

Mulheres e trabalho: Uma análise da desigualdade no contexto da pandemia

Ana Luisa Martins Alves

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Cintia Rodrigues de Oliveira

RESUMO

Apesar das conquistas das mulheres no âmbito do trabalho, a desigualdade de gênero ainda persiste, principalmente, ao considerar as oportunidades de trabalho e promoção de carreira, níveis salariais e posições em cargos de decisão. Essa desigualdade teve um crescimento durante a pandemia do coronavírus, visto o número de mulheres que deixaram seus postos de trabalho no início da pandemia ser maior do que o número de homens. Neste estudo, busca-se identificar os possíveis fatores que levaram as mulheres a deixarem seus empregos no período pandêmico e quais suas implicações. Foi realizada uma pesquisa qualitativa, do tipo documental, com a análise de reportagens divulgadas em jornais eletrônicos sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho no período da pandemia. Os resultados desta pesquisa apontam que as mulheres foram as mais prejudicadas durante a pandemia, em relação ao trabalho, por vários motivos, entre os quais destacam-se: os setores (serviços, alimentícios e educação) que mais empregam as mulheres foram os mais impactados pela crise; e devido ao fato de que, como as escolas adotaram as aulas na modalidade remota, houve um aumento da carga de trabalho doméstico atribuída às mulheres

Palavras-chave: mulheres, pandemia, desemprego

1. Introdução

Desde o avanço do novo coronavírus (SARS-CoV-2) e o início de uma era pandêmica que afetou o mundo todo, houve grandes impactos na vida das pessoas, na esfera econômica, social e cultural, em nível mundial. Com o avanço da transmissão da COVID-19, foram tomadas medidas de prevenção adotadas e recomendadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em destaque, o isolamento social e a suspensão das atividades

do comércio em todas as cidades do Brasil. Em virtude dessas medidas, com o objetivo de combater e minimizar a transmissão da doença, o desemprego aumentou, atingindo o índice de mulheres desempregadas de 17,9%, enquanto a de homens foi de 12,2% (IBGE, 2021).

De modo específico, a questão das desigualdades de gênero pode ser associada diretamente com o desemprego de mulheres durante a pandemia, pois a sociedade reforça paradigmas e pensamentos construídos ao longo do tempo, em que as mulheres estavam trabalhando em casa, com uma tripla jornada de trabalho, pois precisavam trabalhar, cuidar dos filhos e da casa de forma eficiente, sem falhar em nenhuma dessas “categorias”, visto que todos estavam dentro de casa. O conflito entre trabalho-família se intensificou nos casos em que as mulheres são mães (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; ROMAN, 2017), pois há ainda a divisão sexual de atribuições entre os gêneros, sendo os trabalhos voltados aos cuidados de casa atribuídos às mulheres (BEUTELL; O’HARE, 2018).

Essa situação agravou-se no cenário global devido a pandemia da COVID-19, em que as mulheres intensificaram seus trabalhos e se viram diante da dificuldade de conciliar seus trabalhos profissionais com os afazeres domésticos. Essa situação levou à seguinte problemática: quais fatores levaram as mulheres a deixarem o mercado de trabalho durante a pandemia no Brasil?. Historicamente, as mulheres, além de cumprirem a carga horária de suas jornadas de trabalho, são responsáveis por outra carga horária excessiva, que é a de ser cuidadora de casa, filhos e cônjuges, uma atribuição à mulher construída socialmente ao longo dos tempos.

Esta pesquisa consiste em um estudo qualitativo com foco nas desigualdades de gêneros relativas ao mundo do trabalho, as quais foram ressaltadas pela pandemia e experienciadas por mulheres no Brasil. Para compor o material empírico, foi realizada uma pesquisa documental de materiais publicados nos principais jornais eletrônicos do país como, por exemplo: O Globo, Folha de S. Paulo e CNN Brasil, além de sites eletrônicos de conteúdos relacionados à economia, ambiente de trabalho, Forbes, InfoMoney e Economia UOL, encontrados e publicados no período entre 2020 e 2021, a respeito da desigualdade de gênero no mercado de trabalho no período da pandemia do

COVID-19. A técnica para análise do material é a análise de conteúdo, conforme Bardin (1977).

Este trabalho justifica-se pela presença significativa das mulheres no mundo do trabalho, desde a década de 1970 (HOFFMANN; LEONE, 2009), quando já havia uma participação crescente do número de mulheres nas organizações. No início de 2020, o quadro mudou, visto que, muitas mulheres perderam seus empregos: cerca de 8,5 milhões de mulheres foram impactadas (IBGE, 2021; PNAD, 2021). Para tanto, os resultados desta pesquisa poderão apontar para a melhor compreensão de uma análise dos motivos que levaram ao afastamento das mulheres do mercado de trabalho.

O artigo está estruturado em cinco partes. A primeira parte trata-se da introdução, que apresenta o contexto, o problema e o objetivo da pesquisa. A segunda parte refere-se a uma revisão da literatura relacionada às desigualdades de gênero e as mulheres dentro do ambiente organizacional. Posteriormente, é apresentada a metodologia utilizada juntamente com o material empírico coletado. Em seguida, apresentam-se os resultados da pesquisa, e, por fim, as considerações finais.

2. Desigualdade de gênero na sociedade e no ambiente organizacional.

A partir da década de 1970, as mulheres começaram a ter maior participação no mercado de trabalho devido à expansão econômica e aceleração do processo de industrialização (HOFFMANN; LEONE, 2009). Entretanto, embora as mulheres estivessem se inserindo no ambiente de trabalho, a elas estavam associadas às atividades domésticas em decorrência a uma ordem natural imposta e entendida que as mulheres seriam inferiores aos homens devido aos papéis socialmente atribuídos a eles (CARVALHO *et al.*, 2001). Carlo e Bulgacov (2007) ressaltam que as noções de gêneros são atribuídas de acordo com as características e as responsabilidades são definidas de acordo com o sexo feminino e o sexo masculino.

