PANDEMIA DA COVID-19 E IGUALDADE DE GÊNERO EM LISBOA: QUAL O IMPACTO PARA AS MULHERES NO MUNDO LABORAL?

COVID-19 PANDEMIC AND GENDER EQUALITY IN LISBON: WHAT WAS THE IMPACT FOR WOMEN IN THE WORLD OF WORK?

Hadassa Guimarães Oliveira [1]
Andrea Poleto Oltramari [2]
Eva Alemão [3]
Ana Beatriz Chablozari [4]
Sara Anselmo [5]

Resumo: Este estudo procurou analisar qual o impacto que a pandemia da Covid-19 teve no Mundo Laboral para as mulheres de diferentes nacionalidades em Lisboa e região metropolitana, tendo como perspectiva de análise o olhar para a Igualdade de Gênero para as mulheres. Assim, os métodos de análise escolhidos foram: Inquérito por Questionário Online com 210 respostas e Entrevistas Semiestruturadas com 30 pessoas, entre janeiro e abril de 2021. Como resultado, observou-se o aumento nas horas e volume de trabalho, despedimentos, discrepância nas divisões de atividades domésticas e de cuidados com os filhos e com idosos, cansaço mental e físico e desgaste emocional. Portanto, concluiu-se que houveram grandes consequências na vida das mulheres em contexto laboral e que há a necessidade de futuros estudos com outros.

Palavras-chave: Mundo Laboral; Pandemia da Covid-19; Igualdade de Gênero.

[1] Doutoranda em Ciências da Comunicação pelo Instituto Universitário de Lisboa – ISCTE-IUL. Membro Associado da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres [APEM]. Mestra em Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação pelo Instituto Universitário de Lisboa – ISCTE-IUL. Licenciada em Publicidade e Propaganda pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Brasil. E-mail: hgoas@iscte-iul.pt.

[2] Professora adjunta da Escola de Administração e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul/Brasil. Pesquisadora colaboradora SOCIUS/ISEG/ULisboa. Membro do Comité Científico de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração do Brasil. E-mail: andreaoltr@gmail.com.

[3] Mestranda em Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação pelo Instituto Universitário de Lisboa - ISCTE-IUL. Licenciada em Estudos de Cultura e Comunicação pela Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa. E-mail: evaalemao@hotmail.com.

[4] Mestra em Direito das empresas e do trabalho pelo Instituto Universitário de Lisboa - ISCTE-IUL. Licenciada em Direito, pela Universidade Católica de Pernambuco, Brasil. E-mail: anabeatrizchabloz@hotmail.com.

[5] Mestranda em Critical Gender Studies na Central European University (Viena, Áustria). Pós-Graduada em Igualdade de Gênero pela Universidade de Lisboa. Licenciada em Ciência Política e Relações Internacionais pela Universidade Nova de Lisboa. Técnica na área da Educação e Formação e Membro da Direção da UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta. E-mail: sarapgacpd@gmail.com.

Abstract: This study sought to analyze the impact that the Covid-19 pandemic had on the world of work for women of different nationalities in Lisbon and the metropolitan region, with the perspective of analyzing Gender Equality for women. Thus, the chosen analysis methods were: Online Survey with 210 responses and Semi-structured Interviews with 30 people, between January and April 2021. As a result, there was an increase in hours and workload, dismissals, discrepancy in divisions domestic activities and caring for children and the elderly, mental and physical fatigue and emotional exhaustion. Therefore, it was concluded that there were major consequences in the lives of women in the work context and that there is a need for future studies with others.
Keywords: Labor World; Covid-19 pandemic; Gender equality.

1. INTRODUÇÃO

A construção social do papel da mulher foi reiteradamente sobre o lugar da fragilidade, do trabalho na esfera da reprodução e não da produção, que regra geral era delegada aos homens. Historicamente esse lugar colocou as mulheres numa posição de desigualdade tanto na inserção como na sua manutenção no mercado de trabalho, em especial em posições que não fossem da esfera do trabalho reprodutivo e do cuidado. Em momentos de crise, esse lugar ocupado pelas mulheres tende a ficar mais intenso e sobretudo mais precário (LOPES *et al*., 2010).

