

Pandemia de COVID-19 tem Gênero

Aleteia Araujo¹, Maristela Holanda¹, Carla Castanho¹, Carla Koike¹,
Roberta B. Oliveira¹, Edna Canedo¹, Mirella M. Moro²

¹Universidade de Brasília (UnB). Brasília – DF – Brasil

²Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Belo Horizonte – MG – Brasil

{aleteia,mholanda,carlacastanho,ckoike,roberta.oliveira,ednacanedo}@unb.br
mirella@dcc.ufmg.br

Abstract. *COVID-19 has changed the routine of IT professionals, as well as other areas of industry, market and academia. This paper investigates whether such shifts have distinct gender features, with special attention to women. We conducted a survey with 205 professionals, which enables to assess different impacts on the lives of women. Aspects related to domestic activities, pressure, mental and physical exhaustion are discussed.*

Resumo. *A pandemia de COVID-19 tem alterado a rotina de profissionais da área de TIC, como demais áreas de indústria, mercado e academia. Este artigo investiga se tais mudanças variam por gênero, com atenção às mulheres. Assim, foi realizada uma pesquisa com 205 profissionais a qual permite averiguar os diferentes impactos em suas vidas. Para isso, aspectos relacionados as atividades domésticas, pressão, esgotamento mental e físico são discutidos.*

1. Introdução

A pandemia de COVID-19 alterou o funcionamento da sociedade, tendo efeitos em saúde, educação, economia e relações sociais. Os impactos da pandemia afetaram o nosso modo de vida, produção e desenvolvimento, causando problemas em diversos setores, incluindo um grande choque econômico [Senhoras 2020]. De pequenas *startups* a grandes empresas, todas tiveram de se adaptar e evoluir digitalmente para operar com eficácia no mundo pandêmico. Nesse cenário, as tecnologias têm se mostrado importantes aliadas na busca por soluções para situações inéditas para a sociedade globalizada, como o trabalho feito de forma remota (*home office*), a realização de reuniões por videoconferência, o uso de ferramentas colaborativas, além de atividades sociais e de entretenimento *online*.

Assim, grandes esforços têm sido feitos por governos, sociedade civil, empresas e profissionais para entender a crise, adaptar-se a ela, minimizar seus impactos e vislumbrar o futuro. Nesse contexto, profissionais de TI têm papel de alta relevância, uma vez que surgem desafios e novidades diariamente. Todavia, apesar do envolvimento da sociedade, há uma parte dela que tem se mostrado mais atingida pelos efeitos sociais da pandemia – as mulheres. Os impactos de uma crise nunca são neutros em termos de gênero, e com a COVID-19 não é diferente. O documento [ONU 2020] mostra que as mulheres sofreram mais com a pandemia do que os homens. Já o relatório [Lawson et al. 2020] aponta seis motivos pelos quais as mulheres são as mais afetadas pela crise, incluindo a pesada e desigual responsabilidade do trabalho de cuidar, o qual tem historicamente perpetuado a desigualdade econômica e de gênero. No Brasil, as mulheres foram as que mais perderam

emprego por atuarem, em especial, na área de serviços. Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), dos 897,2 mil que perderam o emprego de março a setembro de 2020, 588,5 mil eram mulheres, ou seja, 65,6% das pessoas demitidas. Ademais, [Costa et al. 2021] mostram que a taxa na diferença de ocupação entre homem e mulher no mercado de trabalho em 2020 foi de 18,4 pontos percentuais a menos para elas, a partir de dados provenientes da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Nesse contexto, analisamos se a pandemia tem gênero feminino, mesmo quando se avalia a perspectiva das mulheres profissionais da área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Assim, fez-se uma pesquisa de campo com 205 respondentes, focando em pessoas brasileiras do mercado de TIC em ambas indústria e academia. A principal contribuição é vislumbrar as desvantagens potenciais que uma mulher profissional de TIC, com ou sem filhos, casada ou solteira, experimenta no trabalho e em casa quando a distinção entre esses dois “espaços” é indistinta. A seguir, a Seção 2 discute trabalhos relacionados e enfatiza nossas contribuições. A Seção 3 resume metodologia e estatísticas básicas sobre respondentes. A Seção 4 apresenta resultados com discussões sobre várias perspectivas incluindo: pressão e atividades domésticas, esgotamento mental e físico, local de trabalho e exigências – todos considerando o período de pandemia da COVID 19. Finalmente, a Seção 5 conclui este texto e apresenta direções futuras.

2. Trabalhos Relacionados

Mundialmente, os bloqueios implementados para conter a pandemia de COVID-19 significaram que muitos lares se tornaram uma interseção de trabalho, escola, vida doméstica e social. Em poucos dias o coronavírus “zipou” todos esses espaços em um só – o lar. Assim, muitas tarefas anteriormente terceirizadas tiveram de ser incorporadas como responsabilidade direta por algumas (excepcionalmente, todas) pessoas adultas do lar.

Essa pandemia criou novos desafios e ampliou problemas historicamente conhecidos. Existe uma expectativa social de gênero, na qual o dever doméstico ainda é uma tarefa das mulheres, o que cria fortes pressões sobre elas para negociarem e equilibrarem os afazeres de casa e do trabalho [Craig and Sawrikar 2009]. Ademais, a desigualdade de gênero em casa ainda existe, pois as mulheres tentam conciliar o emprego em tempo integral com as tarefas domésticas (e.g., auxiliar nas tarefas escolares e cuidar de crianças) [Wheatley 2013]. Assim, para os homens, a casa é geralmente um lugar de refúgio e descanso, enquanto que para elas é uma fonte inesgotável de trabalho não remunerado.