Desde o feminismo da década de 1970, surgiu a definição de gênero como categoria analítica, e, com isso, ampliaram-se os estudos sobre as desigualdades entre homens e mulheres (UMANA, 2014). A categoria analítica é um método heurístico que desempenha funções positivas e negativas (HAWKESWORTH, 1999), visto que, como sendo positiva, fornece um quadro que permite a elaboração de novos aspectos do

conhecimento, e já na negativa, é um conjunto de pressupostos centrais que não podem ser descartados (UMANA, 2014). Diante disso, as ações dos seres humanos possuem diferentes sentidos sociais para a pessoa que está praticando a ação, e mesmo que o gênero possuía características específicas em relação ao contexto histórico, social e político, em qualquer situação há constantes diferenças do que é considerado como norma, centro e definido com a ação a ser realizada pelo masculino e o feminino (RUBIN, 1996). Nesse sentido. Scott (1996, p. 289) afirma que: “O gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças que distinguem os sexos e, por outro lado, é uma forma primária de relações significativas de poder”.

Alguns autores discutem a definição desses papéis sociais, tais como: Scott (1986), Soares (2000), Souza e Guimarães (2000), Thomas (2000), Grossi (2004). Conforme esses autores, a constituição dos papéis sociais estipulados para o gênero feminino e masculino foram definidos e estabelecidos a partir do domínio masculino perante a sociedade, criando padrões, ideias, normas e comportamentos sociais pré-estabelecidos. Ademais, segundo Fenili (2016), um dos motivos da clara desigualdade entre os papéis sociais de gêneros decorre da hierarquia patriarcal.

Bourdieu (2003) discute como o papel social é atribuído conforme a cultura local e, também, em relação à construção patriarcal, e se molda de acordo com o que as pessoas pensam e o tempo em que estão inseridas, e esses pensamentos em relação aos papéis sociais e a função de cada gênero é passada de geração para geração. Dessa forma, o gênero é atribuído conforme a cultura em que a sociedade está inserida e a própria estrutura social (CAPELLE *et al.*, 2004). E devido a essas atribuições, são criados os estereótipos em que essas definições são classificadas de acordo com a estrutura, a cultura e o contexto social (ROSENTHAL; REZENDE, 2017). Sendo assim, os estereótipos criados em torno do gênero feminino são ligados às funções voltadas para o cuidado doméstico e à família, além de que as mulheres devem se comportar de acordo com o emocional, e não a partir da racionalidade (VIEIRA *et al.*, 2019; ROSENTHAL; REZENDE, 2017). Ademais, Federici (2019) entende que o sistema capitalista tenta convencer as mulheres a verem o trabalho doméstico como uma atividade natural e obrigatória.

Diante desses pressupostos, quando as mulheres vão se inserir ao mercado de trabalho, os empregadores tendem a colocar esses estereótipos em evidência e pensam que o gênero

feminino é menos produtivo e prejudicial em termos financeiros para as organizações (MARRUGO-SALAS, 2016) e que as mulheres colocam como prioridade sua vida familiar acima da sua trajetória no mercado de trabalho (BIROLI, 2010). Além disso, essa construção desigual entre os gêneros em torno do essencialismo beneficia somente o sexo masculino e tenta convencer as mulheres que elas devem permanecer em um patamar inferior (CISNE, 2015).

Além desses pressupostos, a inserção das mulheres no trabalho gera uma discriminação no ambiente de trabalho, como a salarial, de emprego, ocupacional e a de aquisição de capital intelectual (BAQUERO; GUATAQUÍ; SARMIENTO, 2000). A relação entre a discriminação salarial está relacionada com o fato de as mulheres receberem menos que os homens (SEGGIARO, 2017). No âmbito de discriminação de emprego, as organizações evitam o recrutamento de mulheres para certas atividades por serem consideradas como sexo frágil (MENDONÇA; NASCIMENTO; SILVA, 2014). Em relação à discriminação ocupacional, ela ocorre nas barreiras que as mulheres encontram para atingir um cargo de maior nível hierárquico da organização (CHÁVEZ; RÍOS, 2014; SAMUELSON *et al.*, 2019), um fenômeno chamado de teto de vidro. E, por fim, a discriminação de aquisição de capital intelectual é materializada quando as mulheres possuem maior dificuldade para adquirir os treinamentos que são ofertados pelas organizações; o que traz um impacto direto em seu trabalho, pois pode ocorrer, por parte das mulheres, a perda de qualificação que o mercado de trabalho requer (BAQUERO; GUATAQUÍ; SARMIENTO, 2000)

Assim sendo, as mulheres encontram maiores dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017; SAMUELSON *et al.*, 2019) por conta da sobrecarga de tarefas domésticas (FERREIRA *et al.*, 2015) e dos critérios rígidos impostos pelas organizações (MELO; LOPES, 2012). Logo, as mulheres são relacionadas com estereótipos que são enraizados e institucionalizados socialmente (MARRUGO-SALAS, 2016), confirmando a existência do fenômeno do teto de vidro.

2.2. As mulheres no ambiente organizacional

Fleury e Fischer (1989, p. 6) apontam a cultura organizacional como um “conjunto de valores e pressupostos básicos expressos em elementos simbólicos”, além disso, englobando as suposições, interpretações e as abordagens que definem a organização (CAMERON; QUINN, 2006).