Observa-se que a pandemia do coronavírus Covid-19 teve implicações particulares para as mulheres que se mostraram presentes durante a crise e na recuperação subsequente. O encerramento de escolas e creches, por exemplo, aumentaram significativamente as necessidades de cuidados infantis, o que teve grande impacto para as mães trabalhadoras (ALON *et al*., 2020), desenvolvendo, dessa forma, a desigualdade na distribuição das tarefas domésticas.

Em Portugal, tal fato não foi diferente. É importante mencionar que na história do mundo laboral português as mulheres sempre tiveram dificuldades de inserção e equiparação salarial, e na difícil tarefa de conciliação das atividades de trabalho com a família, tal como também mostram os estudos de Mamede (*et al.*, 2020).

Neste contexto, o objetivo desta análise foi observar de que forma a pandemia da Covid-19 teve impacto nas mulheres no mundo laboral em Lisboa, relativamente à igualdade de gênero (CHABLOZ *et al*., 2021). Desta forma, a perspectiva de gênero em que as análises aqui são embasadas, dá-se através da forma como as mulheres, de diferentes orientações sexuais e gêneros (LGBTQIAP+) foram impactadas com as consequências da pandemia da Covid-19 (ALON *et al*., 2020).

Assim, este trabalho foi organizado em primeiro lugar através da apresentação das discussões teóricas pertinentes à problematização, no que diz respeito a desigualdade de gênero no mundo do trabalho e em Portugal e a inserção da mulher no mundo laboral em Portugal. Em seguida, foram apresentados os métodos de recolha dos dados e análise: quantitativo e qualitativo, seguindo os novos pressupostos de pesquisa em tempos pandêmicos tal como

apresentam Oltramari e Tonelli (2021). *À posteriori*, foram analisados os dados, a luz do referencial teórico apresentado, bem como as definições dos aspectos temáticos criados para a aplicação do questionário. Por fim, apontamos as considerações finais, com algumas possibilidades de ações concretas, com o intuito de minimizar a precariedade no trabalho em que muitas mulheres se encontraram durante e após a pandemia (CHABLOZ *et al*., 2021).

2. MULHERES NO MUNDO LABORAL E DESIGUALDADE DE GÊNERO EM PORTUGAL

O processo de crescente procura de trabalho remunerado por parte das mulheres portuguesas teve origem na década de 1960 (LOPES *et al*., 2010, p. 192). Olhando para o contexto social e histórico da época, compreendemos que este aumento se justifica pelo êxodo rural, a mobilização militar e a guerra colonial, mas também surge como uma resposta direta à necessidade de multiplicar as fontes de rendimento nas famílias, tendo em conta as baixas remunerações salariais dos homens já inseridos no mercado de trabalho (LOPES *et al*., 2010, p. 192).

A inserção das mulheres no mundo laboral não correspondeu a uma instantânea realidade igualitária face aos homens (LOPES *et al*., 2010, p.193). De fato, foram primeiramente inseridas em certos setores com fraca inovação tecnológica, como o dos têxteis, vestuário, calçado e alimentação, com base numa estratégia de contenção de custos (LOPES *et al*., 2010, p. 193). Além disso, apenas se abriram oportunidades de trabalho em outras áreas, como os serviços de apoio doméstico, a educação e a saúde, pois tais profissões eram percepcionadas como uma extensão do papel natural das mulheres enquanto cuidadoras (LOPES *et al*., 2010, p. 193).

Assim, os ramos de trabalho mais bem pagos, mais dinâmicos e com maior prestígio social continuavam a ser praticamente exclusivos aos jovens homens (FERREIRA, 2010, p. 24). Foi apenas com a instauração de um estado democrático em Portugal, a partir do 25 de abril, que a condição das mulheres portuguesas no mundo laboral se transformou radicalmente. Nomeadamente, na década de 1970 foram tomadas medidas que provocaram um aumento do emprego feminino, tais como a fixação do salário mínimo, do subsídio de desemprego, da licença de maternidade de 90 dias e de outros direitos na gravidez, na maternidade e na assistência à família (FERREIRA, 2010, p. 24). Adicionalmente, no final da década, o Estado Português decidiu intervir no mundo laboral com o objetivo de erradicar as desigualdades que existiam entre mulheres e homens, através da regulamentação das normas que legislam as relações de trabalho e da criação de mecanismos que implementam na prática o princípio da igualdade nessas relações (FERREIRA, 2010, p. 24).

