

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE COMUNICAÇÕES E ARTES
DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES PÚBLICAS, PROPAGANDA E TURISMO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
RELAÇÕES PÚBLICAS

HELOISA FELICIANO DA SILVA

Funcionárias do próprio lar:

Uma análise sobre a influência da cultura e comunicação organizacionais na vida e carga mental das mulheres que trabalharam remotamente na pandemia de COVID-19

SÃO PAULO
2021

HELOISA FELICIANO DA SILVA

Funcionárias do próprio lar:

Uma análise sobre a influência da cultura e comunicação organizacionais na vida e carga mental das mulheres que trabalharam remotamente na pandemia de COVID-19

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Relações Públicas, Propaganda e Turismo da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Relações Públicas.

Orientadora: Prof^a Dr^a Simone Alves de Carvalho

SÃO PAULO

2021

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo
Dados inseridos pelo(a) autor(a)

Silva, Heloisa Feliciano da
Funcionárias do próprio lar:: Uma análise sobre a influência da cultura e comunicação organizacionais na vida e carga mental das mulheres que trabalharam remotamente na pandemia de COVID-19 / Heloisa Feliciano da Silva; orientadora, Simone Alves de Carvalho. - São Paulo, 2021.
70 p.: il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Departamento de Relações Públicas, Propaganda e Turismo /
Escola de Comunicações e Artes / Universidade de São Paulo.
Bibliografia

1. Comunicação organizacional. 2. Cultura organizacional. 3. Home office. 4. Mulheres. 5. Carga Mental. I. Alves de Carvalho, Simone. II. Título.

659.2

CDD 21.ed. -

Elaborado por Alessandra Vieira Canholi Maldonado - CRB-8/6194

FICHA CATALOGRÁFICA

SILVA, H. F. **Funcionárias do próprio lar: Uma análise sobre a influência da cultura e comunicação organizacionais na vida e carga mental das mulheres que trabalharam remotamente na pandemia de COVID-19.** 2021. 70 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

Data de aprovação:

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Profª Drª Simone Alves de Carvalho

Profº Drº Maurício Felício

Mestra Camila Acosta Camargo

Local: Universidade de São Paulo – Escola de Comunicações e Artes

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a todas as pessoas que estudaram na Universidade de São Paulo, ou alguma universidade pública, enquanto tiveram que trabalhar por necessidade. Se você se deparou com alguém que te disse que esse espaço não lhe pertencia, seja porque por sua classe social, pela quantidade de línguas que você não fala ou pela falta de tempo de se dedicar a todas as atividades, esse trabalho é para você. Não acredite por um segundo se quer que você não merece estar em uma universidade pública porque não consegue ler três livros na semana. Dedico também a todas as mulheres que trabalharam *home office* nessa quarentena e tiveram que viver uma jornada tripla em casa. Vocês são verdadeiras guerreiras.

AGRADECIMENTOS

Agradecer nem sempre é um trabalho fácil, por isso, é o último texto a ser escrito neste trabalho. De tantas vezes que me imaginei escrevendo estes agradecimentos, todas começo agradecendo as mesmas pessoas: Helo, Heloa, Helena, Heitor Gabriel e Sueli. Ter uma família complexa, desconstruída e um pouco confusa, sempre me dá mais força para concluir meus objetivos, porque, apesar desses adjetivos, o que importa é o amor, o carinho, o respeito e a garra que essas cinco pessoas me ensinaram e demonstraram a vida toda, porque não é fácil viver longe da família, especialmente quando somos tão ligados. Mas, apesar da distância, saber que vocês estão sempre do meu lado, é o que não me deixa desistir jamais.

Não posso continuar estes agradecimentos sem citar outras pessoas da minha família que foram tão essenciais para a conclusão da faculdade: Emelyn, Israel, Ana Luiza, Denise e Felipe, meus companheiros de comilanças e risadas. Deram-me abrigo, comida, abraços e muito conforto. Sem vocês eu não conseguiria ter feito metade disso.

Na vida, sempre há um trio de amigas que são tão diferentes entre si que chega a ser difícil duvidar que essas pessoas possam ser tão amigas. Eu dei sorte, porque embora tenhamos todas as nossas diferenças, não duvidamos um minuto se quer dessa irmandade que construímos ao longo desses muitos anos. Gabriela e Giovanna, vocês sustentaram crises que nem o terapeuta Fábio conseguiria. Vocês me deram forças de tantas maneiras que eu não sou capaz de transformar em palavras. Dizem que não se escolhe família e eu concordo, porque eu não escolhi vocês também. Nós estávamos destinadas a essa amizade, e quem disser qualquer palavra contrária não sabe do que está falando. Eu amo vocês.

Sem querer que estes agradecimentos sejam maiores do que meu próprio TCC, preciso, ainda, falar de duas pessoas fundamentais para que eu começasse a escrever: aos trancos e barrancos, Allyson e Ana Laura foram responsáveis por toda a produção feita com antecedência neste trabalho. Mas eu não devo a eles apenas as *lives* destinadas à produção, eu devo eles as conversas tarde da noite e os desabafos sobre coisas tão bestas que nem eu consigo entender como eles ainda são meus amigos. Foram intermináveis videochamadas, sobre os mais diversos assuntos, que fizeram com que esse momento acontecesse e se tornasse tão especial.

Não tenho como deixar de falar do grupo de trabalho que parece um grupo de amigos antigos de bar: Soltos em Barueri. Vocês são essenciais para que eu continue trabalhando de forma leve e feliz (da forma que se é possível). Vocês me ensinaram que podemos ser quem

somos até no ambiente de trabalho e isso eu vou levar para a vida. Estendo essa parte à Carolina Ferreira e à Carolina Giorgi, que fazem mais do que parte disso tudo.

Começo a entrar em um momento muito especial destes agradecimentos, que é destinado à minha amiga Ariel. No início do ano, quando eu estava me sentindo completamente perdida, me ofereci para ajudá-la com sua loja e, quem acabou sendo ajudada, fui eu – até mais do que eu imaginei. Sua luz e propósito me alcançaram e finalmente consigo me reconhecer como uma pessoa alegre e viva novamente. E, conseqüentemente, estes agradecimentos se estendem à Patrícia que, desde o primeiro contato, entrou na minha tempestade e trouxe à tona tudo aquilo que era de bom em mim. Patty, você encontrou uma menina dentro de mim que estava perdida há muito tempo e isso não tem dinheiro que lhe pague. Este trabalho foi construído com uma saúde mental em constante recuperação feita através das suas mãos, amor, cuidado e proteção.

Como uma boa geminiana, não consigo apenas terminar um texto em que se ainda tem muito a agradecer. Há pessoas que foram essenciais em toda a minha caminhada na ECA-USP. Caminhada essa que pode não ser considerada academicamente de sucesso, mas que eu conheci pessoas incríveis e firmei amizades que sou incapaz de descrever a gratidão por ter encontrado. São elas: Marcella Jucá, Bárbara Palmeira, Beatriz Sabino, Bruna Feijó, Giovana Teles, Marina Morena, Fernando Alcântara, Ana Carolina Carvalho, Paulo Belarmino, Robson Lima, Mei Tamada, e, é claro, sem a menor possibilidade de deixar de agradecer ao time mais incrível de qual já fiz parte: Handivas, Handmalas, Gloriosas, vocês são o grupo em que me encontrei, e a parte mais dolorida de finalizar esse trabalho é saber que meu tempo com vocês está se acabando.

E, por fim, mas não menos importante, meu último agradecimento pertence a uma pessoa que não esperava estar agradecendo nesse momento. Um amigo de longa data, mas que se tornou uma das pessoas mais importantes da minha vida. Marcos Henrique, você me ensinou que tempo não é importante quando se tem conexão, respeito, cuidado e amor. Seu apoio nessa reta final foi o que fez com que eu conseguisse virar as últimas madrugada – que seja eterno enquanto dure. E que dure para sempre.

E, para encerrar, de fato, queria agradecer à minha querida orientadora Simone, que não foi apenas paciente, mas um verdadeiro anjo, quando me acalmava em todas as orientações e aceitou que eu atrasasse alguns prazos. Você é uma excelente professora e uma pessoa inspiradora!

RESUMO

Tendo em vista os inúmeros acontecimentos causados com o estouro da pandemia da Covid-19, este trabalho busca evidenciar uma vertente do machismo que é muito latente na sociedade e que foi amplificada durante esse momento de crise sanitária histórica que passamos: a exaustão da carga mental das mulheres provocada pela soma das tarefas domésticas com seu emprego. Por isso, esse trabalho buscou a reflexão sobre a influência da cultura organizacional e da comunicação organizacional no agravamento da carga mental feminina durante o *home office* compulsório e repentino provocado pela quarentena da Covid-19. A partir dessa problemática, é desenvolvido um estudo exploratório on-line, com objetivo de entender como as mulheres se sentiram mentalmente durante esse período e a que se deve tais sentimentos, como seus companheiros ou familiares se portaram em casa em relação às tarefas, e se elas sentiram que o ambiente de trabalho ajudou ou atrapalhou na manutenção de sua respectiva carga mental. Diante do aporte teórico e dos resultados, é avaliado que as mulheres se sentem mais cansadas. Foi visto que grande parte disso é devido ao aumento da carga de trabalho doméstico e do emprego, e sobretudo a junção desses dois fatores. Além disso, mostra que o ambiente de trabalho tiveram grande influência nesse sentimento e carga mental.

Palavras-chave: Comunicação organizacional; Cultura organizacional; *Home office*; Pandemia; Mulheres; Carga mental.

ABSTRACT

In view of the numerous events caused by the outbreak of the Covid-19 pandemic, this paperwork seeks to highlight a strand of chauvinism that is very latent in society and which was amplified during this moment of historical health crisis that we have been through: the exhaustion of the Mental Load in women, caused by the household chores in addition to their employment. Therefore, this work sought to reflect on the influence of organizational culture and organizational communication on the aggravation of the female Mental Load during the compulsory and sudden home office caused by the Covid-19 quarantine. Based on this issue, an online exploratory study is developed, with the aim of understanding how women felt mentally during this period and why such feelings are due, how their partners or family behaved at home in relation to the domestic tasks, and if they felt that the work environment helped or hindered the maintenance of their mental load. Given the theoretical support and results, it is evaluated that women feel more tired. It was seen that a large part of this is due to the increase in the workload of domestic work and employment, and above all the combination of these two factors. Furthermore, it shows that the work environment had a great influence on this feeling and Mental Load.

Keywords: Organizational communication; Organizational culture; Home office; Pandemic; Women; Mental load.

Lista de Figuras

Figura 1: Gráfico sobre a representatividade da mulher em cargos de liderança	20
Figura 2: Quadro nº 12 de “Era só pedir”	24
Figura 3: Tweet retirado da hashtag #PORRAMARIDO	26
Figura 4: Casos novos de COVID-19 por data de notificação	31
Figura 5: Óbitos de COVID-19 por data de notificação	31
Figura 6: Vacinação no Brasil	32
Figura 7: Faixa etária dos respondentes	46
Figura 8: Porcentagem de respondentes com filhos	48
Figura 9: Seleção das tarefas que os respondentes gerais se sentem responsáveis para com os filhos	49
Figura 10: Percepção dos respondentes sobre o carregamento da carga mental das tarefas domésticas	51
Figura 11: Percepção dos respondentes masculinos sobre o auto carregamento da carga mental das tarefas domésticas	52

Lista de Tabelas

Tabela 1: Tarefas domésticas as quais os respondentes planejam e executam	50
Tabela 2: Tarefas domésticas as quais os respondentes do gênero masculino planejam e executam	50
Tabela 3: Atividades que causaram o cansaço de pessoas	53
Tabela 4: Temas abordados pelas empresas durante a quarentena	54

Sumário

Introdução	12
1. Gênero: Como nos tornamos o Segundo Sexo	14
1.1. As mulheres no Mercado de Trabalho	16
1.2. A divisão sexual do trabalho	20
1.3. Carga Mental Feminina e o Trabalho Doméstico	23
2. A pandemia de coronavírus	28
2.1. O desemprego na crise e a piora da saúde mental	33
2.2. O <i>home office</i> forçado e a mudança provocada nas rotinas	34
3. Cultura Organizacional e Comunicação Organizacional: a influência direta na vida das pessoas	40
4. Estudo Exploratório	46
5. Análise de estudo exploratório	56
Considerações Finais	60
Referências Bibliográficas	62

Introdução

Não é de hoje que sabemos o quanto o ser humano está ligado ao trabalho. Essa relação, para muitas pessoas, pode, inclusive, ter superado a mera questão de sobrevivência e atingido outras funções na vida alheia, como até mesmo a de prazer e felicidade (VASCONCELOS, 2004). Nessa linha de raciocínio, entendemos que a cultura organizacional e comunicação organizacional possuem grande influência na vida desses indivíduos, que muitas vezes passam mais tempo trabalhando do que em casa, com suas famílias.

Em 2020, o mundo se deparou com a pandemia de coronavírus e com todas as facetas que isso nos causou: incerteza sobre o futuro, medo da doença, perda de familiares, isolamento social, convivência compulsória 100% do tempo com a família, uso de máscaras, limpeza de itens de comida, desesperadas idas ao mercado, grave crise sanitária em todo o mundo e, claro, o tão falado nos subsequentes dois anos, o *home office*.

Sabemos que a adaptação a uma nova rotina pode não ser algo tão fácil para a maioria das pessoas, mas uma mudança tão rápida, e sem a devida preparação de estrutura física ou até mesmo psicológica, colocou à prova alguns assuntos que já poderiam estar em discussão na sociedade, mas que foram acelerados devido a todos os acontecimentos. Um exemplo – que é o objetivo geral deste presente trabalho – é promover a reflexão sobre a influência da cultura organizacional e da comunicação organizacional no agravamento da carga mental feminina durante o *home office* compulsório e repentino provocado pela quarentena de COVID-19. Objetivo esse motivado pela busca do entendimento sobre como a comunicação organizacional pode ajudar a consolidar uma cultura organizacional eficiente, para que, em situações complexas, em que pouco se tem controle sobre os acontecimentos, não haja grupos mais afetados do que outros de uma forma drástica, não haja comprometimento na produção do trabalho e, principalmente, para que se busque a construção de um ambiente psicologicamente seguro e saudável para as pessoas, sobretudo para as mulheres, que foram bastante afetadas nesse momento.

Para isso, foi necessário tratar sobre questões de gênero e a introdução da mulher no mercado de trabalho. Assim, no capítulo 1 “Gênero: como nos tornamos o Segundo Sexo”, à luz de Beauvoir (1959), temos um breve resumo sobre como as mulheres foram incumbidas de um papel completamente secundário na construção da nossa sociedade, permeando os acontecimentos até hoje. Esse capítulo também contém a contextualização sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, o conceito de divisão sexual do trabalho e a carga mental feminina e o trabalho doméstico imposto a elas, em busca de pautar e entender o que é a carga mental feminina empregada nos afazeres do lar, como isso pode levar ao esgotamento mental da mulher, principalmente quando somada à carga de trabalho, além de visar explicitar a existência do machismo, mesmo de que forma estrutural, nas famílias e organizações, e como ele afeta a vida das mulheres.

Nesse momento em que as pessoas, sobretudo as mulheres, foram mais vulneráveis, foi necessário pautar e contextualizar os acontecimentos da pandemia da Covid-19. Desta forma, o capítulo 2 “A pandemia de coronavírus” tratou sobre fatores que provocaram uma piora na saúde mental das pessoas, como o desemprego, e a mudança repentina de rotina por conta do *home office* forçado.

Por fim, o capítulo 3 “Cultura Organizacional e Comunicação Organizacional: a influência direta na vida das pessoas”, define ambos os termos em busca de entender como a cultura organizacional e comunicação organizacional influenciam no trabalho, efetividade e vida das pessoas durante o momento estudado.

Para a análise dos objetivos propostos, no capítulo 4 “Estudo Exploratório”, desenvolve-se o resultado obtido do estudo exploratório realizado e, em sequência, no capítulo 5, exibe-se a sua análise de acordo com o aporte teórico. Logo após, finaliza-se o trabalho com as considerações finais, seguidas de bibliografia.

1. Gênero: Como nos tornamos o Segundo Sexo

Gênero pode ser definido e entendido como uma construção social que, além de diferenciar homens e mulheres, é uma identidade sociocultural formada pelas atribuições, diferenças de comportamento e qualidades percebidas entre esses homens e mulheres (SALVAGNI; CANABARRO, 2015, pp. 92-93). Em termos populares, essa nomenclatura pode ser confundida com o sexo físico-biológico (feminino e masculino), por ser uma definição considerada recente, uma vez que até o século XVII só se conhecia e falava sobre um modelo (sexo), o masculino; a mulher era vista e concebida como uma espécie de homem invertido e, por isso, um ser inferior e menos desenvolvido (SILVA et al, 2005, p. 72). Para Butler, em todo caso, gênero não é construção social ou essência, mas, sim, uma produção de poder (BUTLER, 2003, pp. 24-33).

A partir disso, entendemos que a visão do papel da mulher na sociedade, sim, é uma construção muito antiga, feita na maioria das vezes por homens. Essa visão consiste na ideia do cuidado da casa, dos filhos e do marido, a qual o movimento feminista busca combater fortemente – neste trabalho, são considerados os movimentos europeu, estadunidense e brasileiro. Aqui, cabe ressaltar que a mulher foi e é fundamental na construção da sociedade e sistema que conhecemos hoje, e como exemplo, temos sua participação na Revolução Francesa de 1789, em que os burgueses contaram massivamente com sua força, por fazerem parte da classe trabalhadora, mas as deixaram de fora da Declaração dos Direitos Humanos.

Sob a ótica do que escreveu Beauvoir em “O Segundo Sexo”, de 1949, obra dividida em duas partes, começamos a entender mais sobre a origem do papel que foi criado para a mulher na sociedade ao longo dos séculos. Nessa obra, Beauvoir discorre sobre fatos e mitos em relação a essa condição imposta à mulher, em busca de identificar e revelar a diferença de poder entre os sexos, e falar sobre a posição secundarista das mulheres no mundo. Nesse momento, faremos os recortes de gênero dentro da cisgeneridade, termo utilizado para falarmos de pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi determinado em seu nascimento (JESUS, 2012, p. 10).

Embora entenda-se, hoje, que a mulher conquistou importantes avanços sociais, elas ainda se veem presas em estigmas e convenções que, na maioria das vezes, não foram criadas e sustentadas por elas, e que as colocam em posição de menor importância na pirâmide social, designando-as a um papel do Outro, este que, segundo Beauvoir, é um agente passivo e menosprezado desde as relações biológicas de interação entre os dois sexos. Para a autora, a visão da mulher e de seu papel não foram construídos apenas para a espécie humana e, sim,

sobre várias outras espécies, onde o papel da fêmea é o de suporte e serviço ao macho, progenitor da vida (mesmo que na realidade, não seja).

Na boca do homem o epíteto “fêmea” soa como um insulto; no entanto, ele não se envergonha de sua animalidade. [...] O termo “fêmea” é pejorativo não porque enraíza a mulher na Natureza, mas porque a confina no seu sexo. E se esse sexo parece ao homem desprezível e inimigo, mesmo nos bichos inocentes, é evidentemente por causa da inquieta hostilidade que a mulher suscita no homem. [...] Inerte, impaciente, matreira, estúpida, insensível, lúbrica, feroz, humilhada, o homem projeta na mulher todas as fêmeas ao mesmo tempo (BEAUVOIR, 1949, p. 31).