Mill (1988) apontou a estreita relação entre a temática diversidade de gênero e a cultura organizacional, visto que o gênero é um fator definitivo, porém, as organizações negligenciavam essa ideia. Então, ao considerar que as estruturas das organizações são relacionadas com os valores e as crenças de acordo com os pensamentos dos empresários e da própria organização (STEIL, 1997), no dia a dia das organizações, as mulheres, normalmente, não ocupam cargos de alta liderança e de alta visibilidade pelo fato de os homens não pensarem que elas seriam capazes de lidar com grandes atribuições e tarefas dentro da organização (ROEBUCK; THOMAS; BIERMEIERHANSON, 2019).

Embora as mulheres ultrapassem os homens, em termos quantitativos, no mercado de trabalho, em sua grande maioria elas assumem cargos voltados para apoio administrativo, e pequena parte é voltada para níveis de chefia dentro da área de administração e contabilidade, por exemplo. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2011). Porém, salienta-se que as organizações que possuem ainda um sistema tradicional de recrutamentos são aquelas que empregam menos mulheres em jornada de trabalho integral e a porcentagem é menor em cargos de gestão (KAWAGUCHI, 2015).

A dinâmica social, ao longo da história, impôs que as mulheres deveriam dar maior preferência aos interesses familiares, renunciando às suas carreiras profissionais (FERNANDES *et al.*, 2015), ou aquelas que se inserem dentro do mercado de trabalho, deveriam assumir sua vida profissional em conjunto com suas responsabilidades domésticas e familiares (VALENTE; BARTOLOMEU; BAETA, 2017). As relações entre gênero e classe apontam, segundo Antunes (1999, p.109), “que, no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, onde os homens que trabalham são, desde a infância e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mundo do trabalho”.

Embora as mulheres trabalhem exaustivamente para construir uma carreira igual aos homens, elas enfrentam muitos preconceitos, além de pressões sociais, para manter um padrão de qualidade em ser mães, esposas e donas de seus lares (NETO; TANURE; SANTOS, 2014). Isso porque, na contemporaneidade, o objetivo das mulheres não é somente complementar a renda familiar, mas, também, construir carreira nas empresas (MAINIERO; SULLIVAN, 2006).

Dessa forma, além de todos esses obstáculos enfrentados pelas mulheres para inserirem-se dentro do mercado de trabalho e ainda mais ocupando posições de decisão nas

organizações, surge o termo “teto de vidro”, que sintetiza essas barreiras invisíveis, o pode até ser desconhecido por parte das mulheres (STEIL, 1997; BOTELHO; SCHONS; VIEIRA; CUNHA, 2008). Esse fenômeno pode ser identificado dentro do ambiente do trabalho por conta dos salários elevados e pela alta taxa de promoção de homens (WEINBERGER, 2011).

Existe a distinção dos trabalhos para homens e mulheres, além do processo de hierarquia em que coloca o gênero masculino em cargos superiores e acima das mulheres (GAMA, 2014). Conforme Proni e Proni (2018, p. 01), “as iniciativas de promoção da equidade de gênero no mundo corporativo, contempladas em programas de responsabilidade social empresarial, produzem avanços lentos e requerem uma mudança organizacional”.

Entretanto, mesmo que haja aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, esse fato não caminha lado a lado com o número de promoções das mulheres (MADALOZZO, 2013). O fenômeno do “teto de vidro” poder ser associado com as implicações da pandemia do COVID-19 para o trabalho das mulheres, pois esses fatores não estão apenas ligados com o preconceito e a discriminação no que tange à interferência das mulheres em cargos dentro do mercado de trabalho, pelo fato de serem mulheres, mas outra consequência que possui maior relevância para as mulheres é o conflito entre a maternidade e a carreira (SERAFIM; BENDASSOLLI, 2006).

A substituição do trabalho presencial pelo *home office* ocorreu de forma inesperada para enfrentar a pandemia (SAVIC, 2020; WAIZENEGGER; MCKENNA; CAI; BENDZ, 2020). Nesse sentido, as obrigações que requerem mais atenção e dedicação, como o trabalhar em casa durante a pandemia, interferem na realização de todas as atividades que são atribuídas, e normalmente, feitas exclusivamente pelas mulheres, como cuidar dos filhos, casa e marido (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). No caso das mulheres com filhos, o trabalho acaba sendo mais desafiador por elas terem menos tempo para se dedicarem às atividades familiares e por limitar a atenção delas para os filhos (BAXTER; ALEXANDER, 2008). Famílias com mães/pais solteiros têm sido mais frequentes no Brasil, nos últimos anos, as mulheres estão assumindo o posto de referência dentro de casa (IPEA, 2017). Essas mães solteiras apresentam um maior nível de conflito de trabalho-família comparado com as mulheres que vivem com seus parceiros (ROMAN, 2017; MINNOTTE, 2012).

Portanto, a partir dos resultados dos estudos realizados a respeito do tema, é possível observar que o volume do trabalho durante a pandemia cresceu de forma significativa e que as mulheres, principalmente aquelas que são mães, apresentaram esgotamento e dificuldade para realizar seu trabalho (LEMOS; BARBOSA; MONZATO; 2020). Além disso, percebe-se que houve um aumento do tempo destinado para a realização dos afazeres domésticos e familiares e, também, uma modificação no modo de vida, com uma intensificação do convívio familiar, entretanto, com um ritmo mais intenso e com maior acumulação de tarefas destinadas ao lar (PESSOA; MOURA; FARIAS, 2021).

3. Procedimentos metodológicos

O objetivo deste estudo é identificar os fatores que levaram as mulheres a deixarem seus empregos no período pandêmico e quais suas implicações. Para isto, realizou-se um levantamento de dados com abordagem qualitativa, os quais foram extraídos e interpretados de jornais eletrônicos, revistas e notícias online.