Recentemente, o relatório [Lawson et al. 2020] afirmou que as mulheres são as mais afetadas pela COVID-19 porque elas já enfrentavam questões sociais antecedentes à crise sanitária, tais como: conviver com risco de violência – endossado por [Silva et al. 2021], ser as principais vítimas dos processos de migração forçada por crises climáticas e conflitos armados (como a guerra na Ucrânia), ser a maioria nos postos de trabalhos informais e conviver com a sobrecarga do trabalho de cuidado. Essas questões históricas foram confirmadas em diferentes pesquisas, as quais enfatizaram o fato de que as mulheres estão expostas a mais pressões e estresses relacionados ao trabalho em comparação com seus colegas do sexo masculino, incluindo o enfrentamento da discriminação sexual [Doyle and Hind 1998], falta de promoção e apoio organizacional [Knights and Richards 2003], e até mesmo estereótipos de gênero e assédio

[Foley et al. 2020]. Logo, é inegável que todas essas questões do local de trabalho geram imensa pressão sobre as mulheres e contribuem para o seu esgotamento físico e mental.

Na pandemia, os ambientes de trabalho e domésticos se integraram, e as desigualdades e injustiças recaíram fundamentalmente sobre as mulheres. Recentemente, [Bianconi et al. 2020] concluíram que das 2.641 mulheres entrevistadas, 47% são responsáveis pelo cuidado de outra pessoa. Igualmente, [Chung et al. 2021] entrevistaram mais de 600 casais heterossexuais, com filhos menores de 18 anos, e os resultados confirmaram que, na maioria das famílias, as mães são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e tarefas de cuidados infantis, antes e durante o período de bloqueio sanitário.

Essa situação tem causado um efeito devastador na vida profissional de mulheres, o qual tem sido relatado em diferentes pesquisas. Por exemplo, [Thomas et al. 2020] apontam que durante a pandemia nos EUA, as mulheres deixaram a força de trabalho quase quatro vezes mais do que os homens. A pesquisa realizada por [Viglione 2020] indica que a produção acadêmica das mulheres foi mais prejudicada do que a produção dos homens durante a crise. A Deloitte realizou uma pesquisa global com cinco mil mulheres em 10 países (incluindo Brasil) e resultados apontam que 51% delas estão menos otimistas sobre suas perspectivas de carreira do que antes da pandemia [Deloitte 2021].

No Brasil, com dados da PNAD Contínua realizada pelo IBGE, o IPEA aponta que cerca de sete milhões de mulheres deixaram seus postos de trabalho no início da pandemia, dois milhões a mais do que o número de homens nas mesmas situações [IPEA 2021]. Além disso, levantamento realizado pelo projeto brasileiro *Parent in Science* indica que 40% das mulheres sem filhos e 52% das mulheres com filhos não concluíram seus artigos neste período, contra 20% e 38% de homens na mesma situação.

Especialmente para mulheres com filhos, a pandemia impôs um grande desafio multitarefa. Sem espaços próprios para cada atividade, a casa se tornou o lugar onde uma só mulher precisa ser várias: trabalhadora, mãe, dona de casa e ela mesma. De fato, essas pesquisas fornecem elementos importantes para analisar as dinâmicas sexistas do cotidiano dos domicílios e ratificar que a pandemia pôs em foco a intensificação e o aprofundamento de desigualdades que estruturam a sociedade e são sentidas no dia a dia das mulheres. Assim, embora um nível de igualdade pudesse estar sendo construído antes da pandemia, em diversos setores profissionais, a desigualdade de gênero dentro de casa, vivida durante a pandemia, tende a ser uma profunda sequela deixada pelo coronavírus.

Contudo, nenhum dos trabalhos apresentados analisa, especificamente, se essas sequelas atingem também as mulheres profissionais que atuam na área de TIC. Isso tem uma relevância ímpar para analisar os efeitos colaterais deixados em uma área marcada majoritariamente pela presença masculina. A principal questão tratada neste artigo é analisar se, em uma sociedade pandêmica em que mulheres têm naturalmente menos oportunidades no *offline*, isso também é traduzido (ou não) no mundo *online*.

3. Metodologia e Estatísticas Básicas

Este trabalho foca em analisar se as mulheres de TIC, que estão dentro do espaço familiar espacialmente limitadas por responsabilidades domésticas, também sentem que, devido à pandemia, terão implicações potencialmente graves na carreira. A pesquisa foi realizada por meio da aplicação de um questionário, com a utilização de perguntas autoaplicadas,

Tabela 1. Perfil de respondentes.

(a) Grupo de estado civil por faixa etária				(b) Número de filhos por gênero (respondente)			
Idade	Casal	Ind.	%	Qtde	Fem.	Masc.	%
Até 20	0	4	2,0	0	40	63	50,2
21 a 24	2	20	10,7	1	13	29	20,5
25 a 29	15	17	15,6	2	21	26	22,9
30 a 34	11	12	11,2	3	2	3	2,4
35 a 39	30	3	16,1	4	2	4	2,9
40 a 50	47	7	26,3	5+		2	1,0
+51	29	8	18,0	Total	78	127	
Total	134	71		%	38	62	

Tabela 2. Desafios da pandemia.