Logo na introdução da obra, Beauvoir explica que os laços que unem a mulher ao homem não podem ser comparados ao de nenhuma outra luta minoritária, uma vez que é um dado biológico, e não um momento da história humana (BEAUVOIR, 1949, p. 16), ou seja, não conseguimos nos desfazer desse laço por uma guerra, caçada ou atividade do gênero; precisamos que os homens vivam para que a manutenção e perpetuação da espécie continue.

O laço que a une a seus opressores não é comparável a nenhum outro. A divisão dos sexos é, com efeito, um dado biológico, e não um momento da história humana. É no seio de um *mitsein* original que sua oposição se formou e ela não a destruiu. O casal é uma unidade fundamental cujas metades se acham presas indissolivelmente uma à outra: nenhum corte por sexos é possível na sociedade. Isso é o que caracteriza fundamentalmente a mulher: ela é o Outro dentro de uma totalidade cujos dois termos são necessários um ao outro (BEAUVOIR, 1949, p. 16).

Para chegarmos na visão de sociedade que temos e vivemos hoje, a construção é longa. Filósofos como Aristóteles e Hipócrates trouxeram em seus estudos sobre a vida humana algumas observações sobre o papel da mulher como um todo. É possível observar que as falas e explicações buscam esse lugar fragilizado e de escanteio. “São Tomás declara que a mulher é um ser ‘ocasional’, o que é uma maneira de afirmar – numa perspectiva masculina – o caráter accidental da sexualidade” (BEAUVOIR, 1949, p. 34) e essa construção foi se passando de geração em geração, criando a falsa impressão de que, na manutenção da vida, a mulher é apenas uma ferramenta na grande engrenagem – e que quem a faz rodar é o homem.

Com o advento do patriarcado, o macho reivindica acremente sua posteridade; ainda se é forçado a concordar em atribuir um papel à mulher na procriação, mas admite-se que ela não faz senão carregar e alimentar a semente viva: o pai é o único criador. [...] É essa também a doutrina de Hipócrates, que reconhece duas espécies de sêmens: um fraco ou feminino e outro forte, masculino. [...] A mulher limitava-se, pois, nessas hipóteses, a nutrir um princípio vivo ativo e já perfeitamente constituído (BEAUVOIR, 1949, pp. 35-36).

Entretanto, enganamo-nos quando entendemos que a submissão da mulher sob a opressão do homem é, de fato, biológica, ou que se aprofundou sob esse fator. A autora Federici argumenta que essa condição submissa foi causada e teve sua manutenção, principalmente, pelo trabalho não-remunerado exercido pela mulher, dentro de um sistema capitalista ainda em construção, onde se considera sem valor o trabalho doméstico, mas não por conta de sua

natureza “improdutiva”, e sim pela importância que é dada ao salário do homem, conferindo-o o poder de dominação (FEDERICI, 2004). A fragilidade da moral feminina é sobretudo construída em cima da dor, do sofrimento, do desrespeito e da repressão das mulheres ano após ano, geração após geração.

Vemos que o trabalho de calar e controlar as mulheres, que é algo antigo e que permanece até hoje, deve-se muito às grandes e poderosas instituições. No artigo *A mulher e sua posição na sociedade – da antiguidade aos dias atuais*, os autores exemplificam sobre o Brasil colonial, em que o Estado e a Igreja buscaram “abafar” a sexualidade feminina, com objetivo de tirar sua liberdade e segurança, uma vez que isso ameaçava o equilíbrio doméstico, a segurança social e a própria ordem das instituições civis e eclesiásticas (DEL PRIORE, 2001, p. 46). Eles também trazem a ideia de que, muito possivelmente, as mulheres hoje ainda vivem com o peso dessa imagem que vem sendo carregado há muito tempo, mesmo de forma inconsciente (SILVA et al., 2005, s/p).

Ainda hoje, esse discurso de submissão da mulher no casamento é muito comum, principalmente dentro das igrejas cristãs. Baseando-se nas passagens de Efésios, capítulo 5, versículos 22 ao 33,

As mulheres sejam submissas ao seu próprio marido, como ao Senhor; porque o marido é o cabeça da mulher, como também Cristo é o cabeça da igreja, sendo este mesmo o salvador do corpo. Como, porém, a igreja está sujeita a Cristo, assim também as mulheres sejam em tudo submissas ao seu marido

e Provérbios, capítulo 14, versículo 1, “A mulher sábia edifica o lar, mas a insensata o destrói com as próprias mãos”, a instituição Igreja tem um grande papel na manutenção dessa ideia de Segundo Sexo.

1.1. As mulheres no Mercado de Trabalho

Acompanhada desse papel de Segundo Sexo, a história da mulher no mercado de trabalho é extensão dessa construção social criada para elas. Começaremos, então, por uma afirmação: as mulheres sempre trabalharam. Entretanto, segundo Gardey (2003) essa falta de reconhecimento tanto da mulher em si como capaz, quanto do seu trabalho, é decorrente dos sistemas econômicos e sociais que historicamente buscaram omitir ou negar atividades de trabalho feminino, sejam elas domésticas, no campo, na indústria ou no comércio (GARDEY, 2003 apud AMARAL, 2012, p. 4).

A expansão da aceitação da mulher no mercado começou com a precarização do trabalho na Revolução Industrial por três grandes motivos: utilização de maquinário, que possibilitou a criação de atividades mais brandas no quesito força braçal, necessidade de mão-de-obra e necessidade de complemento de renda familiar. Essa força de trabalho era muito lucrativa, uma vez que era desvalorizada, o que fazia com que os empregadores, além de oferecerem um salário menor pelo serviço prestado do que a um homem, as submetiam a um trabalho subalterno (GIRÃO, 2001 apud AMARAL, 2012, p. 4).

Na modernidade, podemos considerar que houve uma redefinição do papel da mulher e na estrutura da família, ocasionando mudanças no cotidiano, em que a mulher começou a se inserir no mercado de trabalho, unindo-se ao homem como provedor do lar e dividindo a responsabilidade sobre a educação dos filhos (DIAS, 1997 apud COSTA; ANDROSIO, s/d, p. 1). No livro *Mulheres no Topo de Carreira*, de Fontelle-Mourão (2006), a autora cita os três fatores que contribuíram para essas alterações, segundo Castells (1999), que são:

- 1) entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho remunerado, devido ao crescimento de uma economia informacional global; 2) uso da pílula anticoncepcional para o controle reprodutivo e; 3) impulso poderoso promovido pelas mulheres e por um movimento feminista multifacetado (FONTELLE-MOURÃO, 2006, p. 17).

No Brasil, a população feminina passou a se inserir no mercado de trabalho de forma mais intensa a partir da década de 1940, por conta da expansão econômica, da urbanização e da industrialização (CIRÍACO et al., 2019, s/p), mas foi nas décadas de 1970 e 1980 que houve um aumento significativo na participação delas nas atividades econômicas e, como consequência, no período de 1981-2002 observa-se um aumento da força feminina na renda familiar per capita (MELO; MONTE, 2014 apud CIRÍACO et al., 2019, s/p). Essa mudança está relacionada ao aumento da escolaridade feminina, à redução do número de filhos da mulher, à maior expectativa de autonomia econômica e de realização pessoal, e à maior intenção, disponibilidade ou necessidade de contribuir com a renda familiar (PIRES et al., 2010, p. 83).

No artigo *Globalização e Divisão Sexual do Trabalho* de Hirata (2003), tivemos duas tendências que afetaram o emprego feminino nesse processo, tanto em países desenvolvidos como nos subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, atenuando a diferença entre os grupos de mulheres. A primeira tendência é percebida com o início da bipolarização do trabalho feminino, em que, temos um grupo classificado como “não-qualificadas” (trabalhadoras em empregos precários, não valorizados e mal remunerados), e um pequeno grupo classificado como “gerências e profissões intelectuais superiores” (mulheres altamente qualificadas, que começaram a se inserir em campos como engenharia, arquitetura, medicina, gerências, direito

etc.). Essa diferenciação acabou criando uma relação paradoxal de opressão entre mulheres (HIRATA, 2003, pp. 147-148).

A segunda tendência é sobre o alto crescimento dos trabalhos domésticos aos quais as mulheres não-qualificadas são submetidas para se manterem devido à falta de oportunidades na área industrial e que acabam diminuindo o seu status, que já é precário, e acaba sendo ainda mais desvalorizado nesse tipo de atividade. Essas duas tendências reforçam o paradoxo de que existe um forte crescimento do emprego feminino, mas que na verdade ele está ligado à degradação e precarização desse mesmo emprego (HIRATA, 2003, p. 150).

Atualmente, quando olhamos para os números do mercado de trabalho aqui no Brasil, através da pesquisa “A inserção das mulheres no mercado de trabalho”, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), vemos que, em 2020, apenas 35,3 milhões de mulheres estavam ocupadas, contra 42,2 milhões de 2019, sendo que 10,8 milhões eram empregos informais e 4,2 milhões eram em trabalhos domésticos, registrados ou não. Nessa pesquisa, também é possível perceber que as mulheres foram as mais afetadas pela deterioração do mercado de 2019 para 2020, sobretudo as mulheres negras.

Segundo um levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgado em março deste ano, vimos que, em 2019, 73,7% dos homens com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país, que é composta por pessoas empregadas ou à procura de emprego. Entre as mulheres, o percentual foi de 54,5%. O estudo também traz alguns indicadores que podem nos ajudar a entender melhor as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na inserção no mercado de trabalho, como quando observamos o nível de ocupação das mulheres que possuem a presença de uma criança de até 3 anos de idade em casa. Em caso positivo, o índice é de 54,6%, e em casos negativos, é de 67,2%, numa faixa etária de 25 a 49 anos. Entretanto, ainda nessa pesquisa, vemos que, entre os homens, a situação é completamente diferente, uma vez que aqueles que têm crianças de até 3 anos de idade em casa representam 89,2% de nível de ocupação, superior aos 83,4% daqueles que não têm filhos nessa idade.

Em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU), criou um pacto global chamado Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que determina metas a serem cumpridas até 2030, visando o desenvolvimento sustentável do planeta. Ao todo, são 17 objetivos estabelecidos, os quais compõem uma agenda mundial para a construção e implementação de políticas públicas. Para o cumprimento de forma mais orgânica e assertiva, esses objetivos foram desdobrados em 169 metas, que abordam diversos temas fundamentais para o desenvolvimento humano em cinco perspectivas: pessoas, planeta, prosperidade, parceria e paz.

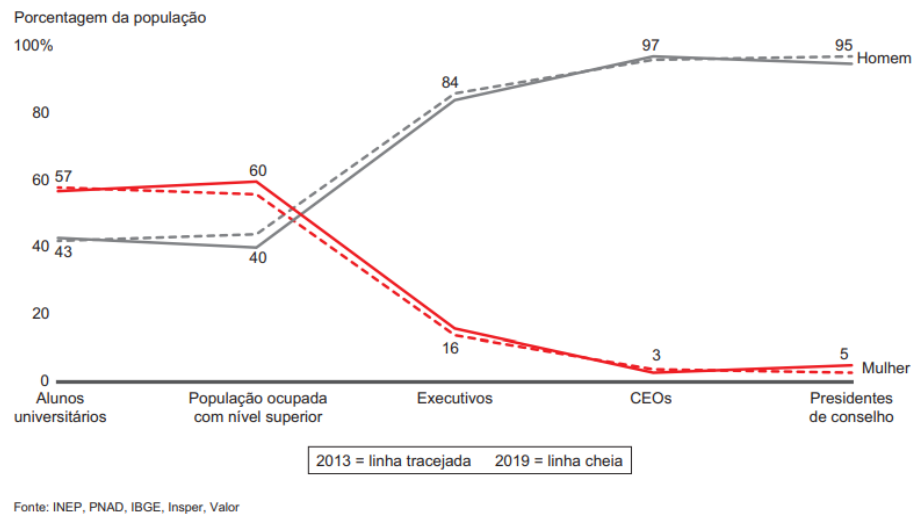
Entre eles, temos o objetivo número 5 “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, visando a diminuição da desigualdade de gênero, em que foram estabelecidas 8 metas. Duas delas são as seguintes:

1) reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não-remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais; e 2) garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

Para reforçar tais práticas, também em 2015, a ONU Mulheres lançou a agenda “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”, em que assumia compromissos concretos por mais de 90 países, visando que todas e todos, como sociedade civil, governo e empresas, trabalhem em prol desse objetivo.

Na pesquisa “Sem atalhos: transformando o discurso em ações efetivas para promover a liderança feminina”, de 2019, feita pelo LinkedIn em parceria com a Bain & Company, vemos que, de quase 1.000 pessoas entrevistadas, 82% das mulheres acreditam que a paridade de gênero deve estar entre as prioridades estratégicas de suas respectivas organizações, contra 66% dos homens. Entretanto, ainda que haja alto interesse e conscientização do tema, apenas 38% das mulheres acredita que essa pauta esteja como prioridade para os líderes de sua organização, embora 41% delas reconheçam que houve progresso entre a liderança quanto ao comprometimento.

O assunto acaba ficando mais triste quando percebemos que, entre as 250 maiores empresas brasileiras, apenas 3% dos cargos de CEO/presidentes e 5% de presidentes de conselhos são ocupados por mulheres, mesmo que 57% dos estudantes universitários sejam do sexo feminino. Mas isso não pode ser configurado como uma ocorrência devido à falta de interesse, pois a pesquisa mostra que, em ambos os gêneros, o índice de desejo de atingimento de cargo de liderança sênior seja entre 88% e 90%. Na figura 1, vemos um gráfico com a involução dessa representação.

Figura 1: Gráfico sobre a representatividade da mulher em cargos de liderança

Fonte: Pesquisa "Sem atalhos: transformando o discurso em ações efetivas para promover a liderança feminina" (2019)

Ainda nessa pesquisa, são trazidos três fatores que impactam mais a confiança de mulheres do que de homens. O primeiro deles é que mulheres, como um todo, são 22% mais propensas a terem a confiança minada por falta de oportunidade para participar e ter sucesso em tarefas de alto nível e desafiantes. O segundo é que mulheres em posições juniores são 17% mais propensas a acreditarem que precisam ter as habilidades necessárias para manter confiança. Por último, mulheres em posições de liderança sênior são 43% mais propensas a necessitarem de uma rede de apoio pessoal e profissional para manter o nível de confiança elevado. Essas informações conduzem ao entendimento de que, sobretudo, a autoestima profissional das mulheres pode estar naturalmente abalada só por serem mulheres.

1.2. A divisão sexual do trabalho

Quando falamos em divisão sexual do trabalho, é possível já imaginar que o tópico vai tratar sobre os trabalhos dos homens *versus* o trabalho das mulheres. E é aí que encontramos um problema: a ideia, em si, de dividir as atividades pelo sexo. Vemos que, ao longo da inserção da mulher no mercado de trabalho, houve uma tendência para os trabalhos de educação, cuidado e serviços domésticos, enquanto os homens trabalhavam em atividades de mais prestígio social.

No texto *A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Fatores explicativos e pistas para a intervenção* de 2010, as autoras Saavedra, Taveira e Silva

discorrem mais sobre o assunto para tentar entender o porquê dessa divisão, uma vez que não existem estudos exclusivos para compreendermos esse fenômeno.

Embora não existam quadros teóricos exclusivamente compreensivos deste fenômeno, algumas teorias sobre a carreira abordaram certos aspectos desta problemática, como é o caso da Teoria Sócio Cognitiva da Carreira, relativamente à autoeficácia das jovens para a matemática (Betz & Hackett, 1981, 1983) ou ainda, da Teoria das Aspirações Vocacionais (Gottfredson, 1981) que procura explicar como o gênero circunscreve o leque de escolhas de ambos os sexos. [...] Muita da investigação conduzida nesta área evidenciou que as crenças e representações que os pais e mães têm acerca do que é feminino ou masculino (nomeadamente, quanto às disciplinas a seguir, cursos ou profissões), têm um papel determinante nas práticas educativas, influenciando os comportamentos e as futuras expectativas das/os educandas/os (VIEIRA, 2006 apud SAAVEDRA; TAVEIRA; SILVA, 2010, p. 51).

O conceito de divisão sexual do trabalho ganhou força na década de 1970 na França, por impulso do movimento feminista. Segundo Hirata e Kergoat (2007), no artigo *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*, o estudo começou a partir de uma “tomada de consciência coletiva” sobre um tipo específico de opressão, em que o trabalho doméstico não é visto, reconhecido e, muito menos, remunerado:

Torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597).

Para as feministas da época, tornou-se como objetivo que se tratasse o trabalho doméstico como trabalho e que, na definição desse termo, tivesse obrigatoriamente a sua inclusão (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596).

Temos que a definição do termo “divisão sexual do trabalho” é a divisão do trabalho social decorrente das relações também sociais entre os sexos, colocando prioritariamente os homens na esfera produtiva e as mulheres na esfera reprodutiva, e, conseqüentemente, apropriando as funções de maior valor social aos homens, sejam no campo político, religioso, militar ou econômico. O termo “divisão sexual do trabalho”, então, é dado para o estudo em que se compara essa diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, para se analisar como essa distribuição se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Para as autoras, esse termo traz duas acepções, sendo essa primeira dada acima, que é a sociográfica, e a segunda, muito importante, é a que demonstra que essa desigualdade é sistemática, procurando justificar como os processos criados pela sociedade são utilizados para hierarquizar as atividades para criar um sistema de gênero (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596).

Entretanto, com o passar do tempo, o assunto foi caindo no esquecimento e, de forma regressiva, ele foi se mascarando. O paradoxo apresentado pelas autoras nesse texto, que serve de base para as análises que permeiam esse trabalho, é o de que “tudo muda, mas nada muda”. É dito isso pois é perceptível que, com muita luta, a situação das mulheres mudou, sobretudo nos países desenvolvidos. Elas conquistaram mais espaço no mercado de trabalho, nos cargos de liderança, nos espaços públicos, mas, mesmo assim, ainda tem-se dois pontos relevantes a serem considerados nessa análise. O primeiro deles é que, embora a situação delas tenha mudado, a disparidade entre os dois gêneros ainda é gigantesca. Depois, é relevante destacar que esse cenário só foi possível mediante a uma troca: uma doméstica pela outra. Isto é, a contratação de mulheres em situações precárias que foram trabalhar na casa das outras mulheres que queriam se inserir em empregos de maior prestígio fora de casa.

Dessa forma, vemos que essa máscara serviu como uma troca justa para os homens e casais heterossexuais, pois, enquanto a mulher está investindo mais tempo em sua formação acadêmica e em sua carreira, o “seu” trabalho doméstico não é deixado de lado ou compartilhado pelo casal; ele é, na verdade, terceirizado para outras mulheres. Sendo assim, ele foi repassado ao enorme número de mulheres em situações precárias como o desemprego. Entende-se, então, que essa externalização do trabalho doméstico serviu como forma de apaziguamento das tensões entre esses casais, quase como uma condição de permissão para que as mulheres pudessem começar a pensar em outras atividades que não as domésticas (HIRATA; KERGOAR, 2007, p. 601). As autoras Hirata e Kergoat chamam de “modelo de conciliação” esses pontos, trazendo a definição de Jacqueline Laufer:

Ele visa articular as atividades familiares e domésticas com a vida profissional. É uma condição necessária da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, em particular no âmbito profissional [...]. Uma eventual recomposição e uma nova divisão de papéis se realizariam, assim, não mais em detrimento das mulheres, mas em benefício comum de homens e mulheres (LAUFER, 1995, p. 164 apud HIRATA; KERGOAR, 2007, p. 604).