Nesse contexto, importa destacar a "Lei da Igualdade", que foi o resultado de dez anos de trabalho sobre a situação das mulheres nos empregos em Portugal. Tendo entrado em vigor a 20 de setembro de 1979, um dos seus aspetos mais inovadores consistiu na criação de um

mecanismo oficial para a igualdade de mulheres e homens: a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE, 2017)[6], com o objetivo de "promover a real igualdade de fato entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação de trabalho" (FERREIRA, 2010, p. 25). Através da institucionalização de direitos, podemos afirmar que Portugal se preparou para a crescente e internacional desregulamentação do trabalho que se deu nas décadas seguintes (FERREIRA, 2010, p. 25).

Importante suscitar, também, que a realidade das mulheres não é singular e, muito menos, linear. Diversos aspetos, para além daqueles que serão aqui descritos, podem atenuar ou intensificar desigualdades, portanto, o olhar sobre as informações trazidas prescinde de um senso orientado aos recortes de classe social, raça, orientação sexual, idade e nacionalidade (FERREIRA, 2010, p. 25).

3. IMPACTOS DA COVID-19 NO MUNDO LABORAL FEMININO PORTUGUÊS

Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde declarou a Covid-19 pandemia mundial (WHO, 2020)[7]. Esta pandemia trouxe consequências não só a nível sanitário, mas também a nível social, econômico, político e no mercado de trabalho (ILO, 2020)[8]. Uma vez que a Covid-19 tem repercussões distintas para homens e para mulheres (OECD, 2020)[9] focar-nos-emos exclusivamente nos impactos e alterações verificados no mundo laboral feminino. Se por um lado a pandemia acentuou a desigualdade de gênero (COLLINS *et al*., 2021), por outro abriu caminho ao debate relativamente à distribuição de tarefas domésticas (MAMEDE *et al*., 2020). Nos últimos anos verificou-se que a igualdade de gênero tem alcançado bastantes vitórias, contudo teme-se que a pandemia traga recuos para este campo (ALON *et al*., 2020).

Os impactos negativos verificados no mercado de trabalho foram praticamente imediatos e continuarão a ser sentidos no futuro (ILO, 2020). De acordo com a ILO (2020) os principais impactos foram: 1) a diminuição de postos de trabalho; 2) a diminuição do emprego; 3) as consequências negativas em particular nas populações mais vulneráveis.

Assim, o Estado de Emergência para conter a expansão do coronavírus Covid-19 foi acompanhado por uma série de medidas nas quais estavam incluídos o confinamento obrigatório, que foi estabelecido pelo Governo

[6] CITE. Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 2017. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/193229/Relat%C3%B3rio+2016+Lei+10+2001.pdf/1c8c62fa-ed7e-49dc-a9bd-d7eadb939a6a.

[7] WHO. Novel Coronavirus (2019-nCoV), Situation Report – 13. World Health Organization (WHO)/ Organização Mundial da Saúde (OMS). 2 de fevereiro de 2020. Disponível em: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200202-sitrep-13-ncov-v3.pdf. Acesso em 19/05/2023.

[8] ILO. Covid-19 and the world of work. Third edition. International Labour Organisation (ILO), 2020. Disponível em: http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf. Acesso em 19/05/2023.

[9] OECD. Women at the core of the fight against Covid-19 crisis. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). 1ª versão. Abril, 2020. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis. Acesso em 19/05/2023.

português a 18 de março de 2020 (ALON *et al*., 2020). Desta forma, o país ficou reduzido aos serviços mínimos indispensáveis e todos os trabalhadores que pudessem trabalhar a partir de casa ficaram largos meses em teletrabalho (*home office*) ou trabalho à distância. Houve também muitos trabalhadores a entrar em *layoff* [10], ou melhor, a suspensão do contrato de trabalho tinha um prazo determinado, o que resultou em cortes drásticos a nível dos rendimentos de muitos trabalhadores (ALON *et al*., 2020).