A saída das mulheres do ambiente de trabalho cresceu no primeiro ano da pandemia, em 2020, visto que a participação feminina foi de 44,3% (G1, 2022). Ademais, houve um aumento do número de mães solas, isto é, as mães que criam seus filhos sozinhas sem dividir com um cônjuge, e 6,6 milhões de mulheres estavam fora do mercado de trabalho, enquanto o número de homens atingiu a 4,2 milhões (CORREIO BRAZILIENSE, 2021).

A análise de conteúdo (BARDIN, 1977) foi utilizada neste presente trabalho como técnica para apuração dos resultados que foram encontrados ao longo da coleta do material empírico. Além da exigência de uma intuição apurada da temática que está sendo abordada, imaginação e certa criatividade, foram também considerados a ética e o rigor diante aos resultados coletados. (FREITAS, CUNHA, MOSCAROLA, 1997). Em específico, os dados foram retirados de pesquisas, entrevistas e notícias acerca da pandemia e as mulheres no mercado de trabalho e sua saída do trabalho, seja por conta própria ou não.

Esta análise foi realizada em três etapas, sendo elas: a pré-análise, exploração do material, e por fim, a interpretação dos resultados. Na primeira etapa, a pré-análise, foi realizada a leitura flutuante e sistematização do material empírico, resultado da busca das reportagens veiculadas no período de 2020 a 2021, anos com maiores picos pandêmicos no Brasil, e foram listados os principais sites e jornais eletrônicos com esse filtro de assunto.

Na fase de organização do material empírico, a exploração do material se iniciou com a separação das reportagens envolvendo a temática de mulheres, pandemia e o desemprego. Foram separadas 17 reportagens com a temática, o que resultou no total de 157 laudas para análise. Os dados da pesquisa foram retirados de jornais online e sites com a temática de economia e curiosidades, em geral, todos com credibilidade jornalística, sendo eles, G1 – Globo, Folha de São Paulo, Economia – UOL, CNN Brasil, InfoMoney, Forbes, Globo Extra, Instituto Unibanco, Correio Braziliense, Diário do Comercio e Valor Globo. Os filtros utilizados para realizar a pesquisa no Google foram: “Participação feminina no mercado de trabalho 2021”, “Notícias sobre mulheres e o trabalho no contexto pandemia”, “Desemprego feminino na pandemia”, “Mulheres na pandemia dentro do mercado de trabalho”, “Como a pandemia afetou o mercado de trabalho feminino brasileiro” e “Mulheres e o trabalho pós pandemia”. Em seguida, a leitura flutuante do material foi feita três vezes, para selecionar o que seria utilizado neste presente trabalho, aplicando-se os seguintes critérios: a situação especificava o impacto da pandemia no trabalho das mulheres e o período da pandemia.

As informações obtidas nessa primeira fase da busca dos documentos que foram utilizados nesta pesquisa foram cruciais para o entendimento da problemática do assunto, entender quais foram os motivos que levaram as mulheres a deixarem suas posições no mercado de trabalho e suas implicações. Todos esses fatores devem-se à desigualdade de gênero. No entanto, não se pode negar o fato de que o modelo educativo feminino é muito mais artificial, exigindo e resultando maior grau de repressão e subordinação (WHITAKER, 1995).

A segunda etapa é a exploração do material, em que foi feita a codificação do material obtido da primeira etapa, realizando os recortes dos assuntos utilizados para a categorização. A codificação é definida a partir de uma transformação, por meio dos recortes, agregação e enumeração, baseado nas regras de informações textuais (BARDIN, 1977). Toda essa etapa foi realizada de forma digital, a partir da utilização de palavras-chaves, sendo elas: mulheres, mercado de trabalho, pandemia e desemprego.

Neste viés, foi feita uma profunda leitura a fim de identificar dois aspectos: (1) Implicações do motivo que levaram as mulheres a deixarem suas posições no mercado de trabalho e (2) Quais são esses fatores. Após a identificação desses aspectos, foi realizada

a codificação manual das reportagens, com o apoio do MS-Word, executando a separação das implicações e os fatores.

A última etapa foi a interpretação dos resultados obtidos ao longo do processo de inferência. Foram consideradas as reportagens que abordaram sobre os motivos, dados de pesquisas feito por organizações especializadas, consequências da pandemia na vida das mulheres e o trabalho, sendo levado em consideração a tripla jornada de trabalho trabalho-casa-família.

No Quadro 1, apresenta-se o material de pesquisa.

Quadro 1 – Material de pesquisa

ord	Título da reportagem e Link para acesso	Data	Qt pag
1	Mulheres foram maioria entre os que perderam emprego em 2020 https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/12/08/mulheres-foram-maioria-entre-os-que-perderam-emprego-em-2020.ghtml	8/12/2021	8
2	Pandemia afastou ainda mais as mulheres do mercado de trabalho, mostra pesquisa https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/03/4991270-pandemia-afastou-ainda-mais-as-mulheres-do-mercado-de-trabalho-mostra-pesquisa.html	08/03/2022	13
3	Pandemia elevou sobrecarga de trabalho das mulheres na educação https://www.institutounibanco.org.br/conteudo/pandemia-elevou-sobrecarga-de-trabalho-das-mulheres-na-educacao/	12/03/2021	10
4	Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos - e a pandemia é parte do problema https://www.infomoney.com.br/carreira/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-e-a-pandemia-e-parte-do-problema/	4/02/2021	10
5	Mulheres foram as que mais perderam postos de trabalho na pandemia, aponta IBGE https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-foram-as-que-mais-perderam-postos-de-trabalho-na-pandemia-aponta-ibge/	23/06/2022	6
6	Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/	08/03/2022	9
7	Mulheres perderam mais emprego na pandemia do que homens, diz IBGE https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/06/5017423-mulheres-perderam-mais-emprego-na-pandemia-do-que-homens-diz-ibge.html	23/06/2022	9
8	IBGE mapeia desastre no emprego feminino na fase inicial da pandemia https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/06/ibge-mapeia-desastre-no-emprego-feminino-na-fase-inicial-da-pandemia.shtml	23/06/2022	5
9	Como a pandemia está expulsando as mulheres do trabalho https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/10/como-a-pandemia-esta-impactando-negativamente-a-presenca-de-mulheres-no-local-de-trabalho/	23/10/2020	10
10	Pandemia atinge mais mulheres, e participação feminina no mercado de trabalho retrocede ao nível de 2016 https://extra.globo.com/economia-e-financas/emprego/pandemia-atinge-mais-mulheres-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho-retrocede-ao-nivel-de-2016-rv1-1-25531746.html	23/06/2022	4