Assim, embora esse texto seja de 2007, ainda é muito atual, pois mesmo que as mulheres tenham entendido essa divisão desigual do trabalho doméstico como opressão, elas não deixam de se responsabilizar e realizar esse trabalho doméstico, que deveria ser tarefa de ambos os companheiros, “inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade”. (HIRATA; KERGOAR, 2007, p. 607). Essas mulheres, que agora estão em empregos fora de casa, aumentando seus índices de estudo e especialização, continuam se incumbindo do trabalho de cuidar dos filhos e da casa, na maioria das vezes,

sozinha. Esse modelo de “conciliação” é exclusivo para elas, que agora precisam equilibrar a vida familiar com a profissional.

Beauvoir (1949, p. 503), foi enfática ao dizer que foi por meio do trabalho que a mulher diminuiu em grande parte essa distância que a separava do homem, e que só o trabalho pode assegurar-lhe a liberdade concreta.

1.3. Carga Mental Feminina e o Trabalho Doméstico

Em 2017, o site Hypheness fez uma matéria sobre Carga Mental através de um quadrinho da quadrinista feminista francesa Emma Clit, publicado em suas redes sociais no mesmo ano, que busca explicar o porquê de as mulheres estarem tão cansadas. O quadrinho viralizou nas redes algumas vezes desde então, e várias mulheres se pronunciaram sobre o assunto, dando inúmeros exemplos práticos do que seria o termo Carga Mental. Em 2019, o jornal espanhol El País – Brasil, fez uma matéria intitulada *Carga mental: a tarefa invisível das mulheres de que ninguém fala*, dando mais visibilidade ao tema.

Mas, o que é a carga mental? Primeiro, começaremos definindo o que é carga de trabalho. Segundo Wisner (1997, p. 13), há uma divisão da carga de trabalho em física, psíquica e cognitiva, e um deles pode gerar uma sobrecarga sobre o outro.

As cargas de trabalho são definidas como exigências ou demandas psicobiológicas do processo de trabalho, gerando ao longo do tempo as particularidades do desgaste do trabalhador. Em outras palavras, as cargas são mediações entre o processo de trabalho e o desgaste psicobiológico (GRECO, OLIVEIRA; GOMES 1996, p. 61).

Quando falamos de carga mental, estamos nos referindo a essa “bagagem” mental que é gerada em nós de forma psíquica, no planejamento e organização das tarefas. Essa expressão vem de um conceito da década de 1980, chamado “o trabalho emocional”, da socióloga Hochschild (1983). Em mulheres, esse assunto se agrava, pois essa carga mental se estende do trabalho assalariado, ou seja, o externo, ao trabalho doméstico, do qual, além de se incumbir do planejamento e da organização, acabam sendo responsáveis, na maioria das vezes, também pela realização.

Durante a pandemia da Covid-19 –no Brasil, iniciada em março de 2020 –, o assunto ficou ainda mais em evidência. Por conta da importância do distanciamento físico, empresas, escolas e a maioria dos comércios foram obrigados a interromper suas atividades presenciais em busca da diminuição de contágio do novo coronavírus. Assim, as empresas, que conseguiram se estruturar, instauraram o *home office* para todos os funcionários – ou para sua

grande maioria. Em uma pesquisa realizada pela consultoria Betania Tanure Associados (BTA) e publicada pela *Época Negócios*, em março de 2020, de 359 empresas entrevistadas, 43% adotaram o modelo de *home office* por conta da pandemia e, em maio do mesmo ano, a ISE Business School lançou outra pesquisa mostrando que 51% dessas empresas que não tinham a prática como realidade anteriormente.

Essa mudança rápida de realidade impactou bastante a vida de várias pessoas, porque além de terem que se adaptar a uma rotina e dinâmica diferente de trabalho e demandas daquilo que estavam acostumados, seus filhos e outros familiares também tiveram que ficar em casa e, quem contava com ajuda de babás ou domésticas e diaristas, teve que dispensá-las. Desta forma, aquele momento que deveria ser dedicado ao emprego teve que ser dividido entre o trabalho doméstico, a atenção aos filhos e o cuidado próprio. E foi aí que o quadrinho da artista Emma, viralizou novamente.

Nesse quadrinho, intitulado “Era Só Pedir”, que foi traduzido e adaptado ao português pela equipe do Bandeira Negra, Emma busca mostrar, por meio da representação de ações cotidianas, o quanto a mulher é sobrecarregada nas funções domésticas. Ela aproveita, também, para explicar o que é a carga mental, como esse é um trabalho extremamente cansativo e que é completamente invisível. Vemos na figura 2 um quadro que ilustra o título.

Figura 2: Quadro nº 12 de “Era só pedir”



Fonte: Quadrinho “Era Só Pedir”, de Emma (2017)

A carga mental do trabalho da casa é basicamente o fato de organizar e planejar tudo o que deve ser feito naquele ambiente no campo do cuidado dos filhos e maridos, de tarefas de casa, higiene e alimentação: colocar roupa para lavar e estendê-las, comprar mais comida, arrumar o armário da cozinha, chamar o técnico da TV, trocar os lençóis da cama e muito mais.

Mas não é só o trabalho para com a casa em si, também existem as atividades dos filhos: marcar médico, fazer o jantar, dar banho, trocar de roupa, conferir o dever de casa, dar o remédio na hora certa, dar atenção, e por aí vai. Muitas vezes, inclusive, há até a responsabilidade para com o cônjuge, como a de marcar os médicos, comprar mais roupa de trabalho, preparar a marmitta, entre outras coisas.

Vemos que esse é um trabalho predominantemente feminino e que, enquanto a mulher está pensando nisso tudo, o homem espera que ela peça ajuda caso ela sinta necessidade e, quando acontece, ele realiza apenas aquilo que foi pedido. Nesses casos, o homem não entende as tarefas domésticas como uma tarefa que ele deveria compartilhar também. Como no exemplo dado no quadrinho:

Para mim, a existência dessa carga se torna flagrante quando eu decido me concentrar em uma simples tarefa, como por exemplo, limpar e arrumar a mesa. Eu começo por pegar um objeto e guardá-lo, mas no caminho, eu vou pisar em uma toalha suja, e então vou jogá-la no cesto, que eu encontrei cheio, e agora eu vou botar a roupa para lavar, e então dou de cara com a cesta de legumes que devem ser guardados na geladeira. Guardando os legumes, eu vou me lembrar que está faltando mostarda na lista de compras. E por aí vai. Por fim, eu terminarei de arrumar a mesa depois de mais ou menos 2 horas intermináveis. Para encontrá-la totalmente desorganizada na mesma noite. Se eu pedir para o meu companheiro arrumar a mesa, ele vai só arrumar a mesa. A toalha vai ficar no chão, os legumes vão apodrecer na pia da cozinha, e não teremos mostarda para o jantar (EMMA, 2017).

Esses são exemplos que aparecem na obra de Emma, mas ela não foi a única a presenciar ou falar sobre essas ações. Em 2019, a marca Procter & Gamble, conhecida como P&G, fez uma campanha na Espanha¹ sobre o tema carga mental e extraiu que, a cada 4 mulheres, 3 sofrem de carga mental, embora 40% delas não conhecessem o conceito e 45% nunca falaram do assunto com alguém. As autoras Hirata e Kergoat (2007) também falam sobre essa característica de delegação que as mulheres têm de exercer sobre seus companheiros. A reflexão sobre essa questão é a seguinte:

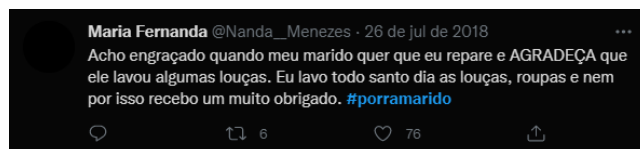
Mesmo que exista delegação, um de seus limites está na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam. É preciso refletir não apenas sobre o porquê dessa permanência, mas, principalmente, sobre como mudar essa situação. A nosso ver, é preciso questionar, sobretudo, os âmbitos psicológicos da dominação e a dimensão da afetividade (HIRATA; KERGOAT, 2007, pp. 607-608).

Em 2018, uma *hashtag* viralizou no Twitter chamada #PORRAMARIDO. A intenção da *tag* era o compartilhamento de histórias entre as mulheres sobre esse assunto em que elas são colocadas como as únicas responsáveis pelas tarefas domésticas e que, além disso, também teve um caráter de denúncia para os maridos "folgados". A viralização da *tag* promoveu maior

¹Campanha *Carga Mental de Proximity Madrid* para P&G. Acesso em 07 de setembro de 2021 através do link <https://www.youtube.com/watch?v=XrFMRYq4EWM>.

visibilidade para discussão do assunto. Abaixo, a figura 3 mostra um exemplo de *tweet* publicado.

Figura 3: Tweet retirado da *hashtag* #PORRAMARIDO



Fonte: Página de Twitter de @nanda__menezes (2018)

A pesquisa “Viver em São Paulo – Mulher²”, divulgada pela Rede Nossa São Paulo e noticiada pelo site G1 no início de março de 2020, mostrou que 52% dos homens acreditam que as tarefas domésticas são divididas igualmente em SP, mas apenas 39% das mulheres concordam. Nessa reportagem do G1, mostrou que uma pesquisa do IBGE divulgada em 2019, 92% das mulheres realizam afazeres domésticos, sendo que entre os homens o número foi de 78%. Esse levantamento também indicou que as mulheres trabalham quase o dobro do tempo dentro de casa – em média, 21 horas por semana aos cuidados do lar. E em 2010, um levantamento do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), mostrou que essa média era de 23,9 horas semanais contra 9,7 horas dos homens. Para o IBGE (2000), mulheres que tinham filhos menores de 14 anos gastavam 29 horas semanais com os cuidados domésticos.

Em uma reportagem da jornalista Juliana Sayuri, publicada em abril deste ano pelo jornal Nexo, o estudo “*Women’s Forum*”, realizado pelo Instituto Ipsos em 2020, em países do chamado G7 (Alemanha, Canadá, Estados Unidos, França, Itália, Japão e Reino Unido), com mais de 3,5 mil participantes, revelou que 79% das mulheres estão mais cansadas e estressadas pela carga mental da casa. Entre os homens, a porcentagem foi de 61%. E, segundo um estudo realizado pelo IPq (Instituto de Psiquiatria) do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP (Universidade de São Paulo), entre maio e junho de 2020, as mulheres foram mais afetadas emocionalmente nessa pandemia. Entre os 3 mil voluntários para o estudo, 40,5% das mulheres relataram sintomas de depressão, 34,9% de ansiedade e 37,3% de estresse.

O texto *A Divisão de Tarefas Domésticas entre Homens e Mulheres no Cotidiano do Casamento* de 2010, de Jablonski, busca explicar que essa concepção de que a responsabilidade familiar é da mulher foi construída em cima de vieses culturais de sociedades patriarcais extremamente enraizados e sólidos, que atrapalham a evolução da igualdade de gênero até em outros campos (THOMPSON, 1995 apud JABLONSKI, 2010).

²O Ibope Inteligência entrevistou 800 pessoas, entre homens e mulheres, com diferentes rendas, classes sociais, escolaridades, idades, raças e religiões, em 2020.

Em outras palavras, a realidade macrosocial sobrepuja a microssocial no que diz respeito à assunção de tarefas dentro do lar, de acordo com o que prega uma visão teórica mais alinhada com a postura de perspectiva de gênero (BERK, 1985; FERREE, 1990) – que atrela a construção simbólica do feminino à realização da maior parte dos trabalhos domésticos.

Nesse sentido, seria mais difícil para homens adotarem posturas mais femininas (realização de tarefas domésticas). Ambas as suposições encontram respaldo em pesquisas sobre o tema (BIANCHI, MILKIE, SAYER, & ROBINSON, 2000; SAYER, PHILIP, & CASPER, 2004) (JABLONSKI, 2010, p. 264).

Mesmo que hoje exista um cenário em que muitas mulheres tenham lutado e conquistado seu espaço em grandes cargos ou lugares de destaque nas mídias, as mulheres ainda estão presas nessa jornada dupla, que acaba se tornando até tripla, e que as desgasta mentalmente, podendo levar à completa exaustão mental. Pode não haver pesquisas direcionadas exclusivamente ao porquê de elas estarem “presas” nesse ciclo, mas o que se vê, principalmente nas redes sociais, são relatos de mulheres que passaram a observar seus maridos quando pediam para que eles realizassem alguma tarefa. O resultado é sempre o mesmo: a pior realização possível, seguida de reclamação da mulher e a refeição do trabalho. Isso, segundo alguns desses relatos, fez com que as próprias mulheres parassem de pedir algo para os maridos, porque sentiam que o desgaste mental de pedir, brigar e refazer era maior do que apenas fazer, assim como também vimos no capítulo anterior.

Na reportagem do jornal El País, de 2019, a socióloga Maite Egoscozabal fala sobre a influência que a carga mental tem na desigualdade de gênero, uma vez que a conciliação de tarefas entre os mundos profissional e pessoal é muito mais difícil para elas do que para eles. Segundo o estudo Somos Equipe de 2018, citado pela socióloga, 58% das mulheres, depois de serem mães, acabam tomando decisões que implicam em suas vidas profissionais de certa forma, como redução da jornada trabalhista, licença ou pedido de demissão. Para os homens, o número chega a ser irrisório: 6,2%. Esses números são reflexos tanto de fatores externos, como sociais e legais, mas também internos, os quais se referem às barreiras que elas mesmas se auto impõem – mesmo que o pensamento tenha sido influenciado pela construção social da sociedade patriarcal a qual elas foram criadas. Elas acabam se propondo a limitar sua vida profissional desde o momento que descobrem que serão mães, pois já sabem que quem irá cuidar dos filhos serão elas.

2. A pandemia de coronavírus

Os coronavírus são uma família de vírus que já circulam pelo mundo há um tempo. Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), ao todo já foram divulgados sete coronavírus humanos e o responsável por causar a doença Covid-19 é o SARS-CoV-2. A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 31 de dezembro de 2019, foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na China e, em 7 de janeiro de 2020, foi confirmado pelas autoridades chinesas que se tratava de uma nova cepa do coronavírus. “Os coronavírus estão por toda parte. Eles são a segunda principal causa de resfriado comum (após rinovírus) e, até as últimas décadas, raramente causavam doenças mais graves em humanos do que o resfriado comum” (OPAS, 2020).

Ainda em janeiro de 2020, a OMS declarou se tratar de uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Uma decisão tomada em busca de controlar a propagação do vírus pelo mundo. Por fim, em 11 de março de 2020, a doença Covid-19 foi anunciada como uma pandemia pelo Tedros Adhanom Gebreyesus, diretor-geral da OMS, termo usado para referenciar a disseminação geográfica de forma mundial de uma doença, espalhando-se por conta de transmissão de pessoa para pessoa (FIOCRUZ, 2021).

A doença causada por esse coronavírus tem sintomas parecidos aos de uma gripe comum, como tosse, dor de cabeça, dor de garganta e febre, mas também apresenta sintomas bem singulares, como a perda do olfato e paladar, além de falta de ar. Ela pode se apresentar de forma assintomática ou sintomática. Os sintomas podem ser leves, para a maioria dos infectados, mas também podem causar graves problemas respiratórios, levando a sequelas futuras ou, até mesmo, ao óbito (BRASIL, 2020).

O vírus se alastrou de forma tão rápida, que países como Itália e Espanha viram-se obrigados a fecharem fronteiras e aeroportos, e a instaurarem um isolamento social para tentar conter o avanço do contágio. A Itália, por exemplo, chegou a registrar oficialmente pouco mais de 27 mil mortes em apenas dois meses, segundo matéria no site do Uol, em maio de 2020.

O primeiro caso foi confirmado no Brasil em 27 de fevereiro de 2020, em São Paulo, em um homem que acabara de chegar da Itália, mas, de acordo com a Sanar – uma plataforma de assistência para médicos –, que fez uma linha do tempo com os acontecimentos da Covid-19, nessa mesma data o Ministério da Saúde já estava monitorando 132 casos suspeitos de coronavírus. Menos de um mês depois, em 17 de março de 2020, o Ministério da Saúde declarou

a primeira morte por motivo de Covid-19. Nesse momento, já eram registrados 291 casos confirmados e 8.819 casos suspeitos (SANAR, 2020).

Por conta disso, os governos dos estados brasileiros começaram a se movimentar. O estado do Rio de Janeiro, por exemplo, decretou situação de emergência e definiu medidas temporárias em busca de prevenir o contágio pelo vírus e suspendeu, por 15 dias, eventos e atividades com presença do público, visita a pacientes internados diagnosticados com Covid-19 e as aulas nas redes pública e privada, dentre outras medidas. E, em 20 de março de 2020, o Ministério da Saúde reconheceu a transmissão comunitária do vírus em todo território nacional, adotando medidas de distanciamento social e evitando aglomerações (SANAR, 2020). O estado de São Paulo decretou a quarentena dois dias depois, 22 de março de 2020, permitindo o funcionamento apenas de serviços essenciais seguindo as recomendações da OMS e da portaria emitida pelo Ministério da Saúde em 3 de fevereiro (ESTADO DE SÃO PAULO, 2020).

A crise sanitária durante a pandemia no Brasil foi enorme, e o que agravou ainda mais os problemas foi a crise política e social que se instalou devido ao descaso por parte do presidente da República, Jair Bolsonaro, que demonstrou pouco respeito pelos acontecimentos, lidando com a pandemia de maneira leviana e irresponsável. Durante o início do ano, o porta-voz da situação era o, até então Ministro da Saúde, Luiz Henrique Mandetta, que liderou os primeiros passos para o enfrentamento da doença (OLIVEIRA; ORTIZ, 2020).

Enquanto isso, em 22 de março de 2020, Bolsonaro editou uma medida provisória que autorizava a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses, que concedia ao empregador liberdade de pagamento de ajuda compensatória mensal, mas não de salário acordado em contrato. A empresa era obrigada a manter os benefícios como plano de saúde e oferecer programas de qualificação profissional online. Mas, após críticas à sua conduta, no dia seguinte, ele revogou o trecho da MP que autorizava a suspensão de salário (SANAR, 2020).