Neste sentido, a aplicação dos métodos de análise a seguir auxiliarão a perceber os impactos na vida das mulheres trabalhadoras da principal cidade e região metropolitana de Portugal, a Grande Lisboa.

4. MÉTODOS DE ANÁLISE

O ponto de partida desta investigação deu-se a partir das seguintes perguntas: Quais as alterações sentidas pelas mulheres em contexto laboral devido à pandemia de Covid-19? As alterações verificadas mostraram algum impacto na vida pessoal das mulheres?. Assim, os métodos selecionados possuem uma abordagem exploratória (DEACON *et al*. 2007), sendo estes: Inquérito por Questionário *Online* (DEACON *et al*. 2007) e Entrevista Semiestruturada (BRYMAN, 2012; DEACON *et al*. 2007), aplicado via *Zoom* (Plataforma *Online* de Videoconferência) respeitando as normas sanitárias vigentes.

O público-alvo estabelecido foi composto por mulheres, sendo elas nacionais ou migrantes, em idade ativa (maiores de 18 anos), de todas as classes sociais, etnias, mães ou não, de qualquer gênero e orientação sexual, residentes na região metropolitana de Lisboa e que tenham tido experiências profissionais desde março de 2020 (início do Estado de Emergência decretado pelo Governo Português para todo o território nacional) (MAMEDE *et al.*, 2020). Assim, em termos regionais, foi escolhida a área metropolitana de Lisboa, sendo a maior de Portugal, de acordo com os dados Pordata (2023)[11], englobando, portanto, "17 cidades, 18 municípios e 118 freguesias[12] da Grande Lisboa" (AML, 2021)[13].

Relativamente aos métodos de análise, a escolha da metodologia mista deu-se em sentido complementar, ou seja, as Entrevistas Semiestruturadas deram apoio àquilo que foi

[10] "O *Layoff* consiste na redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho efetuada por iniciativa das empresas, durante um determinado tempo". Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Portugal, 2023. Disponível em: https://www.seg-social.pt/layoff. Acesso em 19/05/2023.

[11] PORDATA. *População residente segundo os Censos: total e por sexo em 2021*. Base de Dados Portugal Contemporâneo (Pordata). 07 de março de 2023. Disponível em: https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%c3%a7%c3%a3o+residente+segundo+os+Censos+total+e+por+sexo-1. Acesso em 19/05//2023.

[12] "As freguesias são as autarquias locais que, dentro do território municipal, visam a prossecução de interesses próprios da população residente em cada circunscrição paroquial (Freitas do Amaral, Curso de Direito Administrativo, vol. I, 3.ª ed.)". PORTAL AUTÁRQUICO, Direção-Geral das Autarquias Locais, Portugal, 2023. Disponível em http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/subsetor-da-administracao-local/entidades-autarquicas/freguesias/. Acesso em 19/05/2023.

[13] AML - Área Metropolitana de Lisboa. 2022. Disponível em: https://www.aml.pt/index.php. Acesso em 19/05/2023.

proposto e recolhido no Inquérito por Questionário *Online*, permitindo ter-se uma análise mais aprofundada a respeito das experiências das entrevistadas e do impacto da pandemia de Covid-19 quando relacionado ao mercado de trabalho para as mulheres (OLTRAMARI *et al*., 2021). Assim, a distribuição do Inquérito foi feita através de redes sociais como *Whatsapp*, *Facebook*, *Instagram* e *LinkedIn* (OLTRAMARI *et al*., 2021) sendo transmitido atracés da plataforma do *Google Forms* (OLTRAMARI *et al*., 2021).

Desta forma, foi perguntado ao final do Inquérito por Questionário *Online* quem gostaria de participar das Entrevistas Semiestruturadas, sendo estas escolhidas posteriormente de forma aleatória. Para as Entrevistas Semiestruturadas, foram definidas 11 (onze) categorias temáticas, mencionadas a seguir junto à análise. Devido ao caráter de situação pandêmica durante o período de aplicação do Inquérito e também da execução das Entrevistas Semiestruturadas, esta foi a opção mais segura e eficiente, em questão de distanciamento social, uma vez que foi possível ter um alcance (em relação às questões geográficas) e uma facilidade maior de contato com o público-alvo (em relação à acessibilidade) (BRYMAN, 2012).