11	Emprego, renda, educação e violência: estudo liderado por brasileira mostra como a pandemia afetou mais as mulheres no mundo https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2022/03/02/emprego-renda-educacao-e-violencia-estudo-liderado-por-brasileira-mostra-como-a-pandemia-afetou-mais-as-mulheres-no-mundo.ghtml	02/03/2022	11
12	Mulheres perdem espaço no mercado de trabalho durante a pandemia https://valor.globo.com/brasil/noticia/2022/03/08/desemprego-de-mulheres-bate-recorde-em-2021-aponta-fgv.ghtml	20/07/2022	10
13	Pandemia prejudica luta por igualdade no mercado de trabalho https://diariodocomercio.com.br/negocios/pandemia-prejudica-luta-por-igualdade-no-mercado-de-trabalho/	16/03/2022	11
14	Desemprego de mulheres bate recorde em 2021, aponta FGV https://valor.globo.com/brasil/noticia/2022/03/08/desemprego-de-mulheres-bate-recorde-em-2021-aponta-fgv.ghtml	03/03/2022	11
15	Pandemia deixa mais da metade das mulheres fora do mercado de trabalho https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/02/pandemia-deixa-mais-da-metade-das-mulheres-fora-do-mercado-de-trabalho.shtml	01/02/2021	8
16	Conheça dificuldades de mulheres em se recolocar no mercado pós-pandemia https://www1.folha.uol.com.br/seminariosfolha/2022/03/conheca-dificuldades-de-mulheres-em-se-recolocar-no-mercado-pos-pandemia.shtml	14/03/2022	9
17	Que horas elas voltam? Os incentivos para mulheres retornarem a trabalho https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/03/08/que-horas-elas-voltam-os-incentivos-para-mulheres-retornarem-ao-trabalho.htm	08/03/2022	13

Fonte: elaborado pela autora com base na pesquisa

4. Apresentação e análise dos resultados

Nesta seção, apresentam-se os resultados da pesquisa, a partir das categorias analíticas estabelecidas com base na revisão da literatura e o objetivo da pesquisa. Como o objetivo da pesquisa é identificar quais foram os fatores que levaram as mulheres a deixarem seus empregos no período pandêmico e quais foram as implicações, as categorias estabelecidas são: 1. Fatores motivadores; e 2. Implicações e consequências.

4.1. Categoria 1 – Fatores motivadores

Nesta categoria, estão os trechos que remetem aos fatores que foram encontrados nas reportagens selecionadas para compor o material documental.

O fator 1, que foi citado de forma recorrente, é que as mulheres estão concentradas nos setores que foram os mais prejudicados devido a pandemia do COVID-19, sendo o de comércio e de serviços, e esses são aqueles que terão maior dificuldade para se recuperarem na economia. “Como as mulheres, geralmente, estão concentradas em atividades relacionadas aos serviços e na informalidade, a paralisação das atividades e fechamento de empresas fez que muitas perdessem seus empregos e saíssem da força de trabalho”. (CORREIO BRAZILIENSE, 2022). Pode-se considerar que estavam

empregadas nos setores que foram os mais afetados da pandemia, sendo eles, setor de serviços, comércio, alojamentos e de alimentação, educação, saúde e de serviços domésticos (InfoMoney, 2021). Segundo dados do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), os setores de alojamento e alimentação eram compostos por 58,3% de mulheres e registrou uma queda de 51%, já nos serviços domésticos eram ocupados por 85,7% de profissionais mulheres e houve uma queda de 46,2%, e por fim, na educação e saúde a queda foi de 33,4%, visto que 76,4% dos profissionais são mulheres.

Outro fator bastante evidenciado nas reportagens foi que, durante a pandemia, a desigualdade de gênero ficou ainda mais presente, pois as mulheres precisaram cuidar de familiares, filhos, marido, idosos. E esse ocorrido vai ao encontro dos achados de Vieira (2019), que afirma que os estereótipos criados sobre as mulheres são voltados para funções envolvendo o cuidado doméstico e a família. Segundo Raquel Azevedo, sócia e líder de Diversidade e Inclusão da Consultoria Falconi, “A mulher era mãe, dona de casa, profissional e tinha que dar conta de todas as atividades. Mas, com a pandemia, a situação de muitas mulheres ficou inconciliável” (INFOMONEY, 2021.)

As reportagens analisadas tiveram semelhanças no quesito da responsabilidade pelos cuidados com os filhos, visto que as escolas suspenderam suas atividades presenciais, o que teve um impacto direto no trabalho das mulheres, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD CONTÍNUA) que apontou que 7 milhões de mulheres deixaram o mercado de trabalho na segunda quinzena de março, logo no começo da pandemia, ante 5 milhões de homens. Além disso, um relatório da OCDE, objeto de pesquisa para o Women In Work Index da PwC Brasil (PricewaterhouseCoopers), aponta que as mulheres assumiram mais responsabilidades não remuneradas durante a pandemia, o que as levou a deixarem o trabalho mais do que os homens.