Com o número de casos crescendo e já encontrados em todos os estados do território brasileiro, o Ministério da Saúde ampliou as medidas de segurança em busca de reduzir o contágio, como aumento de testes disponíveis, compra de álcool em gel, máscaras cirúrgicas e luvas. Entretanto, o presidente declarou sua insatisfação com as medidas de proteção, sobretudo com os pedidos de isolamento físico, contrariando as recomendações de especialistas e autoridades sanitárias. O pronunciamento feito em 24 de março de 2020 teve tom de descrença e negacionismo quanto à seriedade da situação. Confira uma parte do discurso feito:

Grande parte dos meios de comunicação foram na contramão. Espalharam exatamente a sensação de pavor, tendo como carro chefe o anúncio de um grande número de vítimas na Itália, um país com grande número de idosos e com um clima totalmente diferente do nosso. Um cenário perfeito, potencializado pela mídia, para que uma

verdadeira histeria se espalha-se pelo nosso país. [...] O sustento das famílias deve ser preservado. Devemos, sim, voltar à normalidade. Algumas poucas autoridades estaduais e municipais devem abandonar o conceito de **terra arrasada**, como proibição de transporte, fechamento de comércio e confinamento em massa. O que se passa no mundo tem mostrado que o grupo de risco é o das pessoas acima dos 60 anos. Então, por que fechar escolas? Raros são os casos fatais de pessoas sãs, com menos de 40 anos de idade. 90% de nós não teremos qualquer manifestação caso se contamine. [...] No meu caso particular, pelo meu histórico de atleta, caso fosse contaminado pelo vírus, não precisaria me preocupar, nada sentiria ou seria, quando muito, acometido de uma gripezinha ou resfriadinho, como bem disse aquele conhecido médico daquela conhecida televisão” (BOLSONARO, 2020, s/p).

Ao contrário dessas declarações, o coronavírus SARS-CoV-2 é mais contagioso e mais letal que a gripe sazonal (DOMÍNGUEZ, 2020) – vide 21,3 milhões de casos e 592 mil casos de mortes só no Brasil, segundo relatório do Google (2021) até a data de 23 de setembro de 2021. Por isso, as medidas de isolamento físico começaram a ficar mais fortes e se espalharam por todo o país e, com isso, escolas, empresas e comércios foram fechados, a fim de reduzir os danos e evitar danos maiores.³

Entre inúmeras reviravoltas que a pandemia por si só era capaz de oferecer, com quase três semanas de combate ao coronavírus no Brasil, o Presidente da República não parecia estar contente com seu Ministro da Saúde, e a tensão entre Mandetta e Bolsonaro era clara (SHALDERS, 2020). Em algumas declarações, o ministro era firme em frisar que o seu trabalho e de sua equipe era orientado por "ciência, disciplina, planejamento e foco", mostrando ser contrário às falas e atitudes do presidente (SHALDERS, 2020). As principais divergências entre os dois foram em relação ao uso da droga cloroquina como forma de tratamento para pacientes com Covid-19, sem nenhuma comprovação científica de sua eficácia, e ao isolamento social, que implicava no fechamento do comércio.

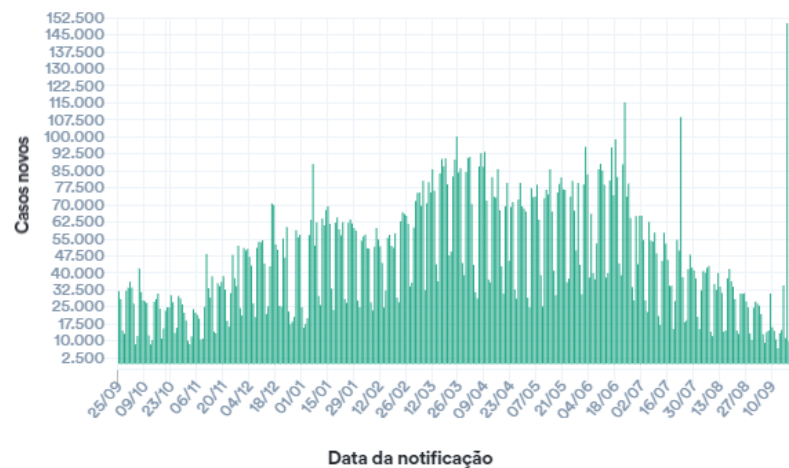
Esses acontecimentos foram apenas para nossa contextualização e marcação do início da pandemia no Brasil. Após isso, tivemos outros marcos importantes que afetaram bastante o decorrer da situação, como a demissão de Mandetta em 16 de abril de 2020 e a sua substituição pelo Nelson Teich, que pediu exoneração do cargo em 15 de maio de 2020. Com isso, o General Eduardo Pazuello assumiu interinamente o posto, que lhe foi oficializado em 16 de setembro do mesmo ano. Até o atual momento, quem ocupa esse cargo é o ministro Eduardo Queiroga, desde o dia 15 de março de 2021 (RIBEIRO, 2021).

Mas, além dessas tensões ocorridas dentro da própria equipe de Bolsonaro, o presidente também entrou em conflito com inúmeros governadores, como com João Dória, governador do

³Mesmo que a taxa ideal de isolamento social nesse período fosse de 70% (DOLZAN, 2020), o Brasil, no dia 08 de março de 2020, registrou 38,2% e é importante ressaltar que ao longo de 2020, a taxa de isolamento social oscilou bastante entre 30% a 50%, além de poucos registros de 60% (JULIÃO, 2021).

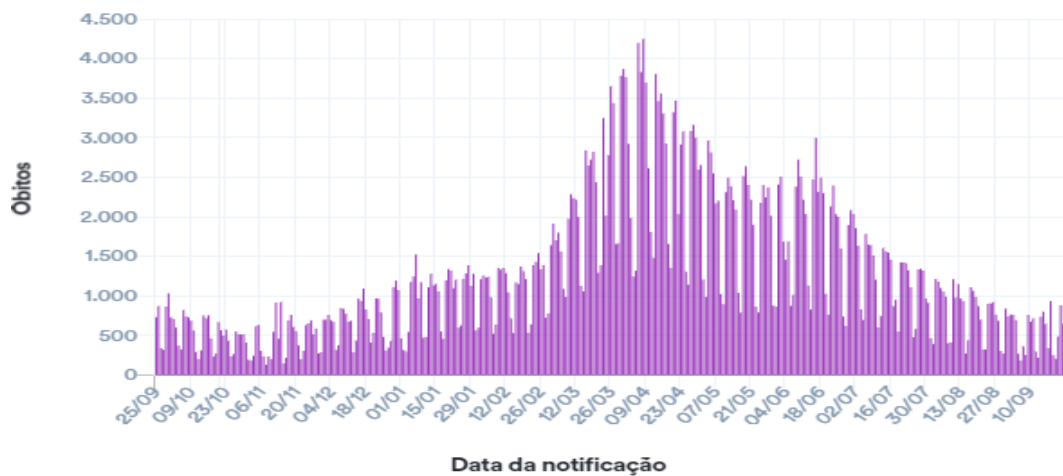
estado de São Paulo. Casos, estes, que não ajudaram, de fato, com a resolução e gestão da pandemia. Na figura 4, vemos a evolução de novos casos de Covid-19 no Brasil, enquanto, na figura 5, temos o número óbitos de Covid-19 também no Brasil, de acordo com o site Painel Coronavírus, atualizado em 23 de setembro de 2021.

Figura 4: Casos novos de Covid-19 por data de notificação



Fonte: Painel Coronavírus – Ministério da Saúde, através do site covid.saude.gov.br

Figura 5: Óbitos de Covid-19 por data de notificação



Fonte: Painel Coronavírus – Ministério da Saúde, através do site covid.saude.gov.br

Para completar todos os acontecimentos, tivemos atrasos no programa de vacinação como um todo no Brasil em relação a alguns outros lugares do mundo, como em Israel, país que saiu na frente e liderou com folga o ranking de imunização contra a Covid-19, segundo a BBC (2021). A demora do estabelecimento de um plano de vacinação por parte do Ministério da Saúde contribuiu para o aumento do número de casos e de mortes. Em uma publicação feita pela Agência Senado em junho de 2021 sobre uma das audiências da CPI (Comissão Parlamentar de Inquérito) da Pandemia, o epidemiologista e pesquisador da Universidade Federal de Pelotas, Pedro Hallal, aponta que quatro em cinco mortes poderiam ter sido evitadas caso o Governo Federal adotasse outra postura.

Na figura 6, vemos o gráfico de vacinação do Brasil até o dia 09 de outubro de 2021. Temos 72,5% da população vacinada com a primeira dose, e 46,4% totalmente imunizada.

Figura 6: Vacinação no Brasil



Fonte: Our World In Data (2021)

Mas, para além disso, a economia brasileira também sofreu com esse atraso. Em matéria do jornal El País, Mendonça (2021) discorre sobre a lenta recuperação e crescimento do PIB (Produto Interno Bruto) brasileiro.

Em um relatório publicado nesta segunda-feira, a OCDE afirmou que a propagação do novo coronavírus e as medidas de restrição descoordenadas no nível estadual pioraram a situação sanitária, tornando a “recuperação econômica instável”. O documento aponta que, em março, a atividade econômica já diminuiu na esteira da degradação da situação sanitária e da queda na confiança das empresas. “São fundamentais medidas que controlem a pandemia com rapidez, como uma aceleração da campanha de vacinação e um melhor rastreamento dos contatos”, afirma o relatório. [...] Na avaliação do economista, apenas a vacinação em massa pode resgatar o capital social que está ocioso (MENDONÇA, 2021, s/p).

Segundo o Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea (2021), a recuperação da atividade econômica dos efeitos da pandemia está ocorrendo de várias formas: enquanto os serviços e comércios estão apresentando melhora com a liberação de algumas restrições sanitárias, a

indústria continua com resultados negativos, devido a fatores como escassez de matérias-primas, custos de energia e inflação. E as previsões da Dimac/Ipea para o PIB (Produto Interno Bruto) para os anos de 2021 e 2022 não é tão otimista, visto a persistência da inflação em patamar elevado.

2.1. O desemprego na crise e a piora da saúde mental

A crise de coronavírus não foi apenas sanitária, mas também social e econômica, além de acentuar uma crise política que já estava se desenvolvendo no Brasil. Com isso, algumas áreas foram bem impactadas e impactantes, como a volta do país ao mapa da fome, em decorrência do aumento da inflação, sendo 19 milhões de pessoas passando fome e 119 milhões em insegurança alimentar (GOULART, 2021), e também o aumento da taxa do desemprego.

O número da população desempregada aumentou, e a taxa, em setembro de 2021, foi de 15,1% – 2,3 pontos percentuais acima do resultado do mesmo período em 2020 (BRASIL, 2021). A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), realizada pelo Instituto Ipea em março de 2021, apontou que o mercado de trabalho ainda não se recuperou. “Nos últimos 12 meses, o número de pessoas com idade de trabalhar que estavam fora da força de trabalho por conta do desalento avançou de 4,8 milhões para quase 6 milhões, uma alta de 25%” (BRASIL, 2021).

Segundo a pesquisadora do Grupo de Conjuntura do Ipea e autora do estudo, Maria Andréia Lameiras, o emprego de carteira assinada acabou sendo um pouco menos afetado do que o trabalho informal, por causa da possibilidade de se fazer *home office*, enquanto o trabalhador informal foi mais prejudicado (BRASIL, 2020). Além disso, esse estudo mostrou que, entre os mais prejudicados, a taxa de desocupação das mulheres foi maior, sendo 17,9%, sobretudo em mães solas. Enquanto isso, os homens tiveram uma taxa bem inferior – 12,2% (BRASIL, 2020).

Joana Costa, também pesquisadora do Ipea, afirma que essa crise econômica é muito atípica, de fato, não só no Brasil, mas no mundo inteiro, aumentando o desemprego e a inatividade em especial das mulheres. Um dos fatores que contribuem para que elas estejam em casa e sem procurar emprego é o fechamento de creches e escolas, sobrecarregando-as, inclusive, do trabalho doméstico, que, segundo Joana, acaba virando responsabilidade maior das mulheres. Além disso, com o isolamento social, não foi possível contar com ajuda de

amigos ou familiares para cuidarem dos filhos enquanto elas trabalhavam (TEÓFILO, OLIVEIRA, STRICKLAND, 2021).

De acordo com uma pesquisa publicada em 2020 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 716 mil empresas fecharam, sendo 522 mil por conta da pandemia. Número correspondente a mais da metade dos estabelecimentos (1,3 milhão), que foram forçados a suspenderem suas atividades devido à rigorosa fiscalização sanitária por conta da pandemia de coronavírus. Consequentemente, resultou-se nesse aumento mencionado na taxa de desemprego.

E o que chama a atenção é que a perda do emprego, somada ao isolamento social adotados pelos estados, resultaram no aumento de brasileiros com depressão, conforme um levantamento feito pela UERJ (Universidade do Estado do Rio de Janeiro), coordenado pelo professor Alberto Filgueiras, do Instituto de Psicologia da universidade, em parceria com o fisiologista do Exercício Clínico Matthew Stults-Kolehmainen, do Hospital New Haven, da Unidade de Yale, nos Estados Unidos, em que participaram 1.460 pessoas de 23 estados. O estudo conclui o aumento dos casos de pessoas com estresse agudo de 6,9% para 9,7%; além do aumento nos quadros de depressão (evolução de 4,2% para 8%) e crise aguda de ansiedade (evolução de 8,7% para 14,9%).

2.2. O *home office* forçado e a mudança provocada nas rotinas

O termo *home office*, ou teletrabalho, tem algumas definições diferentes entre si a variar os autores e as características consideradas em seus estudos. No artigo de Leite e Lemos (2021), *Gestão de pessoas e teletrabalho: desafios e possibilidades*, vemos que o termo teletrabalho foi tratado por Nilles (1988) “para se referir à substituição, parcial ou total, de telecomunicações e computadores ao trajeto duas vezes por semana para o trabalho” (NILLES, 1988 apud LEITE; LEMOS, 2021, p. 332). E, segundo Rosenfield e Alves (2011), o conceito refere-se ao trabalho a distância utilizando-se de tecnologia para sua execução (ROSENFELD; ALVES, 2011 apud LEITE; LEMOS, 2021, p. 332), visando a flexibilização da localização e horário referentes ao trabalho (LEITE; LEMOS, 2021, p. 332).

Morgan (2004), define o conceito de trabalho flexível de acordo com três tópicos: locais, horários ou contratos flexíveis. “Haveria, segundo esse autor, uma diversidade de arranjos que, combinando esses três tipos de flexibilidade, poderiam ser denominados teletrabalho” (BARROS; SILVA, 2009, p. 72).

Os autores Barros e Silva (2009), em seu estudo *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil*, de 2009, trazem uma observação interessante de Perin (1998) sobre a mudanças no contrato psicológico⁴ do indivíduo para com a organização, afetando a relação com a família e com a comunidade (BARROS; SILVA, 2009, p. 74):

No caso do teletrabalho, essa preocupação deve ser ainda maior, segundo Perin (1998), em função das mudanças que isso representa e do distanciamento que essa forma de atuação tende a provocar na relação entre o indivíduo e o restante da organização, incluindo seus supervisores (PERIN, 1998 apud BARROS; SILVA, 2009, p. 74).

Quando falamos do assunto *home office*, muito tem se discutido sobre as vantagens e desvantagens, seja para o empregador quanto para o empregado, mas a questão é que, desde março de 2020, o trabalho de casa não foi uma escolha para nenhuma das partes.

Conforme tratado no capítulo 2, no início de 2020, o mundo se deparou com a pandemia de coronavírus, que obrigou a nos adaptarmos e repensarmos em diversas novas tarefas e em uma rotina totalmente diferente daquilo que conhecíamos. A medida de quarentena adotada pela maioria dos estados brasileiros ocasionou no fechamento temporário de comércios, na paralisação de fábricas, na instauração de *home office* imediato em várias empresas, no fechamento de escolas, ademais de muitas outras mudanças.

Quando falamos da prática do trabalho remoto, temos que entender que isso não era algo tão comum no Brasil, embora viesse crescendo cada vez mais, embora não fosse uma realidade para maioria dos trabalhadores e empresas. Em 2017, uma pesquisa realizada pela consultoria Top Employers Institute revelou que 14% das empresas brasileiras tinham programas formais de *home office*, o que correspondia a mais do que o dobro dos 6% registrados no ano anterior. Ainda em 2017, com a lei 13.467⁵, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, aprovada pelo ex-presidente Michel Temer, o teletrabalho foi regularizado e inserido na legislação, sendo assim, já incluso no Art. 75-B da CLT (Consolidação de Leis do Trabalho):

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) (BRASIL, 2017).

⁴“Rousseau (1995) define contrato psicológico como o conjunto de crenças pessoais, mantidas em função de promessas reais ou inferidas, acerca da relação que o indivíduo mantém com a organização, ou seja, daquilo que ele acredita ser o seu conjunto de direitos e deveres nessa relação” (BARROS; SILVA, 2009, p. 74).

⁵Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 24 de setembro de 2021.

Todavia, por conta da pandemia, em 2020, muitas empresas se viram obrigadas a implantar o *home office* emergencialmente para 100% do seu quadro de funcionários ou próximo a isso – aqui, fala-se de empresas e funcionários aos quais as funções do dia a dia necessitam de internet, um computador e alguém para executá-las: o conhecido “trabalho administrativo”.

No entanto, como já abordado, não foram só as empresas que pararam. As escolas também foram obrigadas a fechar. Com isso, mulheres, homens, crianças, adolescentes e idosos se viram obrigados a permanecerem em casa. Todos juntos. Então, mesmo que houvesse pessoas acostumadas a já trabalhar de casa, elas nunca tinham experienciado esse tipo de trabalho remoto, e nem esse tipo de convivência intensa com seus familiares, de forma compulsória.

Barros e Silva (2009), abordaram um estudo de Tietze (2005) sobre a perda dos limites espaço-temporais entre o emprego e o trabalho doméstico. Já nessa época, se discutia sobre os trabalhadores passarem da sua jornada normal de trabalho e sobre a disputa de espaço que acaba acontecendo entre os membros da família, mas que, ainda assim, segundo Tremblay (2002), o *home office* era mais atrativo para pessoas casadas e com filhos, sobretudo para mulheres (BARROS; SILVA, 2009, p. 75).

Perin (1998) pondera que, culturalmente, as mulheres tendem a assumir maior número de tarefas da casa, tornando-as menos disponíveis para a organização. Mesmo em lares onde os homens participam mais ativamente na divisão das atividades domésticas, estes assumem no máximo 40% delas. Isso levaria as mulheres a serem mais propensas a aderir ao teletrabalho. [...] Autores como Hartig, Kylin e Johanson (2007), Hilbrecht et al (2008) e Osnowitz (2005) observam que as mulheres teletrabalhadoras tendem a ter mais dificuldades do que os homens para separar as atividades profissionais da rotina doméstica (BARROS; SILVA, 2009, p. 75).

Segundo Rosenfield e Alves (2005), uma das principais vantagens do *home office* é a flexibilização proporcionada, seja referente ao local de trabalho ou ao horário (ROSENFELD; ALVES, 2005, pp. 218-219), e esse é um dos motivos pelos quais, segundo uma pesquisa feita neste ano pela Robert Half – empresa especializada em recrutamento e seleção –, 44% das mulheres entrevistadas consideram trocar de emprego para permanecerem trabalhando de maneira remota. Entre os homens, esse percentual foi de 31,4% (UOL, 2021). E, em uma matéria divulgada também no site Uol, em junho de 2020, de acordo com um levantamento feito pela Ticket – empresa de marca de benefícios de refeição e alimentação –, 82% das mulheres entrevistadas estavam satisfeitas com o *home office*, enquanto, entre os homens, o índice era de 76%.

Entretanto, uma outra pesquisa divulgada em fevereiro deste ano pela consultoria global Keraney, mostrou também que 30% das mulheres podem deixar seus empregos por conta do estresse gerado no *home office*. Na análise, foi indicado que, entre as mulheres que mudaram seu modelo de trabalho para o chamado WFH (*Work From Home* ou Trabalho de Casa) durante a pandemia, houve um aumento de dificuldade no gerenciamento da carga de trabalho, acesso reduzido a líderes e às oportunidades de evolução na carreira. Elas também relataram uma redução na sensação de bem-estar e de saúde mental.