%	Desafio
63,9	Cansaço mental
60,5	Falta das atividades sociais
52,7	Manutenção da saúde mental
51,2	Conciliar vida profissional e atividade doméstica
48,8	Manutenção da saúde física
36,1	Falta de local apropriado para trabalhar
33,2	Cansaço físico
30,2	Aumento da demanda das atividades domésticas
27,3	Aumento da demanda de trabalho a partir da empresa

em formato *on-line*¹, com questões fechadas e abertas. A técnica escolhida para a coleta de dados foi o questionário porque segundo [Chaer et al. 2012], nas questões de cunho empírico, o questionário é a técnica para coletar as informações da realidade, tanto do empreendimento quanto do mercado que o cerca, justificando a escolha neste artigo.

Assim, o questionário contou com 54 perguntas e ficou disponível no período de fevereiro a março de 2022 (ou seja, após dois anos de pandemia). O público alvo da pesquisa inclui profissionais, homens e mulheres, que atuam na área de TIC no Brasil. O questionário recebeu 205 respostas, com perfil de seus respondentes resumido na Tabela 1. A parte (a) da Tabela 1 mostra a faixa etária de respondentes dividida entre dois grupos de estado civil: 65% em *Casal* (pessoas casadas, união estável ou morando juntas) e 35% de *Individuais* (pessoas solteiras, divorciadas, viúvas ou separadas). Outra importante característica levantada sobre respondentes é que 49,8% têm filhos e 50,2% não têm - um resultado equilibrado que permite comparar o impacto da pandemia entre esses dois grupos (com e sem filhos). A parte (b) da Tabela 1 mostra a quantidade de filhos por gênero em números absolutos e percentuais. Assim, é possível notar que a maioria das pessoas é casada e tem idade superior a 40 anos; das que não têm filhos, a maioria é do gênero masculino. A Tabela 2 descreve os principais desafios enfrentados por respondentes durante a pandemia. Esses desafios são melhor detalhados na seção seguinte.

Após o questionário, foi realizada uma análise com abordagem quantitativa, a qual foi complementada com uma análise qualitativa sobre as questões que mais se destacaram frente a proposta deste trabalho. Segundo [Günther 2006], para a construção do conhecimento através da pesquisa, deve-se usar formas complementares e não isoladas, incluindo ambas pesquisas quantitativa e qualitativa, sem se prender a um ou outro método, adequando-os para solução do seu problema de pesquisa. Contudo, uma limitação desta pesquisa é a falta da localização geográfica de respondentes. Assim, apesar de nenhuma análise sobre a diversidade regional ser possível, acreditamos que este estudo tem forte contribuição para as análises de gênero propostas, sem perda de generalidade.

4. Resultados e Discussões

Esta seção apresenta resultados quantitativos e discute-os frente às análises qualitativas realizadas. A fim de estabelecer os aspectos principais dos resultados, as análises iniciais consideram as pessoas agrupadas por gênero, grupo de estado civil e presença de filhos.

¹O formulário completo está disponível na página do projeto em: <https://www.meninas.cic.unb.br/mais/publica%C3%A7%C3%B5es>

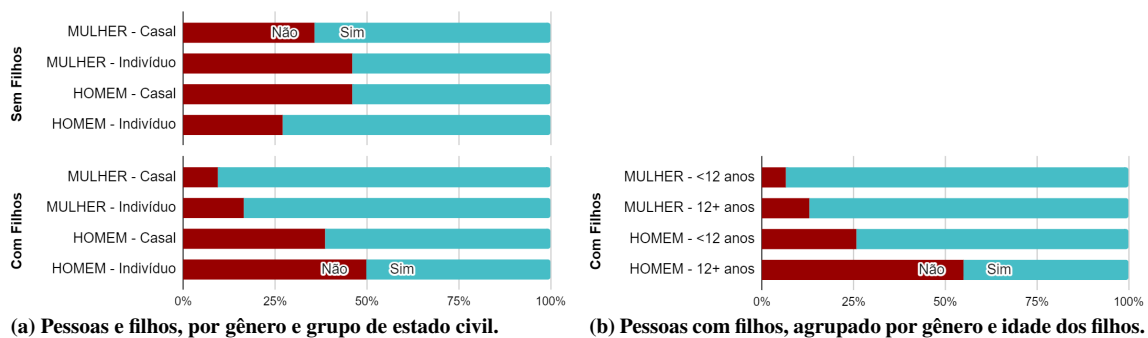


Figura 1. Você se sente fazendo malabarismo com atividades de casa e trabalho?

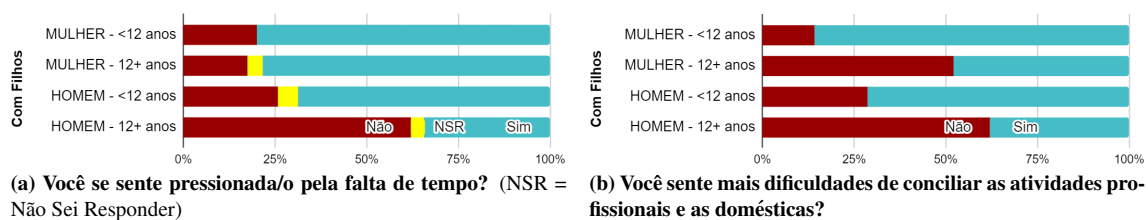


Figura 2. Em relação à pressão e atividades domésticas.