Em virtude da suspensão das atividades presenciais das escolas e creches, segundo a pesquisadora Solange Gonçalves, do grupo de estudos em economia da família e do gênero, ligado à UNIFESP, a saída das mulheres da força de trabalho é geralmente associada aos cuidados domésticos, com os filhos e com outras pessoas da família. No caso dos homens, a saída para as inatividades está mais relacionada com problemas de saúde.

Portanto, nesta seção dos fatores, é possível perceber que as mulheres, de fato, foram as mais prejudicadas na pandemia em relação aos homens e seus fatores estão relacionados com o fato de que os setores que mais empregam as mulheres foram os mais afetados, comércio e serviços, e, também, o fato de as mulheres terem que se dedicar ao cuidado para com os filhos, casa, cônjuges e pessoas doentes, dificultando a conciliação entre o trabalho profissional e doméstico. É importante ressaltar que, quanto mais as mulheres ficarem fora da força de trabalho, isso pode ser bastante prejudicial, pois o cenário pós-pandemia é muito diferente. Há demandas que requerem habilidades específicas, e como grande parte das mulheres que saíram do mercado de trabalho não possuem nível educacional alto, acabam ficando à margem desse processo de recuperação da economia, segundo Janaína Feijó pesquisadora do Instituto Brasileira de Economia da Fundação Getúlio Vargas (IBRE/FGV) (CORREIRO BRAZILIENSE, 2022).

4.2. Categoria 2 – Implicações e Consequências

Nesta categoria, estão os trechos retirados das reportagens que compõem o material documental e que remetem às implicações e as consequências, já é notório, como mostrado no 4.1 desta seção, que as mulheres foram as mais prejudicadas do que os homens durante o período da pandemia. Segundo pesquisas do Ministério do Trabalho, as mulheres foram a maioria entre os que perderam emprego em 2020, 480 mil postos com carteira assinada foram perdidos, e mais de 462 mil eram ocupados por mulheres. Além disso, de acordo com as pesquisas da Janaína Feijó, desde 2012 a taxa de desemprego das mulheres vem sendo superior à dos homens. Entretanto, essa diferença vem aumentando ao longo do tempo. A maior diferença foi registrada em 2021 – a taxa de desemprego feminina atingiu 16,45% no ano de 2020, ou seja, mais de 7,5 milhões de mulheres permanecem fora do mercado de trabalho (CORREIO BRAZILIENSE, 2022).

Outro fator que também é levado em consideração quando se trata da permanência das mulheres no mercado de trabalho é devido ao nível de escolaridade, visto que 32% estavam na força de trabalho e o nível de escolaridade dessas mulheres eram o ensino fundamental completo. Já as mulheres que possuem diploma de ensino superior preenchem 87% das forças do trabalho (CORREIO BRAZILIENSE, 2022). Essa problemática vai muito além da pandemia, pois está relacionada com desigualdade de classe, cor e regiões. Portanto, pode-se concluir que as mulheres foram as mais penalizadas durante a pandemia, pois a perda de renda e emprego foram maiores para o

gênero em relação ao gênero masculino, fora as atribuições de tarefas que recai para as mulheres, como os cuidados com os filhos e a casa.

Essa atribuição de tarefas para as mulheres durante a pandemia ocorre em qualquer período da vida das mulheres. Conforme visto na revisão bibliográfica, os estereótipos criados em torno do gênero feminino são ligados às funções voltadas para o cuidado doméstico e à família, além de que devem se comportar de acordo com o emocional e não a sua racionalidade (VIEIRA *et al*, 2019; ROSENTHAL e REZENDE, 2017). Nesse viés, a economista e professora da Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (EPGE/FGV), Cecília Machado, definiu a crise econômica ocasionada pela COVID-19 como uma *she-cession*, um trocadilho com a palavra recessão e o pronome ela, em inglês (FOLHA UOL, 2021). E esse trocadilho exemplifica o momento que as mulheres estão passando durante a pandemia, em que estão fora do mercado de trabalho e, também, com o fechamento das escolas e os filhos em casa precisando de cuidados, foram as causas exatas para fazer com que as mulheres sejam as maiores perdedoras desta recessão (MACHADO, 2021).

Durante a pesquisa, identificou-se que a resposta ao objetivo proposto nesse estudo encontrou similaridades com as perspectivas dos autores na revisão da literatura. Respondendo ao objetivo da pesquisa, foi identificado, no material pesquisado, que as mulheres foram obrigadas a abandonarem seus trabalhos durante a pandemia por diversos motivos relacionados às atribuições socialmente construídas do cuidado da família e do lar. Além disso, foi verificado que a pandemia foi mais cruel e rígida para as mulheres, pois os setores que foram mais prejudicados são os que mais empregam mulheres, dessa forma, é inevitável que as mulheres tenham sido as mais afetadas. Dessa maneira, é preciso que gestores e gestoras das organizações vejam essa evasão de forma crítica e que criem políticas para os grupos de mulheres que estão fora do mercado de trabalho.