Em uma pesquisa realizada pela Escolas de Negócios da PUC-RJ, *Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família*, todas as 14 entrevistadas relataram sobrecarga de trabalho durante essa pandemia, por conta da união do trabalho (emprego) com as demandas da casa e da família. Embora, no relato, essas mulheres digam ter sentido que houve uma empatia “extra” por parte de seus líderes e equipe, ainda há uma enorme frustração pela dificuldade de conciliar casa e trabalho ao mesmo tempo (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020, p. 393). Entretanto, algumas entrevistadas também trazem um lado vantajoso no trabalho realizado de casa pois, segundo a pesquisa, o conflito entre trabalho e família não foi intenso para todas. Foi relatado que, apesar de terem sua carga de trabalho aumentada, agora é possível ficar mais próxima aos filhos e maridos, sobretudo porque conseguiram encontrar tempo para realização de atividade física e de lazer (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). As mulheres que não têm filhos, relataram na pesquisa, inclusive, uma melhora da convivência familiar com seus maridos. Abaixo, temos dois depoimentos retratados na pesquisa, ambas entrevistadas sem filhos.

1- Eu tenho um trabalho mais monitorado, com reuniões, acabo ficando mais ocupada durante o dia e meu marido tem o horário bem mais flexível porque trabalha junto com o sócio e por demanda. Então enquanto eu tô em reunião, ele prepara o café da manhã e se tem alguma coisa pra adiantar pro almoço ele já adianta (Renata, 34 anos, pedagoga, casada e sem filhos) (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020, p. 395);

2- Consigo dar mais resultado que antes, tiro minha pestana, assisto novela, faço minha esteira, faço Pilates com minha mãe e minha irmã por chamada de vídeo, [...] pra mim tá incrível isso (Carolina, 42 anos, executiva de contas, casada e sem filhos) (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020, p. 395).

Para as autoras, a maior surpresa que vai de encontro à literatura do tema vista pelos autores Greenhaus e Beutell (1985) e depois em Beutell e O'Hare (2018) é que, apesar da sobrecarga, as entrevistadas alegam ter encontrado equilíbrio para melhorar a relação entre o trabalho e a vida família. Contudo, é necessário ressaltar que esses são relatos específicos desse estudo, e que possivelmente não se aplicam à maioria das outras mulheres.

O ano de 2020 também deu abertura para inúmeras pesquisas sobre o novo ambiente de trabalho que estava se formando – e se transformando. Com muitas novidades e adaptações, a vida de muita gente mudou, algumas para melhor e outras para pior. Como visto acima, o ambiente de trabalho e o modo de como lidar com a situação gerada foram e estão sendo fatores extremamente importantes para a manutenção e regulação do trabalho das pessoas.

Nesse momento de distanciamento social, em que as pessoas precisam se organizar para continuar suas vidas profissionais, o lado pessoal dessa balança pode ter ficado prejudicado e, para alguns grupos, esse resultado pode ter sido ainda mais negativo. Além das mulheres terem sido um pouco mais prejudicadas, como já vimos, segundo a Agência Brasil (2020), o trabalho remoto foi adotado por 46% das empresas brasileiras, mas uma pesquisa encomendada pela C6 Bank e realizada pelo Datafolha, as classes mais beneficiadas foram a A e B, com 52% de aderentes ao *home office*, contra 29% da classe C e 6% das classes D e E.

Em abril de 2020, o LinkedIn ouviu 2 mil profissionais que estavam em *home office* e identificou que 68% dos entrevistados trabalhou pelo menos 1 hora a mais por dia, e que 21% estavam chegando a até 4 horas a mais por dia durante o início de quarentena (TOBIAS, 2020). Uma outra pesquisa feita com mais de 800 trabalhadores do dia 4 a ao dia 21 de maio de 2020 pela consultoria Robert Half, revelou que 74% deles estavam preocupados com a perda de seus empregos e que 52% também acreditavam que estavam trabalhando mais horas em casa do que antes.

A pesquisa do LinkedIn sobretudo elucidou que 24% dos entrevistados se sentiam pressionados a responder mais rapidamente e estar online por mais tempo do que normalmente estariam; 18% destacou que a preocupação de se mostrar ocupado com o trabalho tem relação com o medo de perder o emprego; 27% enviam e-mails fora do horário do expediente para mostrar que, mesmo em casa, estão trabalhando muito; e, por fim, 62% deles estão mais ansiosos e estressados com o trabalho do que antes. Além disso, foi revelado que 20% dos entrevistados estão enfrentando dificuldades para conciliar o trabalho e o cuidado com os filhos e que 22% consideram desafiador trabalhar com o parceiro em casa. Em contrapartida, 59% afirmam que, com a quarentena, o tempo de qualidade com a família aumentou e 32% adotaram uma alimentação mais saudável (TOBIAS, 2020).

Um estudo da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), publicado em maio de 2020, também mostrou que as mulheres foram as mais afetadas na pandemia. Através de um questionário que foi respondido de forma online por mais de 40 mil pessoas, abordou-se as mudanças vividas durante o isolamento social no período da pandemia. Assim, foi percebido que 50% das

entrevistadas relataram que se sentiam tristes ou frequentemente deprimidas, enquanto o percentual dos homens foi de 30%. Além disso, 60% das mulheres relataram sentimentos de ansiedade ou nervosismo, contra 43% dos homens.

A pesquisadora Celia Landmann Szwarcwald, do Iicct/Fiocruz (Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica da Fiocruz), aponta que esses números se devem ao acúmulo do trabalho que as mulheres têm relativo ao trabalho doméstico. Na pesquisa, 26,4% delas afirmam que o trabalho doméstico aumentou muito, enquanto apenas 13,1% dos homens relataram o mesmo. Esse fator implica, sem dúvidas, em uma maior dificuldade de execução das atividades do emprego delas, em especial no *home office*. Ela também ressalta que, mesmo que os cônjuges ajudem nessas tarefas domésticas, os encargos maiores ficam realmente com as mulheres, e que a situação é ainda pior para aquelas que têm crianças pequenas ou idosos que precisam de cuidados especiais em casa (SZWARCWALD, 2020).

3. Cultura Organizacional e Comunicação Organizacional: a influência direta na vida das pessoas

O trabalho tem uma importância fundamental na vida das pessoas. Viver em um sistema capitalista faz com que se entenda o quanto estar empregado é essencial para a sobrevivência dos indivíduos, uma vez que é por este meio que se gera renda para viver, ou sobreviver, e sanar as necessidades básicas, como educação, moradia, saúde e lazer.

Ele é considerado “uma das facetas da existência do homem, manifestação do seu caráter social o que justifica uma visão mais abrangente muito além da econômica” (ABERTO, 2000 apud VASCONCELOS, 2004, p. 3). “É o trabalho que de fato situa o indivíduo na sociedade, sendo através das experiências da vida ativa que são construídas a identidade e a personalidade de cada um” (LÉVY-LEBOYER, 1994, pp. 21-22 apud VASCONCELOS, 2004, p. 3). Ainda, Rosenbluth e Peters (1992), defenderam que a felicidade no ambiente de trabalho é um fator fundamental para o fornecimento de um serviço superior (VASCONCELOS, 2004, p. 6).

O modelo de trabalho vigente presume uma jornada de trabalho de 40 a 44 horas semanais, como previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República de 1988. Na CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), o tema é abordado na Seção II, artigos 58 a 65 (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, s/d). Ou seja, passa-se, pelo menos, cerca de 1/3 do tempo diário trabalhando, conseqüentemente, no ambiente de trabalho – seja ele remoto ou presencial – o que faz com que algumas outras tarefas da vida cotidiana sejam deixadas de lado. Vasconcelos, no artigo “Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas”, de 2004, fala sobre a felicidade ser um princípio organizacional que proporciona bem-estar de espírito e o estar bem no trabalho, contribuindo para melhores condições no trabalho e resultando numa maior motivação, que é realizar-se (MATOS, 2001, p. 36 apud VASCONCELOS, 2004, p. 7).

A adaptação e familiarização à cultura organizacional instaurada em uma empresa podem, portanto, ser fatores muito importantes para a permanência e vivência dos funcionários, inclusive a manutenção de sua saúde mental. Não significa que sejam os únicos fatores a serem levados em consideração, mas o quanto uma pessoa está se sentindo à vontade em um ambiente e se sente confortável com a rotina geral pode ser determinante para a longevidade ou aproveitamento dela neste meio. No artigo “A influência da cultura organizacional para o desempenho das organizações” (2011), as autoras, Campos, Rédua e Alvareli, discorrem sobre essa influência:

A CO [cultura organizacional] tem grande poder para o desempenho das organizações. Para Dias (2003) e Robbins (2005), a CO influencia diretamente na redução da rotatividade de funcionários, cria distinções entre as organizações, proporciona identidade aos membros da organização, estimula a estabilidade do sistema social, facilita o comprometimento com algo maior do que os interesses individuais de cada um e a integração interna. Dessa forma, se a organização possuir uma cultura forte e bem estabelecida, ela influenciará positivamente, se caso essa não for bem estabelecida, ela influenciará negativamente (CAMPOS; RÉDUA; ALVARELLI, 2011, p. 26).

Assim como para Tamayo (2005), os valores pessoais e organizacionais

constituem o lugar privilegiado onde se desenvolve a identidade profissional do trabalhador e o ambiente social onde a pessoa se realiza do ponto de vista pessoal, social e profissional. Grande parte da felicidade de uma pessoa é construída no ambiente de trabalho. É evidente que a identidade, a realização e a felicidade não poderiam ser alcançadas se a pessoa não pudesse atingir na organização as metas fundamentais da sua existência (TAMAYO, 2005, p. 169).

No volume 2 do livro *Comunicação Organizacional*, organizado por Kunsch (2009), se observa que uma das principais definições de cultura é do século XIX e foi feita por Tylor (SACKMANN, 1991, p. 10 apud MARCHIORI, 2009, p. 296), tendo como foco o conceito de cultura como um todo, “incluindo aspectos cognitivos, comportamentais e materiais adquiridos pelo ser humano (MARCHIORI, 2009, p. 296). De acordo com Geertz (1989, p.3 apud MARCHIORI, 2009, p. 296), cultura é um “sistema de concepções herdadas expressas em formas simbólicas por meio das quais os homens comunicam, perpetuam e desenvolvem seu conhecimento e suas atividades em relação à vida” (MARCHIORI, 2009, p. 296).

Além disso, segundo Curvello (2012), quando se trata de cultura, pode-se seguir duas linhas teóricas, sendo a primeira como um sistema de ideias, no qual os campos social e cultural são distintos, mas interrelacionados; e a segunda como um sistema sociocultural, em que a cultura é vista como “componente de um sistema social, manifestada em comportamentos e produtos de comportamentos” (CURVELLO, 2012, p. 29). Quando se aprofunda no conceito de cultura organizacional, em seu livro *Comunicação Interna e Cultura Organizacional* de 2012, o autor explica que, no campo das organizações, Fleury (1989) definiu o termo como

um conjunto de valores e pressupostos básicos expresso em elementos simbólicos, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elemento de comunicação e consenso, como ocultam e instrumentalizam as relações de dominação (FLEURY, 1989, p. 22 apud CURVELLO, 2012, p. 34).

E que mais recentemente, Freitas (1997), descreve o mesmo conceito como

um conjunto de representações imaginárias sociais (Castoriadis, 1995), construídas e reconstruídas nas relações cotidianas dentro da organização, que são expressas em termos de valores, normas, significados e interpretações, visando a um sentido de direção e unidade, e colocando a organização como a fonte de identidade e de reconhecimento para seus membros. Essa conceituação considera que a cultura organizacional exerce o papel de agenciadora de sentidos e significados, atuando diretamente no imaginário (Enriquez, 1974), coração do psiquismo dos indivíduos, e

desenvolvendo com ele uma relação de cumplicidade entre a organização e os desejos e medos inconscientes dos indivíduos que nela trabalham (FREITAS, 1997 apud CURVELLO, 2021, p. 35).

Marchiori (2009), também cita Ott (1989, p. 63), que diferenciou setenta abordagens para definir cultura organizacional e as dividiu em quatro níveis, sendo eles: artefatos, crenças e valores, padrões de comportamento e pressupostos, que se constitui de

padrões compartilhados de interpretações ou percepções cognitivas – portanto, os membros de organizações sabem como se espera que eles ajam e pensem; [...] fornece padrões de afeto, um sentido emocional de envolvimento e comprometimento com valores organizacionais e códigos morais, de coisas pelas quais vale a pena trabalhar e nas quais acreditar – portanto, os membros da organização sabem o que se espera que eles valorizem e como devem se sentir; [...] define e mentem fronteiras, permitindo a identificação de membros e não-membros; [...] funciona como um sistema de controle organizacional, prescrevendo e proibindo certos comportamentos (OTT, 1989, p. 68 apud MARCHIORI, 2009, p. 297).

E, por fim, a autora complementa citando Schein, descrevendo-o como citação obrigatória. O autor define a cultura organizacional como

um conjunto de pressupostos básicos (*basic assumptions*) que um determinado grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna, e que funcionam bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros do grupo como maneira correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas (SCHEIN, 1986 apud MARCHIORI, 2009, p. 300).

A comunicação organizacional, segundo Kunsch (2006), surgiu no século XVIII, como consequência das transformações provocadas pela 1ª Revolução Industrial. Fatores como as formas de produção, os processos de comercialização e, consequentemente, as relações de trabalho, foram influenciados pela experimentação dos primeiros passos de uma revolução tecnológica que causou a necessidade de comunicação do meio corporativo para com seus públicos, interno e externo. Em sequência, o processo continua com a 2ª Revolução Industrial, no século XX, onde vemos o surgimento de grandes corporações, originando e influenciando o modelo de trabalho que se conhece atualmente.

No Brasil, Kunsch (2003), discorre sobre a abrangência da área de comunicação organizacional e suas diversas utilizações de termos e interpretações do mercado. Para a autora,

Comunicação organizacional, como objeto de pesquisa, é a disciplina que estuda como se processa o fenômeno comunicacional dentro das organizações no âmbito da sociedade global. Ela analisa o sistema, o funcionamento e o processo de comunicação entre a organização e seus diversos públicos. “Comunicação organizacional”, “comunicação empresarial” e “comunicação corporativa” são terminologias usadas indistintamente no Brasil para designar todo o trabalho de comunicação levado a efeito pelas organizações em geral (KUNSCH, 2003, p. 149).

A partir disso, a comunicação passa a ser fundamental para o bom funcionamento da organização, assim como afirma Cardoso (2006), quando diz que a comunicação é algo intrínseco à organização:

A comunicação é um fato nas organizações, ou seja, não existe nenhuma organização sem uma prática comunicativa, ainda que os processos comunicativos não sejam institucionalizados. Eles são essenciais para a operação da entidade e estão intimamente vinculados às formas de significar, valorar e expressar uma organização, isto é, ao processo comunicacional e constitutivo da cultura da organização, e de sua identidade, configurando imagens reconhecidas por seus diversos públicos internos e externos. A comunicação pode ser entendida, então, como um alicerce que dá forma à organização, fazendo-a ser aquilo que ela é. (CARDOSO, 2006, p. 1132).

Marchiori cita Krone (1987), ao dizer que a comunicação pode ser estudada em quatro perspectivas: mecanicista, psicológica, por sistemas de interação e interpretativo-simbólica. Quando falamos da visão mecanicista, a comunicação é tratada como um processo de transmissão, como um “condutor” e que os funcionários não são “resistentes nem são naturalmente motivados e abertos para a mudança. [...] Uma cultura organizacional positiva cria funcionários com maior potencial e um contexto no qual eles podem realizar-se” (DEETZ; TRACY; SIMPSON, 2000, p. 4 apud MARCHIORI, 2009, p. 302). Enquanto isso, a psicológica leva em consideração as características individuais que afetam a comunicação entre o receptor e o emissor, em que a interpretação se dá por meio da internalização de valores, motivação, atitudes e de expectativas. Já a perspectiva de sistema de interação, trata a comunicação como um ato de participação, olhando para os comportamentos externos como unidades fundamentais de análise (MARCHIORI, 2009, p. 303).

Por último, a perspectiva interpretativo-simbólica “prioriza o entendimento e o significado compartilhados”, em que os indivíduos podem construir sua própria realidade social, através da comunicação, caso tenham essa habilidade, fazendo surgir a interação social. Essa corrente relaciona-se à premissa de os fatores culturais gerarem impacto no processo interpretativo dos indivíduos, permitindo “explicar a comunicação do ponto de vista dos membros da organização, trabalhando com teorias que possuem a capacidade de esclarecer uma grande parte da realidade organizacional”. (MARCHIORI, 2009, p. 303). Aqui “comunicação não é o que uma organização faz, visto que o processo de comunicação cria uma organização (KEYTON, 2005, p. 79 apud MARCHIORI, 2009, p. 303).

Também nesta linha de divisão da comunicação organizacional, a fim de entendê-la e estudá-la melhor, Torquato (2002), divide a comunicação organizacional em modalidades. Sendo elas, a administrativa (a parte burocrática da corporação); a social (inerente às empresas); o sistema de informação (circulação de informações e mensagens); e a cultural (relacionada ao clima interno). A última é a mais importante para este trabalho, o autor explica que

uma forma influi na outra. Um clima organizacional mal trabalhado, mal administrado, gerará ruídos na comunicação social; um jornalzinho bem-feito, programas de relações públicas bem elaborados não vão resolver questões de clima, que dependem de salários, do entrosamento [...]. A comunicação organizacional é,

portanto, a possibilidade sistêmica, integrada, que reúne as quatro grandes modalidades [...], cada uma exercendo um conjunto de funções (TORQUATO, 2002, p. 34).

Em vista disso, temos que “cultura é, para uma organização, o que a personalidade é para um indivíduo” (HARRISON; STOKES, 1992, p. 13 apud MARCHIORI, 2009, p. 302), e que “comunicação e cultura influenciam-se reciprocamente” (GUDYKUNST; TING-TOOMEY, 1988, p. 17 apud MARCHIORI, 2009, p. 303), uma vez que “indivíduos ‘trazem’ uma cultura que afeta a forma como eles se comunicam. No entanto, a forma de os indivíduos se comunicarem pode mudar a cultura que compartilham” (MARCHIORI, 2009, p. 303). Segundo Pepper, “a comunicação cria a organização por meio da construção de culturas” (PEPPER, 1995, p. 36 apud MARCHIORI, 2009, p. 303).

Para Curvello (2012), o papel que a comunicação empresarial interna exerce é estratégico na construção deste universo simbólico, com o propósito de aproximação e integração dos públicos em torno dos objetivos e princípios da organização (CURVELLO, 2012, p. 13). E a comunicação interna é o “conjunto de ações que a organização coordena com o objetivo de ouvir, informar, mobilizar, educar e manter coesão interna em torno de valores que precisam ser reconhecidos e compartilhados por todos e que podem contribuir para a construção de boa imagem pública” (CURVELLO, 2012, p. 22). Marchiori (2009) também traz a visão de que a cultura organizacional vê a comunicação como construção dessa cultura (EISENBERG; RILEY, 2001, p. 294 apud MARCHIORI, 2009, p. 307).