Multitarefa. Sobre o sentimento de fazer “malabarismos” para conciliar vida doméstica e profissional, a Figura 1(a) aponta que as mulheres (Casal e Indivíduo) com filhos fazem mais malabarismo do que os homens. As mulheres-Casal com filhos se sentem fazendo malabarismo em 90,6% em comparação a apenas 61,3% dos homens-Casal com filhos. Além disso, a necessidade de fazer malabarismo é mais notada entre as respondentes com pelo menos um filho menor de 12 anos, Figura 1(b), para as quais as tarefas de cuidado são mais demandadas. Isso é notado tanto entre os homens quanto as mulheres, sendo o percentual de mulheres 93,3% versus 74,3% dos homens.

Pressão. Ademais, a Figura 2(a) mostra que as mulheres com filhos se sentem mais pressionadas pela falta de tempo do que homens. Também existem homens com filhos menores de 12 anos que não souberam responder (5,7%), e essa dúvida não ocorreu entre as mulheres de mesmo perfil, onde 80% afirmaram se sentir pressionadas. Essa pressão sofrida no dia-a-dia das mulheres é confirmada na Figura 2(b), a qual indica que 85,7% das mulheres com filhos menores de 12 anos têm dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as profissionais. Esse percentual nos homens é reduzido para 71,4%.

Esgotamento. Em relação ao esgotamento físico e mental, a Figura 3 mostra que todas as mulheres com filho menor do que 12 anos se declaram sempre ou às vezes esgotadas, tanto (a) mentalmente quanto (c) fisicamente. Esse valor para os homens reduz para 88,6% em relação ao esgotamento mental, e 65,7% ao físico. A análise para pessoas sem filhos é mais complexa: a Figura 3(b) mostra o esgotamento mental e a Figura 3(d) o físico para as pessoas sem filhos divididas por grupo de estado civil. De modo geral, as mulheres sem filhos apontam mais esgotamento que os homens, com pouca variação em relação ao estado civil. As mulheres sem filho apontam 100% de esgotamento mental (incluindo às vezes) enquanto 25% dos homens em casal e 5% dos homens individuais não apontam esse esgotamento. Esse comportamento da mulher, sem filho, estar mais esgotada do que os homens, sem filhos, também se repete no esgotamento físico.

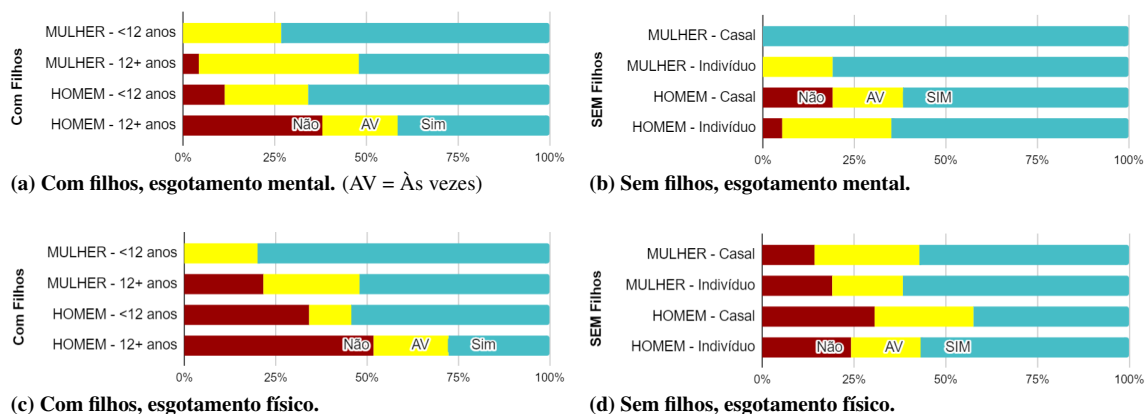


Figura 3. Em relação ao esgotamento mental e físico.

Saúde. Em relação à saúde, foi perguntando se *antes* da pandemia a pessoa tinha consultado com profissional da área de saúde mental (psicólogo, psiquiatra, etc.), e a mesma pergunta para *durante* a pandemia. As respostas indicam que: quase 50% de respondentes não consultava e permaneceu sem consultar tais profissionais, enquanto 25% continuou com consultas; metade de respondentes com até 29 anos iniciou consultas; a maior percentagem das mulheres que começou consultas é das sem filhos (22,5%), o mesmo para os homens mas com percentagem menor (9,5%); a maior percentagem das mulheres que continuou é das com filhos menores de 12 anos (33,3%).

Fechando as questões sobre saúde, foi perguntado se respondente havia recebido diagnóstico durante a pandemia; se sim, qual havia sido. Em resumo, 23% (48 pessoas) receberam algum diagnóstico, sendo 21,8% de mulheres e 24,4% de homens. Os mais citados foram “Estresse” e “Depressão”, seguidos de “Ansiedade” e “Síndrome do Pânico”. Uma mulher ainda citou “Síndrome da Impostora”, que descreve um padrão de comportamento no qual a pessoa duvida das próprias realizações [Clance and Imes 1978]. Outro diagnóstico citado foi o de “Depressão Pós-Parto”.