5. Considerações Finais

A pandemia trouxe vários problemas para a sociedade, e, uma delas foi a saída das mulheres no mercado de trabalho na pandemia. Esta pesquisa buscou contribuir para os estudos de gênero relacionados com o mercado de trabalho brasileiro, apontando os motivos pelos quais as mulheres saíram do trabalho e o porquê as mulheres foram submetidas a escolherem entre os seus empregos ou cuidar dos filhos e família durante a pandemia do COVID-19. Diante disso, o objetivo desta pesquisa constituiu em identificar

os fatores que levaram as mulheres a saírem de seus empregos no período pandêmico. Os documentos analisados mostraram que as mulheres foram as mais prejudicadas durante a pandemia, pois, conforme identificado durante a análise documental, as mulheres foram as mais impactadas durante a pandemia em relação a trabalho dentre vários motivos, entre eles: os setores (serviços, alimentícios e educação) que mais empregam as mulheres foram os mais impactados; as mulheres estão associadas às tarefas domésticas e aos cuidados dos filhos e maridos (FEDERIC, 2019) e devido ao fechamento das escolas por conta da pandemia, o que exigiu sua presença no âmbito doméstico.

Ao discutir as análises desta pesquisa, reforçamos a necessidade de estudar sobre a desigualdade de gênero presente no ambiente de trabalho, como os fatores de evasão, desigualdade salarial e o fenômeno do teto de vidro, pois esses são realidades bem presentes na vida das mulheres dentro as organizações. As limitações da pesquisa incluem a baixa quantidade de reportagens e notícias em relação a pandemia, mercado de trabalho e as mulheres, e a maior parte dos documentos analisados estavam com temáticas repetidas, o que limitou uma maior quantidade de fatores e implicações.

Quanto às implicações teóricas da pesquisa, é necessário analisar a desigualdade de gênero desde o início da sociedade civil para compreender melhor o motivo pelo qual as mulheres ainda são as mais afetadas em relação aos homens. Dessa maneira, ao reconhecer os problemas desde o princípio, os pesquisadores podem identificar e analisar de modo mais claro o comportamento da sociedade em relação a este fenômeno.

Levando em consideração as lacunas encontradas e as contribuições potenciais deste estudo, sugerimos mais pesquisas que possam contribuir com novas compreensões dos motivos que as mulheres ainda são afetadas com o patriarcado e a desigualdade de gênero presente na sociedade e nas organizações.

6. Referências

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

BAQUERO, J.; GUATAQUÍ, J.; SARMIENTO, L. Un marco analítico de la discriminación laboral: teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Economía: Borradores de Investigación*, n. 8, p. 1-31, 2000.

BARDIN, L. **L'Analyse de contenu**. Editora: Presses Universitaires de France, 1977.

Baxter, J.; ALEXANDER, M. Mothers' work-to-family strain in single and couple parent families: The role of job characteristics and supports. *Australian Journal of Social Issues*, 43, 195-214, 2008.

BEUTELL, N.; O'HARE, M. Work schedule and work schedule control fit: Work-family conflict, work-family synergy, gender and satisfaction. *SSRN Journal*, 2018.

BIROLI, F. Mulheres e política nas notícias: estereótipos de gênero e competência política. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 90, p. 45-69, 2010.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BOTELHO, L. L. R.; SCHONS, C.; VIEIRA, B.; CUNHA, C. J. C. A. **DESAFIOS GERENCIAIS DAS MULHERES EMPREENDEDORAS**: como exercer a liderança em espaços de identidade masculina? O caso da Alpha Tecnologia, 2008.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Trabalhadoras brasileiras dos anos 90 :mais numerosas, mais velhas e mais instruídas, *Mulher e Trabalho*, p. 95-105, 2011..

CARLO, J. de; BULGACOV, Y. L. M. Noções de "trabalho feminino" no chão de fábrica de uma empresa líder no setor de eletrodomésticos. *Revista Psicologia*, v.7, n. 1, p.107-130, 2007.

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. **Diagnosing and changing organizational culture**. SanFrancisco: Jossey-Bass, 2006.

CARVALHO, M. P. F. S.; CARVALHO, J. F. L. S.; CARVALHO, F. A. Z.; O Ponto de Vista Feminino na Reflexão Ética: Histórico e Implicações para a Teoria de Organizações. In: ENANPAD, 25. **Anais... ENANPAD**, 2001. CD-ROM.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J. M.; BRITO, M. J. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. *ERA Eletrônica*, v. 3, n. 2, 2004.

CHÁVEZ, N. M.; RÍOS, H. Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colômbia. **Dimensión Empresarial**, v. 12, n. 2, p.29-45, 2014.

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

DA COSTA LEMOS, A. H.; DE OLIVEIRA BARBOSA, A.; PINHEIRO MONZATO, P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 60, n. 6, p. 388–399, 2020.

FEDERIC, S. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2019.

FENILI, R. R. **Desempenho em processos de compras e contratações públicas**: um estudo a partir da inovação e das práticas organizacionais. 2016. XXIII, 340 f., II. Tese (Doutorado em Administração) Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

FERNANDES, J. C. L.; SOUZA, M. M. M.; SANTANA, R. D. S.; SANTOS, V. S. Inclusão feminina na hierarquia organizacional-uma breve análise da mulher na gestão Contemporânea. **Brasil Para Todos-Revista Internacional**, v 2, n.1, 2015.

FERREIRA, J. B.; SADOYAMA, A. S. P.; CORREIA, A. F. C.; GOMES, P. A. T. P. Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico. **Pensamento Comportamento em Administração**, v. 9, n. 3, p. 45-66, 2015.

FLEURY, M. T.; FISCHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1989.

FREITAS, H. M. R.; CUNHA, M. V. M. Jr.; MOSCAROLA, J. Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo. **Revista de Administração da USP**, 1997.

GAMA, A. **Trabalho, Família e Gênero: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil**. São Paulo, Brasil: Cortez, 2014.

GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, 1985.

GROSSI, M. Identidade e gênero. IN: Dantas, C. C. **Seminário de relações de gênero**. 2004.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Brasil em desenvolvimento: Estado, planejamento e políticas públicas. Brasília: **Ipea**, 2017.