Dessa forma, se entende o quanto a comunicação organizacional influencia e faz parte da cultura organizacional, que, por sua vez, é o reflexo do comportamento, das atitudes e da realidade experienciada pelos indivíduos dentro de uma organização. Em contrapartida, o oposto do citado acima também faz sentido, pois elas são intrínsecas. A partir disso, pode-se – e é possível – criar a necessidade de uma vivência positiva e agradável, que gera um maior desempenho, melhora na entrega de resultados, sentimento de realização e, consequentemente, a permanência no ambiente de trabalho.

Por isso, a comunicação assume um caráter estratégico, crítico e interpretativo na organização. Cardoso (2006) fala sobre os processos comunicativos serem resultados das relações e contextos sociais, políticos, econômicos, culturais e visões de mundo dos componentes da organização. O ambiente e a maneira como os indivíduos de uma organização constroem os sentidos das ações em diferentes circunstâncias e contextos são “modos de leitura da situação. São as estruturas de interpretação e significados, os esquemas cognitivos que cada

pessoa possui e utiliza para compreender os acontecimentos que ocorrem e, em particular, compreender o que nos interessa” (CHANLAT, 1999, p. 49).

Um estudo de 2017, conduzido pelo especialista Andrew Oswald, da Universidade de Warwick, do Reino Unido, afirma que empregados felizes são 12% mais produtivos. Outro estudo, de 2019, da Universidade da Califórnia, nos Estados Unidos, revelou que há uma alta de 37% nas vendas e três vezes mais criatividade por parte de funcionários que se consideram e se sentem satisfeitos em seu ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo, percebeu-se que pode haver baixas no desempenho caso haja alguma insatisfação.

Sendo assim, torna-se imprescindível que o clima organizacional seja positivo para gerar essa satisfação dos funcionários. Desta forma, contribui com o bem-estar, felicidade e realização pessoal deles, uma vez que a profundidade com que as relações de vida pessoal e profissional estão aumentando e se estreitando cada vez mais. Ademais, faz com que esses indivíduos comecem a criar um senso de pertencimento ao local e, conseqüentemente, um sentimento de fidelidade à cultura organizacional, o que favorece a manutenção da saúde mental de qualidade e também, a produtividade.

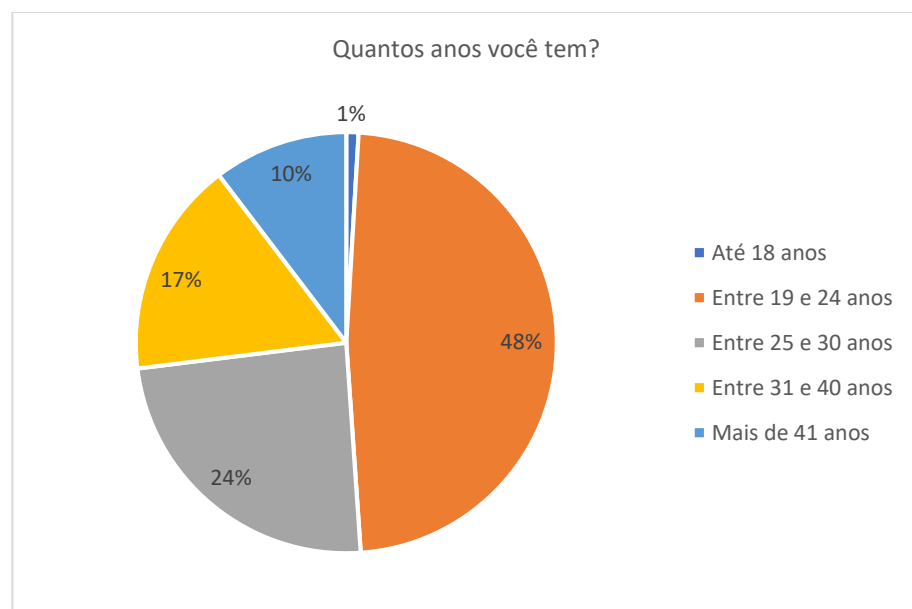
A partir disso, para o desenvolvimento deste trabalho, optou-se por um estudo exploratório a fim de entender a influência da empresa, através da comunicação e cultura organizacionais, na saúde e carga mental – sobretudo das mulheres que precisaram trabalhar remotamente de suas casas na quarentena, devido à pandemia da Covid-19.

4. Estudo Exploratório

Entre os dias 02 e 15 de outubro de 2021, aplicou-se um estudo exploratório, através da plataforma on-line *Google Forms*, divulgado e disponibilizado via redes sociais (Facebook, Instagram, LinkedIn e WhatsApp). Esse estudo não possui objetivo estatístico, mas busca compreender um pouco mais sobre a influência da cultura e comunicação organizacionais na carga mental das mulheres, durante o trabalho *home office* na quarentena causada pela pandemia da Covid-19, e se afetou o homem da mesma maneira.

Ao todo, foram coletadas 319 respostas. O estudo contou com 23 perguntas, algumas condicionadas a respostas específicas. Sendo assim, nem todas as pessoas responderam a todas as perguntas. No resultado, obteve-se que 68% dos participantes identificam-se com o gênero feminino, 31% masculino e 1% respondeu a opção “outro/nenhum dos dois”. A maioria dos respondentes está dentro da faixa de 19 a 24 anos de idade, correspondendo a 48% do total, seguido de 24% entre 25 e 30 anos, 17% dos 31 aos 40 anos, 10% acima de 41 anos, e, por fim, apenas 1% até 18 anos, conforme figura 7.

Figura 7: Faixa etária dos respondentes



Fonte: Estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva (2021)

Foi perguntado aos participantes se eles haviam realizado *home office* durante a quarentena causada pela pandemia e recebeu-se as seguintes respostas:

- 76% esteve em formato *home office* em toda a quarentena;

- 10% esteve em formato *home office*, mas, ao responder a pesquisa, já havia retornado às atividades presenciais;
- 8% fez uma parte de *home office*, mas precisou ir ao escritório de forma parcial na semana ou mês;
- 2% se manteve presencial a todo o tempo da pandemia; e
- 4% perdeu seu emprego durante a pandemia. Sendo assim, as pessoas que responderam essa opção, foram direcionadas diretamente ao fim do formulário.

Em sequência, a fim de entender a realidade do dia a dia dos respondentes, foi pedido para que eles descrevessem, dentre três opções, como eles percebiam a relação do emprego deles com o trabalho doméstico durante esse período e as respostas são:

- 50% respondeu que conseguiu fazer pequenas tarefas domésticas ao longo do dia de trabalho sem grandes interferências na produtividade, sendo 64,1% mulheres;
- 42% afirmou que possui um trabalho mais regrado ou que participa de muitas reuniões o dia inteiro e mal sobrou tempo para as tarefas domésticas, sendo 72,7% mulheres; e, por fim,
- 8% disse que conseguiu fazer todas as atividades da casa, pois tem um trabalho mais flexível/ocioso, sendo 68% mulheres.

A pergunta acima, além dessas três opções, teve a opção “Outros” como campo aberto, para que as pessoas descrevessem sua rotina de outra forma, caso necessário. Obteve-se algumas respostas interessantes, que serão analisadas no próximo capítulo, mas que serão citadas aqui: 7 respostas falaram sobre não precisar se preocupar ou quase não precisar se preocupar com trabalho doméstico, pois, em sua casa, era responsabilidade da família ou de uma ajudante – o que auxiliou a manter o foco concentrado no trabalho e/ou estudos; 2 respostas chamaram atenção pelo caráter mais “agressivo”, relatando ter sido um período de experiência catastrófica (“caótica” nas palavras da respondente), em que o trabalho doméstico atrapalhou o desempenho no profissional. Além disso, observou-se que todas essas respostas foram dadas por mulheres e que, aquelas que não precisam se preocupar com tarefas domésticas por conta da família, estão na faixa etária entre 19 a 24 anos de idade. E, analisando os comentários deixados no espaço aberto ao final do formulário, coletou-se 1 resposta masculina reconhecendo o privilégio de morar com os pais e não precisar se preocupar com atividades domésticas.

Também identificou-se que 63% não é casado ou mora com algum tipo de parceiro, contra 37% que é casado ou mora com algum tipo de parceiro. Por fim, na figura 8, vemos que apenas 17% do público respondente tem filhos.

Figura 8: Porcentagem de respondentes com filhos



Fonte: Estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva (2021)

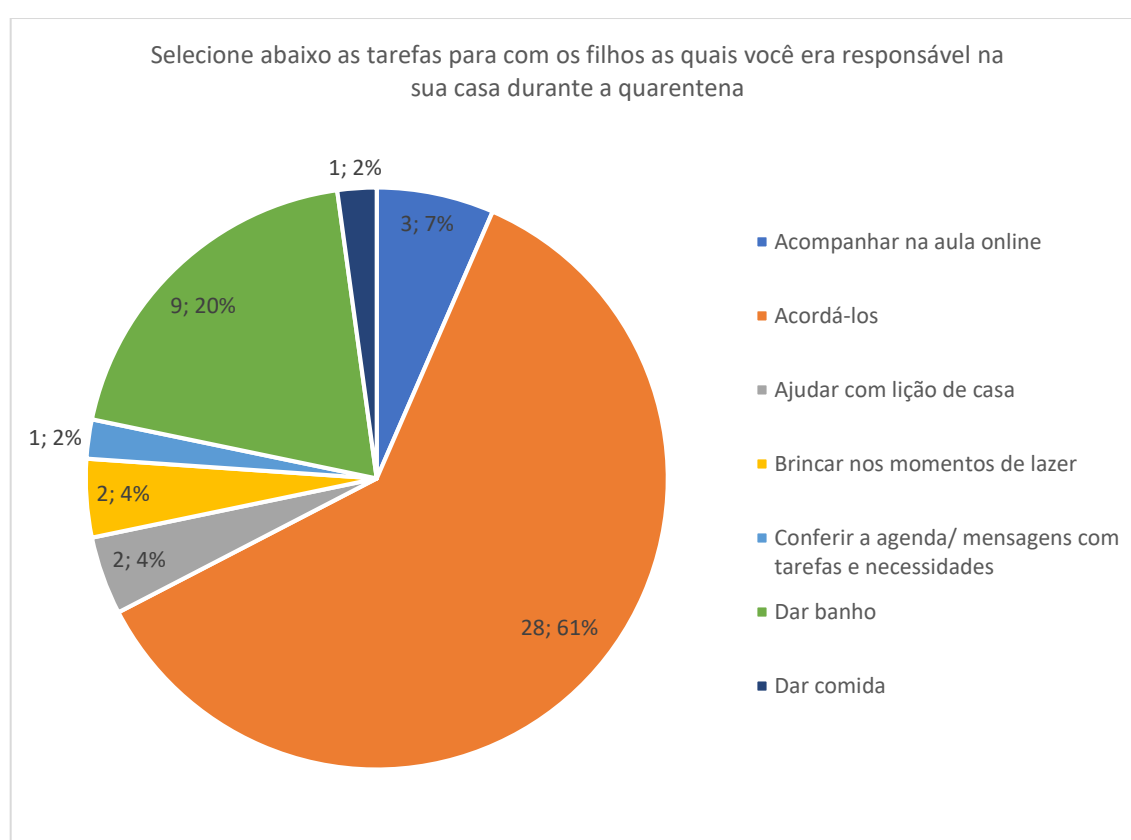
Para essas pessoas que responderam ter filhos, perguntou-se quem era a pessoa ou pessoas responsáveis pelas tarefas da casa e/ou pelos filhos. Dentre as respostas, percebeu-se que:

- 60% dos respondentes afirmou que as tarefas eram divididas igualmente junto com o companheiro(a), sendo 74% respondido por mulheres;
- 25% afirmou que ficou responsável por todas as atividades, sendo 77% respondido por mulheres;
- 11% diz que ficou responsável por poucas tarefas, pois o (a) companheiro (a) fazia a maioria, sendo 33% respondido por mulheres;
- 4% contou que não ficou responsável por nenhuma tarefa de casa, sendo 100% respondido por mulheres (2).

De forma complementar, a fim de entender se houve algum impacto no trabalho por conta do trabalho de casa e cuidado com os filhos, perguntou-se qual a percepção dos respondentes sobre esse ponto: 39% respondeu que o impacto foi grande, 21% afirmou que houve impacto, mas bem pouco e 38% afirmou que não houve bastante impacto.

Em seguida, para completar a pergunta, foi dada uma série de atividades relacionadas ao cuidado com os filhos e perguntou-se quais delas os respondentes se sentiam responsáveis e realizavam em seu cotidiano. Ao todo, foram dadas 17 opções para que eles selecionassem quantas fossem correspondentes à realidade. Na figura 9 temos a representação das respostas do público geral, em que apenas 7 tarefas foram selecionadas. E focando no público masculino, vemos que das 16 respostas dadas nessa pergunta, apenas 4 atividades foram selecionadas (acompanhar na aula on-line, acordá-los, brincar nos momentos de lazer e dar banho).

Figura 9: Seleção das tarefas que os respondentes gerais se sentem responsáveis para com os filhos



Fonte: Estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva (2021)

Seguindo a mesma lógica da pergunta anterior, para o público geral, foi dado uma lista com 28 tarefas para que os respondentes escolhessem aquelas pelas quais eles se sentiam responsáveis pelo planejamento e execução. Na tabela 1, vemos as respostas dadas pelo público geral. Foram 16 tarefas selecionadas.

Tabela 1: Tarefas domésticas as quais os respondentes planejam e executam
(por ordem decrescente das mais selecionadas para as menos selecionadas)

Atividades	Tarefas domésticas as quais você era responsável na sua casa durante a quarentena:
Lavar a roupa	164
Preparar o café da manhã	36
Guardar as roupas	31
Estender a roupa	19
Preparar o almoço	16
Varrer a casa/ aspirar a casa	11
Recolher os lixos	6
Lavar a louça	5
Preparar a janta	5
Passear com o cachorro ou animal de estimação	4
Fazer a lista de compras	2
Passar a roupa	2
Jogar o lixo fora	1
Pagar as contas (ato de pagar e não necessariamente ser pagante das contas também)	1
Passar pano na casa	1
Trocar as roupas de cama	1
Total Geral	305

Fonte: Estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva (2021)

Quando olhamos apenas para o público masculino, na tabela 2, vemos que o número de tarefas selecionadas cai para 12 e as três mais respondidas foram: lavar a roupa, preparar o café da manhã e guardar as roupas.

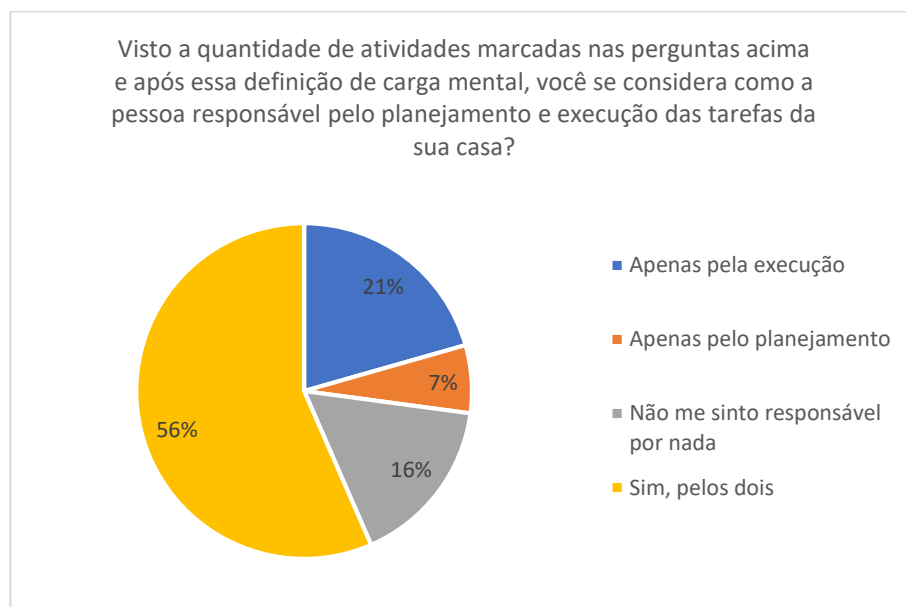
Tabela 2: Tarefas domésticas as quais os respondentes do gênero masculino planejam e executam
(por ordem decrescente das mais selecionadas para as menos selecionadas)

Tarefas	Tarefas domésticas as quais você era responsável na sua casa durante a quarentena:
Lavar a roupa	39
Preparar o café da manhã	16
Guardar as roupas	11
Varrer a casa/ aspirar a casa	7
Estender a roupa	6
Preparar o almoço	5
Recolher os lixos	4
Lavar a louça	2
Fazer a lista de compras	1
Passar a roupa	1
Passear com o cachorro ou animal de estimação	1
Trocar as roupas de cama	1
Total Geral	94

Fonte: Estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva (2021)

A partir desses dados gerais, procurou-se entender a influência da cultura e comunicação organizacionais na rotina e carga mental dos respondentes, por meio da percepção deles próprios. Para tal, foi necessário perguntar aos participantes, a fim de contextualizar, se eles estavam familiarizados com o termo “carga mental” e seu conceito. Ao todo, 306 pessoas responderam essa parte e obteve-se que 75% já ouviu falar no tema e 25% nunca tinha ouvido. Após a definição de carga mental e a marcação das tarefas, tanto domésticas quanto relacionadas aos filhos, perguntou-se aos respondentes se, de fato, sentiam-se a pessoa detentora dessa carga mental do planejamento e da execução. Na figura 10, vemos o resultado para o público geral – feminino e masculino.

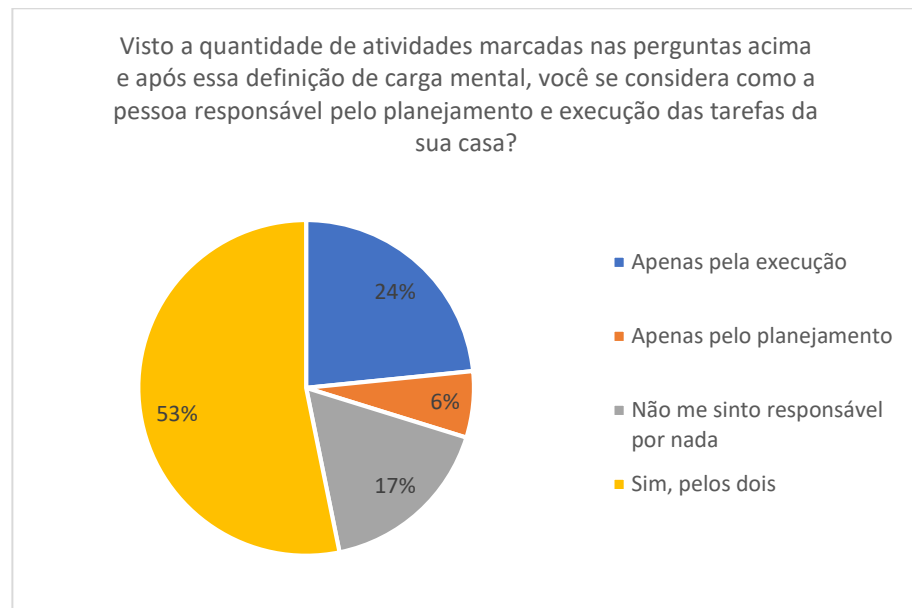
Figura 10: Percepção dos respondentes sobre o carregamento da carga mental das tarefas domésticas



Fonte: Estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva (2021)

De maneira análoga à análise das outras perguntas, ao fazer um recorte de gênero, vemos que dos 94 respondentes masculinos, 53% sentiu-se responsável pelo planejamento e execução das tarefas; 24% apenas pela execução; 6% apenas pelo planejamento; e 17% não se sentiu responsável por nada. Notou-se que 23 dos respondentes que se sentem responsáveis são casados/moram com algum(a) parceiro(a), e 11 deles têm filhos. Os outros 28 não são casados/moram com algum(a) parceiro(a) e nem têm filhos. Para as mulheres, 58% delas se sentem responsáveis pelos dois.