Empresa/Chefia. É importante notar que sentimentos de malabarismo, pressão, falta de tempo, esgotamentos mental e físico podem estar relacionados às exigências profissionais durante a pandemia. Então, a parte superior da Figura 4 mostra três questões sobre o quanto que a empresa/chefia de mulheres e homens tem respeitado (ou não) o horário de trabalho e aumentado (ou não) a sua demanda, bem como o quanto que consegue controlar o número de horas trabalhadas. Percebe-se que os resultados de “Não”, “Na maioria das vezes não” e “Nem sempre” são mais presentes para mulheres. Na primeira questão, 47,5% das mulheres responderam uma dessas três opções, enquanto que esse percentual foi de 37% para homens. Na segunda, 60,2% das mulheres e 64,5% dos homens responderam uma dessas três opções. Por último, sobre horas trabalhadas, os homens tiveram um maior percentual (60,6%) indicando que o controle não é feito de maneira adequada em comparação às mulheres (55,1%). Essas três questões podem indicar que mulheres estão insatisfeitas com a demanda profissional, ou se sentindo sobrecarregadas com a mesma. Tal realidade pode colaborar com os sentimentos expressados nas questões anteriores.

Ademais, a parte inferior da Figura 4 apresenta quatro questões relacionadas à diversidade de gênero e como as pessoas se sentem em relação a pessoas de gênero diferente no trabalho. Para primeira e segunda perguntas, sobre diversidade, percebe-se

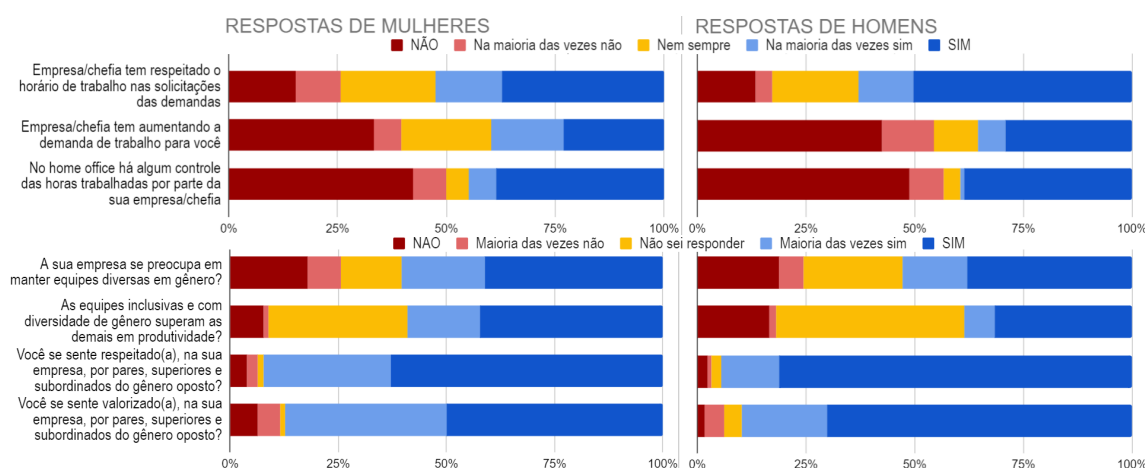


Figura 4. Local de trabalho, suas exigências e percepções pessoais.

claramente que mulheres estão mais presentes em locais que se preocupam com equipes diversas (60,2%), e elas acreditam que diversidade de gênero e produtividade estejam relacionadas (58,8%); a situação é diferente para homens, onde apenas metade está nessas empresas (52,8%) e menos ainda (38,6%) respondeu afirmativamente à segunda pergunta. Para as duas perguntas finais, as respostas negativas são mais presentes para mulheres, enquanto que homens selecionaram mais a alternativa “Não sei responder”.

Trabalho e Vida Doméstica “Zipados”. Bloqueios sanitários fizeram com que ambientes de trabalho e doméstico fossem compactados (“zipados”) em um, especialmente para profissionais de TIC. A Figura 5 aborda tal união sob quatro perspectivas. Sobre ajustes à jornada de trabalho para cuidar da família, a Figura 5(a) indica que pessoas em *Casal* tiveram de fazer mais ajustes e, dessas, mulheres fizeram mais (60,9%) em relação aos homens (54,5%). Homens em *Casal* marcaram “Companheira(o)” em 30,7% dos casos. Para pessoas *Individuais* (IND), os resultados foram mais dispersos, provavelmente em função do menor número de pessoas com filhos nesse grupo. Nota-se que homens desse grupo marcaram a “Família” (sendo pais, avós, tios, etc.) com maior frequência (38,5%).

De modo complementar, sobre afazeres domésticos, a Figura 5(b) mostra que quando a mulher é *Casal*, a maior responsabilidade é dela própria ou dividida com o casal. Todavia, quando o homem é *Casal*, existe um empate nas respostas para “Companheira(o)” (ou seja, potencialmente da mulher também) e “Equilíbrio” do casal, com 39,8%. Nota-se também que para a grande maioria dos homens em *Individual*, a resposta é um “Equilíbrio” com as demais pessoas que moram junto ou a própria “Família”.

A terceira versa sobre a maior responsabilidade pela educação familiar. A Figura 5(c) mostra os resultados agrupados por gênero e faixa etária de filhos. Ela indica que as mulheres com filho(s) menor(es) de 12 anos tiveram a maior responsabilidade pela educação das crianças. Neste caso, o segundo percentual foi para uma atribuição do “Casal”. Contudo, os homens com filho(s) menor(es) de 12 anos indicaram que a responsabilidade foi do “Casal” (48,6%), e com um percentual deles (28,6%) afirmando que a responsabilidade foi assumida por suas companheiras. Essa figura mostra ainda que as mulheres com filhos pequenos *não* delegaram, em nenhum caso, a responsabilidade da educação só para “Companheira(o)”; e poucas com filhos maiores o fizeram (8,7%).

