v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>. Acesso em: 18 fev. 2021.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2Oubu2b>. Acesso em: 23 fev. 2021.

_____. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua: Outras formas de trabalho 2018**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2Rat8Zz>. Acesso em: 27 jan. 2021.

_____. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3ms2Rl3>. Acesso em: 23 fev. 2021.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios COVID19: novembro/2020**. Rio de Janeiro, 2020. Resultado mensal. Disponível em: <https://bit.ly/2Q4JCBU>. Acesso em: 30 mar. 2021.

INSFRAN, F. F. N.; MUNIZ, A. G. C. R. Maternagem e Covid-19: desigualdade de gênero sendo reafirmada na pandemia. **Diversitates International Journal**, [S.l.], v. 12, n. 2, p. 26-47, jun./dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3cW0svL>. Acesso em: 29 mar. 2021.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: Ipea, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3sZXNHh>. Acesso em: 27 fev. 2021.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do Teletrabalho na Pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, p. 71-75, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3rVv0SD>. Acesso em: 21 mar. 2020.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1997. 179 p. Disponível em: <https://bit.ly/2PHuL0A>. Acesso em: 31 jan. 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: <https://bit.ly/3t2httZ>. Acesso em: 01 abr. 2021.

MARTINS, L. B.; AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. COVID-19: seus impactos nas relações trabalho-família. In: QUEIROGA, F. (org.). **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19**: contribuições da psicologia organizacional e do trabalho no contexto da pandemia. Porto Alegre: Artmed, 2020. Cap. 6. p. 49-58. Disponível em: <https://bit.ly/31S4Oht>. Acesso em: 21 mar. 2020.

MEIHY, J. C. S. B.; HOLANDA, F. **História oral**: como fazer, como pensar. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2011.

MINICURSO de História Oral Aula 2. Realização de Robério Américo do Carmo Souza. Ceará: Núcleo de Documentação Cultural Ladeísse Silveira, 2020. (35 min.), Vídeo, son., color. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xV6FuiPzLXI>. Acesso em: 08 mar. 2021.

NOGUEIRA, M. C. O. C. **Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero**: perspectiva feminista crítica na psicologia social. 1996. 418 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia Social e das Organizações, Universidade do Minho, Braga, 1996. Disponível em: <https://bit.ly/3msUjL1>. Acesso em: 12 fev. 2021.

NUNES, L. L. G.; SILVA, G. T. C. LITERATURA DE AUTORIA FEMININA: reflexões do passado que constroem o feminino no século xxi. **Revista Philologus**, Rio de Janeiro, v. 66, n. 22, p. 1133-1140, set./dez. 2016. Disponível em: <http://www.filologia.org.br/rph/ANO22/66supl/0085.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO Monitor**: covid-19 and the world of work. 2. ed. OIT, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2PHbc8F>. Acesso em: 26 fev. 2021.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, OPAS - ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3wA2N7B>. Acesso em: 25 fev. 2021.

OECD - ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Education at a Glance 2019**. OECD, 2019. Disponível em: <http://inep.gov.br/education-at-a-glance>. Acesso em: 22 fev. 2021.

PASSOS, L.; GUEDES, D. R. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. **Planejamento e Políticas Públicas**, [S.l.], n. 50, p. 67-94, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3sTeJ21>. Acesso em: 29 mar. 2021.