Figura 11: Percepção dos respondentes masculinos sobre o autocarregamento da carga mental das tarefas domésticas



Fonte: Estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva (2021)

Em seguida, foi perguntado se os respondentes sentiram-se mais cansados nessa quarentena: 85% deles afirmou que sim, sendo 74% mulheres; 10% disse que não (38% mulheres); e 5% não soube dizer (50% cada).

Na sequência, perguntou-se para as pessoas que afirmaram estar mais cansadas o motivo desse aumento. Na tabela 3 vemos as atividades que consumiram e geraram o aumento do cansaço dos respondentes, com destaque para 47,2% que respondeu que foi devido à junção do trabalho com o trabalho de casa/trabalho com os filhos e 32,7% que sentiu que o trabalho foi o completo responsável pela situação, sendo 75% dos respondentes mulheres nos dois casos. Nessa pergunta, foram dadas três opções (trabalho e trabalho doméstico/filhos; trabalho doméstico/filhos; trabalho exclusivamente) e foi deixado um campo aberto para que os respondentes compartilhassem outros motivos, caso necessário. Por conta dessas respostas abertas, foi necessário a aglutinação e padronização de algumas delas.

Tabela 3: Atividades que causaram o cansaço de pessoas

Atividades que geraram cansaço	Quantidade de respondentes	Porcentagem correspondente
Trabalho e trabalho doméstico/filhos	134	47,2%
Trabalho, exclusivamente	93	32,7%
Cansaço mental devido a mudança de rotina/mundo online	12	4,2%
Trabalho, estudos e outros	11	3,9%
Pandemia/ isolamento social	10	3,5%
Trabalho doméstico/filhos	10	3,5%
Trabalho e isolamento social	6	2,1%
Trabalho, trabalho doméstico e estudos	4	1,4%
Conflitos familiares	3	1,1%
Estudos, exclusivamente	1	0,4%
Total Geral	284	100,0%

Fonte: Estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva (2021)

Por fim, entramos no campo das empresas em que os respondentes trabalham e esta parte se divide em duas etapas: a primeira pedia para que as pessoas respondessem referente à sua percepção da companhia em abordar temas de gênero, como fomento a igualdade de gênero, se com frequência e de forma efetiva; e quais foram os assuntos abordados por meio da comunicação interna e/ou externa durante a quarentena. Na primeira pergunta o resultado foi que:

- 43% afirmou que a empresa aborda o assunto com frequência e de forma efetiva;
- 20% acredita que a empresa aborda o assunto com frequência, mas não de maneira efetiva;
- 17% diz que a empresa não aborda com frequência, mas aborda de maneira efetiva; e
- 20% afirma que a empresa não aborda nunca os temas.

Para completar o entendimento sobre a organização e a abordagem de assuntos que não envolvam o negócio durante a pandemia, foi disponibilizada uma lista com 13 temas para que os respondentes selecionassem os tratados pela companhia, de forma interna ou externa. Na tabela 4 vemos que 79,7% das empresas correspondentes falaram sobre saúde mental, seguido por horário flexível e respeito ao horário de almoço, com números menos expressivos. Os temas acerca de comunicação assíncrona, rotina doméstica, igualdade de gênero e rotina dos filhos tiveram, apenas, menos de 1% de respostas. Foi observado também que 3,6% afirmou que a

empresa não abordou nenhum dos temas relacionados e também não responderam a opção de campo aberto “Outros”.

Tabela 4: Temas abordados pelas empresas durante a quarentena

Temas Abordados	Quantidade selecionada	Porcentagem correspondente
Saúde mental	244	79,7%
Horário flexível	14	4,6%
Respeito ao horário de almoço	11	3,6%
Não se aplica	10	3,3%
Respeito ao horário de entrada e/ou saída	9	2,9%
Saúde física	7	2,3%
Comunicação assíncrona	3	1,0%
Gestão de tempo	3	1,0%
Rotina doméstica	2	0,7%
Igualdade de gênero	1	0,3%
Rotina dos filhos	1	0,3%
Vacinação	1	0,3%
Total Geral	306	100,0%

Fonte: Estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva (2021)

A segunda parte visou entender a percepção entre homens e mulheres casados/morando juntos e/ou com filhos. De forma separada, foi perguntado às mulheres casadas e/ou com filhos qual a percepção delas referente a como suas lideranças e equipes lidaram com esse momento de quarentena e *home office*. O resultado obtido foi:

- 58% escolheu a opção “Foram bem compreensíveis, entenderam os momentos em que eu precisava de um horário mais flexível por conta da casa ou das crianças, ganhei mais prazo em algumas entregas e não se importavam quando havia interrupções”;
- 14% selecionou a opção “Foram compreensíveis no início, mas após um tempo de *home office* eu era chamada para reuniões fora de horário, os prazos foram se apertando e senti certo julgamento vindo da equipe algumas vezes”;
- 7% afirmou que “Não foram compreensíveis em nenhum momento, nem quiseram entender como estava a rotina, tinham muitas reuniões fora do horário ou no horário de almoço e tive que me virar como dava com a casa e os filhos”;
- 25% não sentiu diferença no tratamento.

No total, constatou-se que 50% das mulheres perceberam que foram vítimas de *mansplaining*⁶ ou *maninterrupting*⁷ no ambiente de trabalho durante a quarentena.

Já para os homens casados e/ou com filhos, foi perguntado se, na relação do emprego com a casa e com os filhos, eles sentiram que o compromisso e responsabilidade nesses dois assuntos havia mudado. O resultado foi:

- 48% escolheu a alternativa “Completamente. Tenho mais tempo de estar com meus filhos e comecei a me preocupar e participar ativamente das tarefas deles, além de fazer mais tarefas da casa também”;
- 26% selecionou a opção “Nada mudou. Já era responsável pelas tarefas acima”
- 16% identificou mais com a “Em partes. Comecei a me preocupar apenas com uma das tarefas acima”; e
- 10% afirmou que “Nada mudou. Continuo não me sentindo responsável pelas tarefas acima”.

E para finalizar essa parte com caráter mais passivo dos respondentes, a fim de compreender a percepção do homem em relação ao esforço de sua cônjuge, foi perguntado aos homens casados com uma mulher, que possam ter ou não filhos, se eles sentiram que a parceira se dedicou mais ao trabalho doméstico e/ou com os filhos do que eles: 61% afirmou que eles dividem o trabalho igualmente, 35% afirmou que sim e 4% afirmou que não.

Ao final da pesquisa, foi deixado um espaço aberto para que os respondentes deixassem algum comentário ou depoimento sobre alguma experiência individual que gostaria de compartilhar naquele momento. No total, foram 46 relatos, os quais foram divididos entre os seguintes temas: cultura organizacional, cultura organizacional com foco em gênero, cultura organizacional com foco em qualidade de vida, gênero, qualidade de vida, saúde mental, tarefas domésticas e outros assuntos que não acrescentam reflexão a este trabalho. Esses temas foram classificados em positivos ou negativos a fim de facilitar a análise. Foram relatados 8 depoimentos com caráter positivo, 27 negativo e 2 que tinham conteúdos positivos e negativos. A análise dos depoimentos que tiverem um efeito agregador será feita no capítulo 5.

⁶*Mansplaining* é um termo em inglês usado para definir uma situação em que um homem explica assuntos óbvios à uma mulher, muitas vezes com um tom paternalista, como se ela não fosse intelectualmente capaz de entender;

⁷*Maninterrupting* também é um termo em inglês utilizado para definir quando homens interrompem falas de mulheres de forma contínua.

5. Análise de estudo exploratório

É interessante iniciar esta análise dando atenção ao resultado das perguntas que tratam sobre o cansaço mental e a que se deve este fator. Assim, percebe-se que, durante o *home office* decorrente da quarentena, as pessoas, de fato, sentiram-se realmente mais cansadas e a maioria das respostas dadas pelos participantes envolvem o seu emprego. Desta maneira, já se tem o primeiro indicativo prático sobre a influência do emprego na vida das pessoas e como isso pode afetá-las, conforme tratado no capítulo 3 “Cultura Organizacional e Comunicação Organizacional”.

Também percebe-se que as mulheres estão se sentindo mais cansadas e que este fato deve-se, na maioria dos casos, à junção do trabalho doméstico com o emprego, como também mostrou a pesquisa “*Women’s Forum*” citada no capítulo 1.3. Dentre os depoimentos abertos que foram obtidos no estudo exploratório, foi relatado, inclusive, a mudança de tratamento quando o *home office* foi adotado e como isso atenuou o machismo existente na relação de hierarquia do trabalho, além do sério abuso de poder.

Minha empresa era super acolhedora e compreensiva antes da pandemia, até que fomos para o *home office* e se tornou abusivo, já que meu chefe pedia para eu ficar 4 horas a mais do expediente e acordar uma hora antes e ninguém vistoriava. Ele fazia o que queria, sem ninguém para reprimi-lo, e era totalmente machista comigo. Não me deixava tirar dias de folga e tive um problema médico devido a ansiedade graças a ele, e nem assim pude tirar dias. O *home office* para algumas pessoas se tornou um inferno (Comentário do estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva, 2021).

A respondente acima não comentou sobre esse tempo a mais dedicado ao emprego atrapalhar ou não seu trabalho doméstico ou tempo com os filhos. No entanto, é possível fazer uma conexão não apenas com a sua realidade, mas com a de outras mulheres que estão inseridas neste cenário de jornada dupla ou tripla, e podem passar por situações semelhantes tendo que se desdobrar para cumprir todas as suas tarefas, como percebe-se em mais um depoimento dado:

Não tenho filhos, então a minha rotina, apesar de pesada, não mudou tanto. Minhas colegas mães sim sofreram com uma carga mental absurda, pois sempre eram responsáveis pelas crianças em casa, a ponto de sempre interromperem reuniões para cuidar dos filhos mesmo quando os maridos estavam trabalhando de casa também. Percebi o peso delas sendo muito maior do que dos colegas homens que eram pais, por exemplo, porque esses nunca presenciei interrupções em reuniões para cuidar das crianças (Comentário do estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva, 2021).

Ou neste outro depoimento, visto como um desabafo pessoal:

A pandemia só reforçou o que muitas mulheres já sabiam e a sociedade também: toda a carga é sobre a mulher/mãe. Mas eu tive um *on/off* importante que nunca tinha tido: não somos obrigadas a ser perfeitas. Devemos fazer o que é possível dentro do possível. A vida é curta demais para abrir mão de dormir, comer, tomar banho etc. Poucas organizações consideraram a saúde mental como algo essencial durante este

período e até agora, pós pandemia. Cabe a nós calibrar este equilíbrio (Comentário do estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva, 2021).

A influência do machismo prejudica o desenvolvimento das mulheres no ambiente de trabalho desde o início da inserção delas no mercado e as respondentes perceberam no dia a dia o quão cansativo mentalmente isso pode ser, e o quanto foi atenuado pelo *home office*.

Além disso, alguns depoimentos reforçaram a ideia de como a cultura organizacional da empresa afeta a produtividade e até a felicidade e saúde mental das pessoas. Nesses relatos, percebeu-se que alguns chefes não estavam preparados para esta mudança radical de dinâmica de trabalho e acabaram descontando em sua equipe. Isso é um indício da fragilidade da comunicação organizacional neste momento delicado ao qual as empresas e funcionários foram submetidos, além da rigidez da cultura organizacional destes ambientes, como vemos nos dois depoimentos abaixo e no resultado do estudo exploratório, em que 21% afirmou que os chefes não foram compreensíveis por todo o período de *home office*:

Sinto que o meu ex chefe (sai da empresa que estava de *home office* há um mês), pegava no pé com coisas ridículas (barulho de ventilador ao fundo de ligações, chiados de respiração mesmo eu sendo asmática, entre outros detalhes que não iriam fazer a mínima diferença no meu rendimento);

Eu mudei de emprego 2 vezes durante a pandemia, e nessas empresas anteriores a minha atual, eu tive alguns problemas em relação ao *home office*. Na primeira, a gestão tinha muita resistência em relação ao *home office*, então o tempo todo tinha alguém nos acompanhando de algum modo, e olhando um timer que usávamos no trabalho. Na outra, além dessa constante cobrança de estarmos online trabalhando durante pelo menos 7 horas do dia (a hora também era cronometrada nessa empresa e precisávamos provar), era o tipo de trabalho onde nunca tínhamos hora para sair, e quando finalmente parava de trabalhar, era sempre interrompida com inúmeras ligações e mensagens fora de hora de trabalho (Comentário do estudo exploratório de Heloisa Feliciano da Silva, 2021).

Assim como a pesquisa de abril de 2020 do LinkedIn, citada no capítulo 2.2 e nos depoimentos dados nesse estudo exploratório, as pessoas que trabalharam de casa aumentaram sua carga de trabalho durante o período de pandemia e apenas esse fato já foi exaustivo o suficiente, uma vez que o momento não permitiu muitas válvulas de escape para as pessoas. Como analisado ao longo do capítulo 3, o trabalho faz parte intrinsecamente da vida do ser humano (ABERTO, 2000 apud VASCONCELOS, 2004, p. 3) e, por isso, é importante entender que o que acontece no ambiente de trabalho afeta diretamente a vida pessoal.

Segundo Ambrosio (2013), o ambiente de trabalho influencia na psique do trabalhador por conta da pressão existente em manter seu emprego, logo sua fonte de renda e sobrevivência e, devido a inúmeros fatores que as pessoas devem lidar na realidade do emprego, isso lhes causa ansiedade, a qual eles se veem obrigados a suportar.

Também observa-se que mesmo sentindo-se mais cansadas e trabalhando mais, 58% das mulheres se veem responsáveis por toda a carga mental e execução do trabalho doméstico em casa. Um depoimento que chamou atenção, respondido por uma mulher da faixa etária entre 19 a 24 anos, é que se a pesquisa tivesse sido respondida por sua mãe, ao invés dela própria, as respostas seriam bem diferentes. Isso porque ela não é responsável por nenhuma tarefa doméstica, enquanto, ela mesma reconhece, sua mãe é sobrecarregada de todas as responsabilidades da casa, além de seu próprio emprego.

Esse depoimento remete a um ponto levantado por Beauvoir em que ela diz que assim “que ela [mulher] deixa de ser uma parasita, o sistema baseado em sua dependência desmorona” (BEAUVOIR, 1949, p. 503), o qual é um contraponto às sete respostas obtidas no estudo exploratório referente à esta falta de preocupação das tarefas de casa em decorrência da família realizá-las.

Além disso, é importante ressaltar que as pessoas levaram o seu trabalho para dentro de casa, mas a casa delas continua existindo, com mais tarefas do que antes, devido ao aumento do tempo de permanência no ambiente doméstico – o que por si só gera um grande trabalho a ser realizado. E esses afazeres geralmente são realizados pelas mulheres, como afirmou Perin (1998), citado por Barros e Silva (2009), mesmo em lares que homens participam da divisão das atividades domésticas, eles assumem no máximo 40% delas.

Esse ponto foi observado nos dois casos perguntados sobre quais tarefas (com a casa e com os filhos) os homens se sentiam responsáveis pela execução e planejamento. Nas duas situações, quando observado apenas as respostas masculinas, o número de tarefas selecionadas caiu, se comparado ao número de tarefas selecionadas citadas pelas mulheres.

As mulheres foram mais afetadas emocionalmente, como vimos no estudo realizado pelo IPq no ano de 2020, e isso pode ser decorrente desse aumento de carga mental e de trabalho que elas tiveram no ambiente pessoal e profissional.

É entendido que nem sempre o espaço de trabalho será saudável, respeitando a identidade, os potenciais, as necessidades e aptidões do trabalhador (AMBROSIO, 2013), mas estar em um ambiente mais compreensivo e acolhedor, sobretudo em um momento delicado, pode fazer a diferença para que ela se sinta mais forte e menos cansada. E o do trabalho pode fazer parte desta rede de acolhimento, influenciando no nível de segurança psicológica proporcionado para que elas possam realizar suas tarefas de casa e profissionais, sem que isso seja um grande pesadelo. Como afirma Grunig (2011 p. 99), uma “boa comunicação altera o

comportamento da administração e dos públicos e, portanto, resulta em um bom relacionamento”.

Um relato feito de forma presencial, dado posteriormente por uma das respondentes, chamou bastante atenção. Além de exemplificar a questão de como algumas empresas lidaram com este momento, completa o raciocínio de como isso influenciou na carga mental das mulheres. A respondente, que pediu para não ser identificada, contou sobre como no início a empresa em que ela trabalha se mostrou compreensível, oferecendo-lhe uma rede de suporte e apoio, uma vez que ela é mãe de dois filhos (uma menina de 7 anos e um menino de 1 ano e 9 meses, nascido pouco antes do começo da pandemia da Covid-19). Ela relatou que a empresa estava de *home office* até o presente momento, mas que ao longo do período foi se utilizando desses benefícios, suportes e “compreensão” como um artifício para fazer com que ela trabalhasse duas vezes mais do que o comum, passando do seu horário e contatando-a fora do expediente. Além disso, solicitaram demandas que não faziam parte do seu escopo, como forma de compensação pelos dias em que ela precisava trabalhar em horário diferente pela demanda com a casa e filhos. A respondente ainda contou que nunca se sentiu tão cansada e pressionada em seu trabalho, pois estando em casa ela precisou que suas entregas fossem realizadas em menos tempo, para provar que estava trabalhando. Isso acarretou trabalhos na madrugada, após ter realizado todas as tarefas de casa e dos filhos.

Por fim, constatou-se que as empresas nas quais os participantes do estudo exploratório trabalham, abordaram temas como saúde mental, porém tiveram relatos em que notou-se que isso não foi suficiente para o momento histórico-social delicado acarretado pela pandemia da Covid-19. Além disso, tiveram poucos relatos sobre a diferença que essas abordagens e comunicações feitas tiveram no dia a dia das pessoas.

Após a realização e análise do estudo exploratório em questão, observou-se a necessidade de uma refacção ou segunda aplicação da pesquisa, com a intenção de explorar mais o sentimento e a percepção direta da influência da cultura e comunicação organizacionais na carga mental tanto da mulher quanto do homem, no *home office* durante a quarentena.

Considerações Finais

É indiscutível que por muitos anos a mulher teve que lutar muito mais para se inserir nos ambientes considerados socialmente aceitos apenas para homens, em via de conquistarem sua liberdade de ir e vir, de trabalhar naquilo que têm vontade, de falar sobre o que pensam, de viver sua vida da forma como querem. Entretanto, ao longo do presente trabalho, entendemos que mesmo com toda essa caminhada que foi dada, mesmo diante de todas as conquistas históricas, a mulher ainda é muito afetada pelo machismo na sociedade em todos os ambientes que elas estão inseridas: em sua casa, seu trabalho, seus momentos de lazer etc.