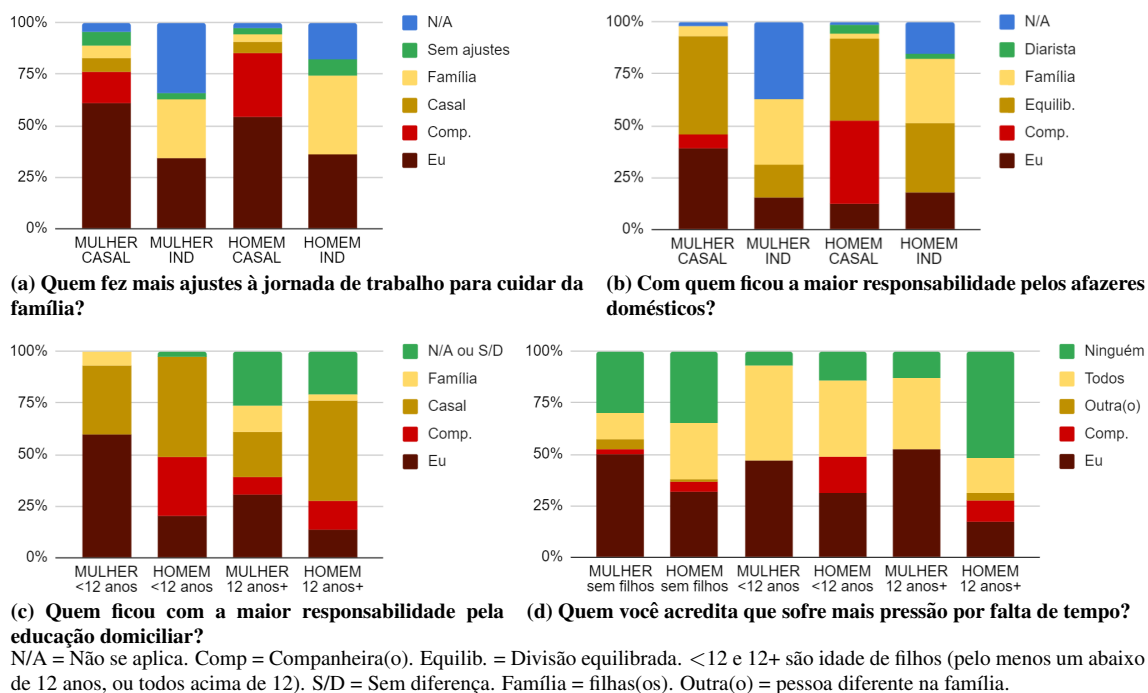


Figura 5. Vidas profissional e doméstica “zipadas” em um mesmo espaço.

Nessas três questões, percebe-se bom percentual nas respostas “Equilíbrio”, sinalizando uma mudança potencial de atitude de homens sobre atividades domésticas. Todavia, as respostas ainda indicam quanto as tarefas domésticas são atribuídas como responsabilidade da mulher. Elas lidam com afazeres domésticos e educacionais muito mais do que antes da pandemia, quando tarefas podiam ser terceirizadas (e.g., escola),

Finalmente, a quarta questão foca na percepção sobre pressão por falta de tempo (que é diferente da pergunta na Figura 2(a)). A Figura 5(d) apresenta resultados divididos em seis grupos: mulheres e homens sem filhos, mulheres e homens com filhos menores de 12 anos, e mulheres e homens com filhos maiores de 12 anos. Para as três duplas de respostas por gênero, as mulheres marcaram com mais frequência a alternativa “Eu”; quase nenhuma delas marcou a alternativa “Companheira(o)”; ao contrário dos homens que marcaram “Companheira(o)” com maior frequência. Nota-se também que pessoas com filhos pequenos marcaram mais a alternativa “Todos”, e os homens com filhos mais velhos foram os que mais marcaram “Ninguém”. Esse resultado corrobora a situação das outras três questões e também com as respostas da Figura 2: o impacto da pandemia na junção de trabalho e vida doméstica tem gênero – o feminino.

Home office. Quando a pandemia emergiu, e a maioria das empresas de TIC estabeleceu o trabalho em casa, muito se falou sobre os efeitos positivos desse modelo de trabalho. Não restam dúvidas de que trabalhar de casa, em condições adequadas, pode otimizar nosso tempo, aumentar a produtividade e contribuir para o aumento da qualidade. Porém, para as mulheres, o cenário tende a ser um pouco diferente.

Como pode ser observado na Figura 6, a distribuição de respostas para a segunda pergunta é praticamente a mesma. Outro resultado interessante é em relação à autonomia para o(a) funcionário(a), pois 14,1% das mulheres acreditam que não, e esse percentual