- PEDRO, J. M. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **História**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 77-98, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/his/v24n1/a04v24n1.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2021.
- PÉREZ-NEBRA, A. R.; CARLOTTO, M. S.; STICCA, M. G. Bem-estar e Estresse Ocupacional em Contexto de Distanciamento Social. In: QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020. Cap. 4. p. 31-37. Disponível em: <https://bit.ly/3dJPskA>. Acesso em: 21 mar. 2021.
- PORTO, N. **Mulheres e mercado de trabalho**: pandemia e desigualdade de gênero. Pandemia e desigualdade de gênero. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3mr3cEJ>. Acesso em: 13 jan. 2021.
- PRAUN, A. G. Sexualidade, gênero e suas relações de poder. **Revista Húmus**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 55-65, jan./abr. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3wApIj0>. Acesso em: 06 fev. 2021.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3rWkzOP>. Acesso em: 02 abr. 2021.
- RAMOS, D. S. **Gênero e geração**: permanências e mudanças na condição feminina. 2011. 146 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Departamento de Psicologia Clínica, Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: <https://bit.ly/39NPKpu>. Acesso em: 14 fev. 2021.
- SANDALL, H.; MOURÃO, L. Desempenho no Trabalho: Desafios para Trabalhadores e Gestores em Teletrabalho Compulsório. In: QUEIROGA, Fabiana (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020. Cap. 3. p. 21-29. Disponível em: <https://bit.ly/3dJPskA>. Acesso em: 22 abr. 2021.
- SCHWARCZ, L. M. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. [S.l.]: Companhia das Letras, 2019.
- SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, [S.l.], v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://bit.ly/3mzbVET>. Acesso em: 07 fev. 2021.
- SIQUEIRA, H. C. B. *et al.* Pandemia de Covid-19 e Gênero uma Análise sob a Perspectiva do Princípio Constitucional da Isonomia. **Revista Psicologia & Saberes**, [S.l.], v. 9, n. 18, p. 216-226, jan. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3dLQJrl>. Acesso em: 23 fev. 2021.
- SOUZA, D. O. A pandemia de COVID-19 para além das Ciências da Saúde: reflexões sobre sua determinação social. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.l.], v. 25, n. 1, p. 2469-2477, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/31RjltC>. Acesso em: 25 fev. 2021.
- _____. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, [S.l.], v. 19, p. 1-15, jan. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>. Acesso em: 30 mar. 2021

TRINDADE, N. S.; COVRE-SUSSAI, M. A transgeracionalidade do papel de gênero e a condição feminina entre mãe e filha: reflexões sobre o trabalho doméstico não remunerado. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP**, São Paulo, v. 26.1, p. 46-78, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3dIBAab>. Acesso em: 05 fev. 2021.

WAJNMAN, S. **“Quantidade” e “qualidade” da participação das mulheres na força de trabalho brasileira**. E-book, 2016, pp. 45-58. Disponível em: <https://bit.ly/3ufaBKy>. Acesso em: 22 fev. 2021.

APÊNDICE A – Roteiro da entrevista

1. Qual é a sua idade?
2. Onde você trabalha? O que você faz?
3. A pandemia alterou a sua rotina de trabalho? De que forma?
4. Como é ter os filhos em casa durante o expediente de trabalho? Existem situações desafiadoras? Quais?
5. Se sente mais sobrecarregado/sobrecarregada neste período de pandemia? O que faz com que você se sinta dessa forma?
6. Como as tarefas domésticas e do cuidado com os filhos são conciliados agora na pandemia?
7. A pandemia lhe causou ou causa alguma insegurança profissional? Se sim, conte mais a respeito.
8. Você acredita que a pandemia influencia o seu desempenho e/ou desenvolvimento profissional? Por quê?
9. No momento atual, como está sendo para você conciliar vida profissional e familiar?
10. Gostaria de acrescentar algo?

APÊNDICE B – Caracterização dos sujeitos da pesquisa

Quadro 1 – Caracterização dos sujeitos da pesquisa

Nome	Idade	Setor da organização	Profissão
Gabriela	32	Tecnologia e Saúde	Assistente Administrativa e Terapeuta
Joaquim	32	Tecnologia	Desenvolvedor de Sistemas
Bruno	38	Tecnologia	Líder de Pré-vendas
Nicole	35	Tecnologia	Analista Financeiro
Maria	36	Educação	Analista Técnico
Joana	33	Tecnologia	Gerente de Produtos
Carla	36	Gráfico e Estamparia	Vendedora e Empresária
Débora	31	Educação	Assistente Administrativo
Pedro	38	Educação e Saúde	Empresário e Terapeuta
Teresa	29	Tecnologia	Analista de Recursos Humanos
João	36	Tecnologia	Diretor de Pessoas e Cultura

Fonte: Elaborado pela autora (2021).