A necessidade de se pautar o machismo e como ele influencia na vida das mulheres e dos homens é indiscutível, e isso é algo que não deve ser tratado apenas em datas “comemorativas”, como o Dia Internacional da Mulher. Neste trabalho, foi possível observar como, mesmo no século XXI, em cargos altos, em empresas consideradas compreensíveis e com todas as conquistas alcançadas, a mulher ainda é colocada em um papel de única pessoa responsável por tarefas domésticas de um lar em que se vive toda uma família. Mas mais do que isso, entendemos como a mulher carrega uma carga mental muito grande referente à sua família e às responsabilidades vindas dela, além da carga mental de seu emprego. Esse fato a sobrecarrega física e mentalmente, uma vez que ela, muitas vezes, acaba se incumbindo de todo o trabalho a fim de evitar brigas, retrabalho e desgaste emocional cobrando por algo que não deveria ser pauta, já que tarefas domésticas não precisam ser realizadas por um gênero específico.

Foi possível compreender que, pelo trabalho ser algo intrínseco à existência dos seres humanos, o ambiente de trabalho é algo que influencia completamente a vida das pessoas, seja no campo pessoal ou profissional. E tanto a cultura organizacional quanto a comunicação organizacional têm um papel fundamental na manutenção desse ambiente, para que as pessoas sintam-se mais realizadas e felizes, e, conseqüentemente, mais produtivas no seu ambiente de trabalho. Assim, percebeu-se que, nesse momento de isolamento social compulsório, em que as pessoas estavam mais frágeis mentalmente devido a todas as questões sociais, econômicas e psicológicas que apenas uma pandemia é capaz de proporcionar, ambientes que não tiveram uma comunicação sólida e, numa forma mais livre de se dizer, aconchegante e acolhedora, sobre os assuntos que permearam essa situação, acabaram deixando as pessoas mais cansadas, pressionadas e amedrontadas, como mostrou a pesquisa do LinkedIn exibida no presente estudo.

Vimos que a soma de todos esses assuntos resultou no fato das mulheres terem sido mais afetadas que os homens nessa pandemia e na consequente instauração do *home office* forçado, seja dentro de casa ou no trabalho, e como o ambiente de trabalho foi bastante responsável por esse acontecimento. As mulheres já se sentem mais responsáveis pela casa, por toda a situação histórica inerente ao gênero, mas com a dificuldade de contar com ajuda da família, das babás ou empregadas domésticas/diaristas, e claro, pelo fato de todos estarem em casa 100% do tempo, essa carga de trabalho de casa aumentou. E, ao não se sentirem seguras no trabalho para passar por esse momento de uma forma mais tranquila, elas acabaram aumentando suas jornadas de trabalho para se desdobrarem e conseguirem realizar todas as tarefas que lhes eram direcionadas. Além, é claro, de estarem condicionadas a um papel de “Segundo Sexo”, como visto no capítulo 1, em que suas tarefas domésticas e o esforço mental e físico dedicados a elas foram invisibilizados durante todo esse período, seja pelas empresas ou pelas pessoas que convivem consigo em casa.

Por isso, mais do que apenas discutir o machismo nas organizações, em casa ou na sociedade, ou tratar sobre a importância da comunicação e cultura organizacionais nas empresas, ou até mesmo falar sobre saúde mental, é preciso que se tenham ações práticas, responsáveis e efetivas sobre tais temas nas empresas, tendo a alta liderança alinhada com o referido discurso de forma genuína, uma vez que essa possui grande influência nos funcionários das organizações. O profissional de Relações Públicas, inclusive, pode ser o responsável por esse processo, uma vez que, segundo Grunig (2011), esse deve tornar a alta administração mais responsável e compromissada por aqueles que influenciam, isto é, os colaboradores.

Referências Bibliográficas

AGÊNCIA BRASIL. **Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.** [s.l.: s.n.], 2021. Disponível em:

<[https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Levantamento%20divulgado%20hoje%20\(4\)%20pelo,percentual%20foi%2073%2C7%25](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Levantamento%20divulgado%20hoje%20(4)%20pelo,percentual%20foi%2073%2C7%25)>. Acesso em: 07. Jul. 2021.

AGÊNCIA BRASIL. **Pandemia ainda provoca impactos no mercado de trabalho, diz Ipea.** [s.l.: s.n.], 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-06/pandemia-ainda-provoca-impactos-no-mercado-de-trabalho-diz-ipea>>. Acesso em: 28. Ago. 2021.

AMBROSIO, G. **O nexo causal entre depressão e trabalho** [online]. Revista LTr. Volume 77, nº 2, fevereiro de 2013. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Graziella-Ambrosio/publication/273904260_O_NEXO_CAUSAL_ENTRE_DEPRESSAO_E_TRABALHO/links/551019030cf2752610a1dfd2/O-NEXO-CAUSAL-ENTRE-DEPRESSAO-E-TRABALHO.pdf> Acesso em 18 nov. 2021.

BATISTA, Luciana S.; MATTOS, Luiza. **Sem atalhos: transformando o discurso em ações efetivas para promover a liderança feminina** – Cinco ações para fomentar diversidade e inclusão na sua empresa. Bain & Company, 2019. Disponível em: <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/pt-br/talent-solutions-lodestone/body/pdf/Gender_Parity_2019.pdf>. Acesso em: 28. Out. 2021.

BBC. **Os países que lideram o ranking de vacinação no mundo.** BBC News Brasil, 2021. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55550798#:~:text=Israel%20sai%20na%20frente,8%2C9%20milh%C3%B5es%20de%20habitantes>>. Acesso em: 24 Nov. 2021.

BEAUVOIR, Simone de, 1908-1986. **O Segundo Sexo: Fatos e Mitos** / Simone de Beauvoir: tradução Sérgio Milliet – 5. Ed.- Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

BECHARA, Márcia. **Sucesso mundial, cartunista francesa lança discussão sobre “peso invisível” da logística doméstica.** RFI, 2018. Disponível em:

<<https://www.rfi.fr/br/franca/20180207-sucesso-mundial-cartunista-francesa-lanca-discussao-sobre-peso-invisivel-da-logistic>>. Acesso em: 28. Set. 2021.

BELAS, Julia. Colaboradores felizes são mais produtivos e vendem mais, diz estudo. **Estadão**, 2017. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/seu-dinheiro,colaboradores-felizes-sao-mais-produtivos-e-vendem-mais-diz-estudo,70002028006>>. Acesso em: 7. Set. 2021.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CANABARRO, J. R. D. S.; SALVAGNI, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, pp. 88-110, 2015.

CARDOSO, Onésimo de O. Comunicação Empresarial Versus Comunicação Organizacional: Novos Desafios Teóricos. RAP. Revista Brasileira de Administração Pública, v. 40, pp. 1123-1124, 2006.

CARVALHO, Maria do C. dos S.; FERREIRA, Maria da L. A. **Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios**. Seminário Internacional "Fazendo Gênero 10". Florianópolis, 2013. Disponível em: <http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/old_20/1381429646_ARQUIVO_MariadoCarmodosSantosCarvalho.pdf>. Acesso em: 6. Set. 2021.

CHANLAT, Jean-François. **Ciências sociais e management: reconciliando o econômico e o social**. Tradução de Ofélia de Lanna Sette Torres. São Paulo: Atlas, 1999.

CNN. **No fim do ano, Brasil atinge maior índice de isolamento social desde maio**. CNN Brasil, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/no-fim-do-ano-brasil-atinge-maior-indice-de-isolamento-social-desde-maio/>>. Acesso em: 24. Set. 2021.

COLETTA, Ricardo D.; FERNANDES, Talita. **Bolsonaro entrega protagonismo contra coronavírus a ministro**. Folha de S. Paulo, 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/02/bolsonaro-entrega-protagonismo-contracoronavirus-a-ministro.shtml>>. Acesso em: 24. Set. 2021..

COSTA, Irla H.; ANDROSIO, Valéria O. **As transformações do papel da mulher na contemporaneidade.** SD UNIVALE. Disponível em: <<http://www.pergamum.univale.br/pergamum/tcc/Astransformacoesdopapeldamulhernaconte mporaneidade.pdf>>. Acesso em: 30. Set. 2021.

DA SILVA, Ana Carolina Soares. **Pessoas primeiro:** um estudo de caso sobre Comunicação e Responsabilidade Social Empresarial durante a crise da COVID-19. Monografia (Bacharelado em Comunicação Social - Relações Públicas) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, 2020.

DE PAULA Jr., Kleverson G. F. O Teletrabalho na Reforma Trabalhista: Suas Vantagens e Desvantagens. Âmbito Jurídico. **Âmbito Jurídico**, 2020. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/>>. Acesso em: 25. Set. 2021.

DEL PRIORE, Mary. **História das Mulheres no Brasil** [online]. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004. Acesso em: <<https://democraciadireitoegenero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>>. Acesso em: 6. Set. 2021.

DOMÍNGUEZ, Nuño. **Como o coronavírus se compara com a gripe? Os números dizem que ele é pior.** El País – Brasil. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/ciencia/2020-03-03/como-o-coronavirus-se-compara-com-a-gripe-os-numeros-dizem-que-ele-e-pior.html>>. Acesso em: Acesso em: 25. Set. 2021.

ÉPOCA NEGÓCIOS. 43% das empresas adotam home office por causa do coronavírus, mostra pesquisa. **Época Negócios**, 2020. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2020/03/43-das-empresas-adotam-home-office-por-causa-do-coronavirus-mostra-pesquisa.html>>. Acesso em: 8 jun. 2020.

ESTADO DE MINAS. **Funcionários felizes são, em média, 31% mais produtivos, diz pesquisa.** Estado de Minas. [s.l.: s.n.], 2019. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/09/16/interna_emprego,1085530/funcionarios-felizes-sao-em-media-31-mais-produtivos-diz-pesquisa.shtml>. Acesso em: Acesso em: 25. Set. 2021.

FERREIRA, Ivanir. **Mulheres foram mais afetadas emocionalmente pela pandemia.** Jornal da USP, 2021. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/ciencias/mulheres-foram-mais-afetadas-emocionalmente-pela-pandemia/>>. Acesso em: 11. Out. 2021.

FIGARO, Roseli; BARROS, Janaina; FLÁVIA, Ana; *et al.* [s.l.: s.n., s.d.]. Disponível em: <<https://repositorio.usp.br/directbitstream/3f37f699-c1cb-457d-8694-b6d193d6f1f0/003018416.pdf>>. Acesso em: 11. Out. 2021.

FONSECA, Elize M. da; WEI, Daniel. **Atraso em vacinação no Brasil não é apenas culpa de Bolsonaro.** Folha de S. Paulo. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2021/03/atraso-em-vacinacao-no-brasil-nao-e- apenas-culpa-de-bolsonaro.shtml>>. Acesso em: 23. Set. 2021.

GIRÃO, I. C. C. **Representações sociais de gênero:** suporte para as novas formas de organização do trabalho. 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

GOOGLE NOTÍCIAS. Relatório Google Coronavírus (COVID-19). 2020. Disponível em: <<https://news.google.com/covid19/map?hl=pt-BR&gl=BR&ceid=BR%3Apt-419>>. Acesso em: 23 set. 2021.

GOULART, Josette. **Brasil volta ao mapa da fome e começa a chegar ajuda global.** VEJA, 2021. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/blog/radar-economico/brasil-volta-ao-mapa-da-fome-e-comeca-a-chegar-ajuda-global/>>. Acesso em: 24. Set. 2021.

GLOBO. **Home office foi adotado por metade das classes A e B durante a pandemia, diz pesquisa.** G1, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/08/21/home-office-foi-adotado-por-metade-das-classes-a-e-b-durante-a-pandemia-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 24 Nov. 2021.

GLOBO. **52% dos homens dizem que tarefas domésticas são divididas igualmente em SP; 39% das mulheres concordam, diz pesquisa.** G1, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/03/04/52percent-dos-homens-dizem-que-tarefas-domesticas-sao-divididas-igualmente-em-sp-39percent-das-mulheres-concordam-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 10. Set. 2021.

GOVERNO DO BRASIL. Painel Coronavírus Brasil. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em: 23. Set. 2021.

GRUNIG, J. E. et al. **Relações públicas: teoria, contexto e relacionamentos.** 2 ed. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2011.

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

IPEA. **Carta de Conjuntura.** [s.l.: s.n.], 2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/sumario-executivo/>>. Acesso em: 01. Nov. 2021.

IPEA. **Mulher e trabalho: Avanços e continuidades.** [s.l.: s.n.], 2010. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5318/1/Comunicados_n40_Mulher.pdf>. Acesso em: 03. Nov. 2021.

IT FORUM. **Estudo: 30% das mulheres podem deixar empregos por excessos no home office.** [s.l.: s.n.], 2021. Disponível em: <<https://itforum.com.br/noticias/estudo-30-das-mulheres-podem-deixar-empregos-por-excessos-no-home-office/>>. Acesso em: 30. Set. 2021.

JESUS, Jaqueline G. de. **Identidade de gênero e políticas de afirmação identitária.** In: ABEH. Congresso Internacional de Estudos sobre a Diversidade Sexual e de Gênero. Salvador, 2012.

JESUS, Jaqueline G. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos – Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião.** [s.l.: s.n., s.d.]. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 30. Set. 2021.

KUNSCH, Margarida. M. K. **Comunicação organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas** In: MARCHIORI, Marlene. Faces da cultura e da comunicação organizacional. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2006, pp. 167-190.

KUNSCH, Margarida M. K. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada.** 4a. ed. – revista, ampliada e atualizada. São Paulo: Summus, 2003.

MARTINS, Heloisa D. **#ComunicaçãoPandêmica: análise da comunicação governamental sobre coronavírus no Instagram**. 2020. Monografia (bacharelado em Comunicação Social - Relações Públicas) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, 2020.

MENDONÇA, Heloísa. **Atraso do Brasil em começar vacinação contra covid-19 estende crise e retarda retomada da economia**. El País – Brasil. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/brasil/2020-12-30/atraso-do-brasil-em-comecar-vacinacao-contracovid-19-estende-crise-e-retarda-retomada-da-economia.html>>. Acesso em: 30. Set. 2021.

MENDONÇA, Heloísa. **Crescimento do PIB enfrenta ameaças do atraso da vacinação, terceira onda e crise energética**. El País – Brasil. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/economia/2021-06-01/crescimento-do-pib-enfrenta-ameacas-do-atraso-da-vacinacao-terceira-onda-e-crise-energetica.html>>. Acesso em: 30. Out. 2021.

MUNIZ, D. D.; BACHA; F. B.; PINTO, J. M. (jul/dez de 2015). Participação Feminina no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, pp. 82-97.

OLIVEIRA, Elida; ORTIZ, Brenda. **Ministério da Saúde confirma primeiro caso de coronavírus no Brasil**. G1, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2020/02/26/ministerio-da-saude-fala-sobre-caso-possivel-paciente-com-coronavirus.ghtml>>. Acesso em: 23. Set. 2021.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Nações Unidas – Brasil. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 06. Set. 2021.

OPAS/OMS. **Histórico da pandemia de COVID-19**. Organização Pan-Americana da Saúde. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em: 23. Set. 2021.

PINHEIRO, Chloé. **Grande estudo mostra como o coronavírus chegou e se espalhou pelo Brasil**. Veja Saúde, 2021. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/medicina/grande-estudo-mostra-como-o-coronavirus-chegou-e-se-espalhou-pelo-brasil/>>. Acesso em: 23. Set. 2021.

REVISTA OESTE. **Da perda do emprego à depressão: o outro lado da pandemia**. Revista Oeste, 2020. Disponível em: <<https://revistaoeste.com/brasil/da-perda-do-emprego-a-depressao-o-outro-lado-da-pandemia/>>. Acesso em: 07. Out. 2021.

RIBEIRO, Wandy. **Saiba quem é o novo ministro da Saúde.** ICTQ. Disponível em: <<https://ictq.com.br/politica-farmaceutica/2702-saiba-quem-e-o-novo-ministro-da-saude>>.

Acesso em: 24 Nov. 2021.

RODRIGUES, Jessica. **Comunicação Pública no contexto da covid-19:** uma análise do Facebook do Ministério da Saúde. 2020. Monografia (bacharelado em Comunicação Social - Relações Públicas) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, 2020.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela A. de. **Autonomia e trabalho informacional:** o teletrabalho. Dados, v. 54, n. 1, pp. 207–233, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/dados/v54n1/06.pdf>>. Acesso em: 30. Out. 2021.

SAAVEDRA, Luísa; CÉU TAVEIRA, Maria do; SILVA, Ana D. **A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas:** Factores explicativos epistas para a intervenção. Revista Brasileira de Orientação Profissional, vol. 11, núm. 1, janeiro-junho, 2010, pp. 49-59. Associação Brasileira de Orientação Profissional. São Paulo, Brasil. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2030/203016888006.pdf>>. Acesso em: 10. Set. 2021.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, 2015 – GeSec, 6(2), pp. 88-100.

SANAR MEDICINA. **Linha do tempo do Coronavírus no Brasil.** Sanar Saúde, 2020. Disponível em: <<https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>>. Acesso em: 23. Set. 2021.

SCHUELER, Paulo. **O que é uma pandemia.** Bio-Manguinhos / Fiocruz, 2021. Disponível em: <<https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia>>. Acesso em: 22. Set. 2021.

SENADO FEDERAL. **Pesquisas apontam que 400 mil mortes poderiam ser evitadas; governistas questionam.** Senado Notícias. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/06/24/pesquisas-apontam-que-400-mil-mortes-poderiam-ser-evitadas-governistas-questionam>>. Acesso em: 24. Set. 2021.

SERAFIM, Antonio P.; DURÃES, Ricardo S. S.; ROCCA, Cristiana C. A.; *et al.* **Exploratory study on the psychological impact of COVID-19 on the general Brazilian population.**

PLOS ONE, v. 16, n. 2, p. e0245868, 2021. Disponível em: <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0245868>>. Acesso em: 23. Set. 2021.

SHALDERS, André. **Mandetta se mantém no cargo, mas tensão com Bolsonaro chega a ápice após duas semanas.** BBC News Brasil, 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52195087>>. Acesso em: 23. Set. 2021.

TAMAYO, A. **Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional.** In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Org.). Valores e comportamento nas organizações. Petrópolis: Vozes, 2005. pp. 160-186.

TEÓFILO, Sarah; OLIVEIRA, Alexia; STRICKLAND, Fernanda. **Crise da covid tira 6,6 milhões de mulheres do emprego.** Correio Braziliense, 2021. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2021/05/4923182-cri-se-da-covid-tira-66-milhoes-de-mulheres-do-emprego.html>>. Acesso em: 23. Set. 2021.

TST. **Jornada de trabalho:** conheça as particularidades. [s.l.: s.n.], 2017. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>>. Acesso em: 15. Set. 2021.

UOL. **Para seguir em home office, 44% das mulheres consideram trocar de emprego.** [s.l.: s.n.], 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/08/26/profissionais-dispostos-trocar-emprego-para-seguir-trabalho-remoto-pesquisa.htm>>. Acesso em: 15. Set. 2021.