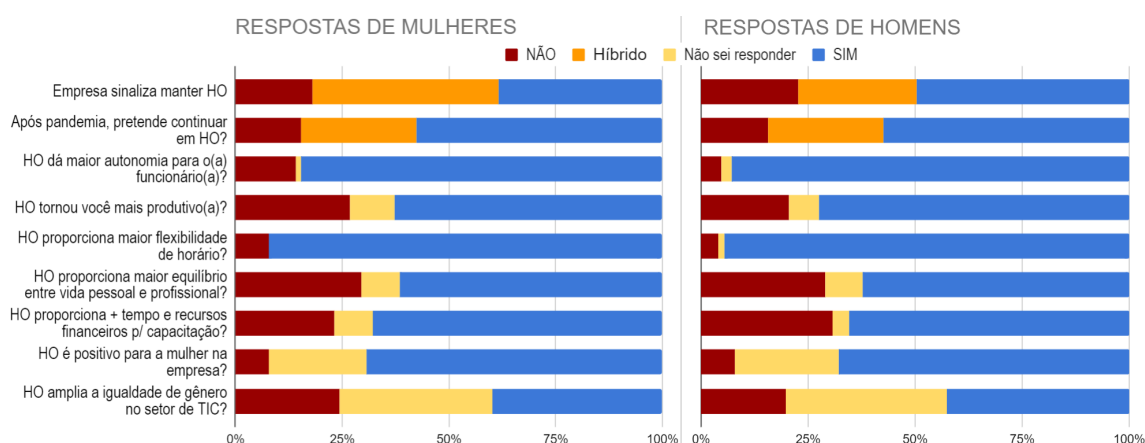


Figura 6. Home Office durante e após pandemia.

diminui para 4,7% para os homens. Essa visão diferente entre mulheres e homens sobre o *home office* talvez aconteça pelo fato de que ele foi implementado de maneira súbita; logo, muitas residências não estavam preparadas para isso. Em muitos lares foi necessário transformar espaços, muitas vezes usados para dormir e/ou lazer, em áreas de trabalho e estudo. Ademais, em paralelo com essa adaptação de ambientes, veio a demanda de conciliar vida profissional, pessoal e doméstica. Então, especialmente para as mulheres que têm filhos, a falta de espaços próprios para cada atividade, exigiu jornada dupla ou tripla, acontecendo todas no mesmo espaço.

Contudo, mesmo com a sobreposição das tarefas profissionais e familiares, 62,8% das mulheres e 72,4% dos homens indicaram que o *home office* lhes tornou mais produtivas(os). Entre potenciais razões para tal resposta estão a grande proporção de pessoas que responderam afirmativamente para: maior flexibilidade de horário, maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e mais tempo e recursos financeiros para capacitação. Sem mencionar as zero horas diárias dedicadas ao transporte até o emprego. Contudo, conforme a última pergunta da Figura 6, 24,4% das mulheres (19,7% de homens) afirmam que o *home office* não amplia a igualdade de gênero no setor de TIC.

Discussão Geral. Esses resultados indicam que as mulheres estão mentalmente e fisicamente esgotadas. Logo, exigir dessa profissional rendimento exemplar e total em suas atividades, como antes da pandemia, não parece ser adequado. Isso corrobora com a pesquisa publicada pela Agência Brasil², a qual indica que, embora as mulheres acessem mais a Internet do que os homens, apenas 19,81% delas revelaram ter feito cursos a distância em 2020. Isso pode indicar que a mulher esgotada não tem conseguido se dedicar ao seu crescimento profissional, o que pode prejudicar seu futuro, especialmente na área de TIC onde há uma evolução por novas técnicas, ferramentas e soluções.

Dessa forma, é necessário estar vigilantes para não cair na cilada de que o *home office* implica disponibilidade absoluta; se não, todo dia terá a “cara” de segunda-feira. É preciso manter uma rotina organizada, estabelecer limites entre trabalho e rotinas familiares, preservar espaços para contatos afetivos e cuidados pessoais (frequentemente colocados de lado). Essas devem ser as principais sequelas da pandemia, pois as autoras

²<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-03/mulheres-sao-mais-conectadas-mas-acessam-menos-servicos-na-internet>, março 2022

deste artigo acreditam que os espaços entre as vidas profissionais e familiares, quando se integram sem sobreposição, o resultado é uma profissional com uma vida familiar e profissional mais salutar, produtiva e próspera.

Assim, criar e continuar com iniciativas para entender o comportamento feminino [Santos et al. 2021], criar um ambiente propício para seu desenvolvimento profissional e educacional [Moro 2022], implantar a inclusão de políticas internas de escalada educacional [Noguera et al. 2019] e profissional [Ribeiro et al. 2019] para as mulheres são mecanismos que produzem anticorpos para que os efeitos deixados pela pandemia sejam minimizados, evitando que as desigualdades não se aprofundem ainda mais no futuro.

5. Considerações Finais

A pandemia trouxe muito trauma e sofrimento, especialmente, para as mais de 600 mil famílias brasileiras que perderam seus entes queridos. Por outro lado, ela proporcionou um período de reflexão sobre o que valorizamos como indivíduo, família e sociedade em termos de qualidade de vida. Logo, a experiência adquirida por mais de dois anos não pode ser desperdiçada, ou seja, não podemos aceitar que “velhas normas” voltem a ser os “hábitos normais” no que a sociedade tem nomeado de “novo normal”.

Os dados apresentados ratificam que ser mulher, por si só, já pode ser considerado uma prova de força e resiliência. Ademais, infelizmente, durante a pandemia, isso não foi diferente, quando as mulheres foram fortemente desafiadas pela combinação de trabalho e vida familiar. Tudo isso pode deixar como seqüela o atraso no desenvolvimento profissional das mulheres, por isto este artigo conclui que a pandemia tem gênero feminino.

Contudo, temos de aproveitar o aquecimento do mercado na área de tecnologia para mudarmos o jogo. O cenário é propício para ampliarmos e diversificarmos o mercado de tecnologia, incluindo cada vez mais mulheres e toda a inteligência que podem agregar para as instituições. Assim, espera-se que as empresas façam investimentos significativos na construção de um local de trabalho mais flexível e empático, propiciando a reparação das desigualdades deixadas como efeito colateral do COVID-19 nas profissionais de TIC.