HAWKESWORTH, M. Confundir gênero. **Debate Feminista**, 1999.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, v. 14, n. 2, 2009.

KAWAGUCHI, Akira. Internal labor markets and gender inequality: Evidence from Japanese micro data, 1990–2009. **Journal of the Japanese and International Economies**, v. 38, 2015.

MAINIERO, L; SULLIVAN, S. E. A. **The opt-out revolt: why people are leaving companies to create kaleidoscope careers**. Mountain View: Davies-Black, 2006.

MARRUGO-SALAS, L. El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. **Entramado**, v. 12, n. 1, p. 108-120, 2016.

MINOTTE, K.L. Family structure, gender and the work-family interface: Work-to-family conflict among single and partnered parents. **Journal of Family and Economic Issues**, 2012.

MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. **Gestão e Planejamento**, v. 12, n. 3, p.648-667, 2012.

MENDONÇA, L. K.; NASCIMENTO, T.; SILVA, R. M. Mulheres na engenharia: desafios encontrados desde a universidade até o chão da fábrica na engenharia de produção, na Paraíba. **REDOR**, v. 18, p. 3503-3511, 2014.

MILL, J. S. **On liberty and other essays**. Oxford University Press, 1998.

NETO, A., TANURE, B., SANTOS, C. M. Pride and prejudice beyond the glass ceiling: brazilian female executive's psychological type In: **Revista de Ciências da Administração**, v.16 n. 39, p. 210-223, 2014.

PESSOA, A. R. R.; MOURA, M. M. M.; FARIAS, I. M. S. de. A Composição do Tempo Social de Mulheres Professoras Durante a Pandemia. **LICERE - Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, [S. l.], v. 24, n. 1, p. 161–194, 2021.

PNAD: microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

PRONI, T.; PRONI, M. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, p. 01, 2018.

ROEBUCK, A.; THOMAS, A.; BIERMEIER-HANSON, B. Organizational culture mitigates lower ratings of female supervisors. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, v. 26, n. 4, p. 454-464, 2019.

ROMAN, C. Between Money and love: work-family conflict among Swedish low-income single mothers. **Nordic Journal of Working Life Studies**, 2017.

ROSENTHAL, R.; REZENDE, D. B. Mulheres cientistas: um estudo sobre os estereótipos de gênero das crianças acerca de cientistas. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero, 11. & Women's World's Congress, 13., 2017, **Anais...** Florianópolis: IEG, p. 1-12, 2017.

RUBIN, G. Tráfico de mulheres: notas sobre a "economia política" do sexo. **Gênero: a construção cultural da diferença sexual**, p. 35-96, 1996.

SAMUELSON, H. L.; LEVINE, B. R.; BARTH, S. E.; WESSEL, J. L.; GRAND, J. A. Exploring women's leadership labyrinth: Effects of hiring and developmental opportunities on gender stratification. **Leadership Quarterly**, v. 30, n. 6, p. 101-314, 2019.

SAVIC, D. Covid 19 and work from home: Digital transformation of the workforce. **The Grey Journal**, 2020.

SCOTT, J. W. Gender: A useful category of historical analysis. **The American Historical Review**, v. 91, n.5, p. 1053-1101, 1986.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Gênero: a construção cultural da diferença sexual**, p. 265-302, 1996.

SEGGIARO, F. B. Mulheres no mercado de trabalho: Análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **REMAS: Revista Metodista de Administração do Sul**, v. 2, n. 1, p. 83-107, 2017.

SERAFIM, M. C.; BENDASSOLLI, P. F. Carreiras anticoncepcionais. **GV Executivo**. Especial Mulheres, vol5, n.2, maio/junho, 2006.

SILVA, C. R. R.; CARVALHO, P. M.; SILVA, E. L. Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. **Educação, Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 25, p. 1-12, 2017.

SOARES, S. S. D.; O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. **Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão do Brasil**; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA; Texto para discussão; nº 769, Brasília, novembro de 2000.

SOUZA, A. E.; GUIMARÃES, V. N. Gênero no espaço fabril. In: ENANPAD, 24, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ENANPAD, 2000. CD-ROM.

STEIL, A.V. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)**, São Paulo, v.32, n.3, p.62-69, jul./ago./set. 1997.

THOMAS Jr., R. R. A diversidade e as organizações do futuro. In: HESSELBEIN, F; GOLDSMITH, M.; BECKHARD, R. **A organização do futuro**. São Paulo: Futura, 2000.

UMANA, A. S. A categoria analítica de gênero: notas para um debate. **Descobertas**, 2014.

VALENTE, S. L. A. J.; BARTOLOMEU, T. A.; BAETA, O. V. Percepção das mulheres em cargo de chefia em uma Universidade Pública quanto a sua qualidade de vida pessoal. **Anais do XVII Colóquio Internacional de Gestão Universitária na América Latina**, 2017.

VIEIRA, A.; MONTEIRO, P. R. R.; CARRIERI, A. P.; GUERRA, V. A.; BRANT, L. C. Um estudo das relações entre gênero e âncoras de carreira. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. 3, p.577-589, 2019.

WAIZENEGGER, L., MCKENNA, B., CAI, W.; BENDZ, T. An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during Covid19. **European Journal of Information Systems**, 2020

WEINBERGER, C. J. In search of the glass ceiling: gender and earnings growth among U.S.college graduates in the 1990. In: **Industrial and Labor Relations Review**, v. 64, n. 5, p. 949-980, Oct. 2011.

WHITAKER, D. C. A. **Menino menina: sexo ou gênero?** A escola e seus alunos: o problema da diversidade cultural. São Paulo: Unesp, 1995