A tarefa não é fácil, por isso, o quanto antes iniciada, mais cedo será possível usufruir de seus resultados, tanto para as mulheres quanto para a sociedade como um todo. As autoras deste artigo acreditam que as empresas que oferecerem às suas profissionais o apoio necessário para lidar com esses desafios tendem a ter uma força de trabalho mais produtiva, qualificada, comprometida e motivada.

Para a continuidade desta pesquisa, planeja-se avançar nos estudos estatísticos para evidenciar as correlações existentes; e buscar por uma pesquisa mais geral que sirva de base comparativa para enfatizar as diferenças do mercado de TIC. Após a pandemia, ainda pretende-se avaliar no retorno presencial ou híbrido, como as mulheres de TIC têm se sentido e, principalmente, como elas estão gerenciando suas carreiras após um longo período pandêmico. Além disso, pretende-se avaliar as mudanças (ou não) ocorridas no mercado de TIC para ambos os gêneros, considerando questões tais como quais empresas, de fato, mudaram suas dinâmicas de trabalho, e como está o sentimento de pertencimento das mulheres na área.

Agradecimentos

Trabalho parcialmente financiado por CNPq (Processos No 440806/2019-4 e 427531/2018-7) e FAPEMIG (Processo No APQ-02701-21). Autoras também agradecem ao Programa Meninas Digitais da SBC pelo apoio e inspiração.

Referências

- Bianconi, G., Leão, N., Ferrari, M., Zelic, H., Santos, T., and Moreno, R. (2020). Sem parar - o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. Technical report, Sempre-viva Organização Feminista. https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf.
- Chaer, G., Diniz, R. R. P., and Ribeiro, E. A. (2012). A técnica do questionário na pesquisa educacional. *Revista Evidência*, 7(7).
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., and Seo, H. (2021). Covid-19, flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2):218–232.
- Clance, P. R. and Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, research & practice*, 15(3):241.
- Costa, J. S., de Holanda Barbosa, A. L. N., and Hecksher, M. (2021). Desigualdades no Mercado de Trabalho e Pandemia da COVID-19. *Boletim Mercado de Trabalho*, 27(71):59–70.
- Craig, L. and Sawrikar, P. (2009). Work and family: How does the (gender) balance change as children grow? *Gender, Work & Organization*, 16(6):684–709.
- Deloitte (2021). Women @ work: A global outlook. <http://deloitte.com/womenatwork>.
- Doyle, C. and Hind, P. (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. *Gender, Work & Organization*, 5(2):67–82.
- Foley, M., Oxenbridge, S., Cooper, R., and Baird, M. (2020). ‘I’ll never be one of the boys’: Gender harassment of women working as pilots and automotive tradespeople. *Gender, Work & Organization*.
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2):201–209.
- IPEA (2021). Conjuntura e análise. *Boletim Mercado de Trabalho*, 27(71). <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?Itemid=144>.
- Knights, D. and Richards, W. (2003). Sex discrimination in UK academia. *Gender, Work & Organization*, 10(2):213–238.
- Lawson, M., Butt, A. P., Harvey, R., Sarosi, D., Coffey, C., Piaget, K., and Thekkudah, J. (2020). Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Technical report, OXFAM. <https://www.oxfam.org.br/download/12180/>.
- Moro, M. (2022). Lack of Diversity: Are you part of the problem or its solution? In *Anais do II Simpósio Brasileiro de Educação em Computação*, pages 261–271, Porto Alegre, RS, Brasil. SBC.

- Nogueira, V., Branco, K., and Ciferri, C. (2019). Gêneros e suas nuances no enem. In *Anais do XIII Women in Information Technology*, pages 41–50, Porto Alegre, RS, Brasil. SBC.
- ONU (2020). Gênero e Covid-19 na América Latina e no Caribe: Dimensões de Gênero na Resposta. Technical report, ONU Mulheres.
- Ribeiro, L., Barbosa, G., Silva, I., Coutinho, F., and Santos, N. (2019). Um panorama da atuação da mulher na computação. In *Anais do XIII Women in Information Technology*, pages 1–10, Porto Alegre, RS, Brasil. SBC.
- Santos, V. L., Carvalho, T. F., and do Socorro Barreto, M. (2021). Mulheres na tecnologia da informação: Histórico e cenário atual nos cursos superiores. In *Anais do XV Women in Information Technology*, pages 111–120, Porto Alegre, RS, Brasil. SBC.
- Senhoras, E. M. (2020). *Impactos econômicos da pandemia da COVID-19*. Editora da UFRR, Boa Vista.
- Silva, D. H., Moraes, A., and Moraes, A. (2021). Nossa voz: uma plataforma digital para visualização de dados sobre violência contra a mulher no brasil. In *Anais do XV Women in Information Technology*, pages 315–319, Porto Alegre, RS, Brasil. SBC.
- Thomas, R., Cooper, M., Cardazone, G., Urban, K., Bohrer, A., Long, M., Yee, L., Krivkovich, A., Huang, J., Prince, S., et al. (2020). Women in the workplace 2020. Technical report, McKinsey & Company, New York.
- Viglione, G. (2020). Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. *Nature*, 581(7809):365–366.
- Wheatley, D. (2013). Location, vocation, location? spatial entrapment among women in dual career households. *Gender, Work & Organization*, 20(6):720–736.