O período de aplicação do Inquérito foi entre 22/01/2021 a 22/03/2021, totalizando 210 respostas, além de terem sido realizadas entrevistas com 30 mulheres de diferentes nacionalidades.

Para o Inquérito por Questionário *Online* foram escolhidas perguntas de múltipla escolha, escolha única (perguntas fechadas) e perguntas abertas (onde foi permitido escrever a resposta (BRYMAN, 2012). As perguntas foram distribuídas em 4 (quatro) seções e 30 (trinta) perguntas, tendo por temas perguntas relativas à: *layoff*; desemprego; condições de trabalho: materiais de proteção, cargas horárias, questões salariais; teletrabalho (*home office*); trabalho informal (tarefas domésticas e de cuidado); e, precarização laboral (CHABLOZ *et al*., 2021).

Como estratégia de recolha, foi escolhida a amostragem por conveniência (BRYMAN, 2012), ou seja, "a quantidade de respostas recolhidas não corresponde à população global" da região metropolitana de Lisboa, pois "a estratégia aqui utilizada" foi selecionada exclusivamente "para obter uma amostragem diversificada de respostas dentro do público-alvo selecionado" (OLTRAMARI et al., 2021).

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Assim, a seguir, serão apresentados os dois momentos de análise realizados neste estudo, a fim de observar as respostas fornecidas, quer através do Inquérito por Questionário *Online* (DEACON, *et al*. 2007) ou das Entrevistas Semiestruturadas (BRYMAN, 2012; DEACON *et al*. 2007).

5.1. ANÁLISE DO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO *ONLINE*

Observando os dados recolhidos no Inquérito, verificou-se que a "faixa etária" das entrevistadas teve a sua

maior parcela entre os 26 aos 45 anos. Esta informação pode indicar que as entrevistadas estão em sua maioria em idade ativa no mundo laboral, na construção da carreira e da vida familiar (MAMEDE *et al*., 2020).

Quanto às "habilitações literárias" verificou-se que a maioria das inquiridas possui licenciatura, o que revela que as entrevistadas são mulheres que se interessaram em investir na sua educação, tendo assim um curso superior garantido na construção da sua carreira profissional (COLLINS *et al*., 2021). Um dado interessante é de que poucas entrevistadas possuíam apenas ensino secundário, ensino primário e ensino básico, o que demonstra que a maioria das inquiridas possuia formação de ensino superior na região metropolitana de Lisboa, e, portanto, uma forte presença da valorização pelos estudos e pela carreira (COLLINS *et al*., 2021).

Em relação às "nacionalidades" é observável que na amostragem das inquiridas a maior parte possui nacionalidade portuguesa, o que demonstra a presença de mulheres tanto nacionais quanto imigrantes com esta nacionalidade adquirida (ALON *et al*., 2020). Também observou-se que parte das inquiridas são residentes em Portugal com nacionalidade estrangeira, e que este dado pode apontar para a forte presença da trabalhadora migrante no mercado de trabalho português, mostrando assim o impacto que esta força de trabalho pode ter diretamente para a Segurança Social[14] e para o crescimento econômico do país (ILO, 2020; GOMES, 2018).

Sobre a "situação laboral", revelou-se que a maioria das entrevistadas estavam como "trabalhadoras por conta de outrem - contrato sem termo", ou seja, a maioria destas mulheres trabalhavam como funcionárias para outras empresas e/ou pessoas e outra parte como "trabalhadoras por conta de outrem - contrato com termo". Com esta informação é possível observar que a maior parte das entrevistadas desempenhavam um cargo com um contrato sem fidelização no emprego, onde "não há" a segurança de se ter um emprego com estabilidade garantida, uma vez que o contrato sem termo abre a possibilidade de se ser desligada da empresa facilmente a curto prazo. Outro grande grupo são as "trabalhadoras-estudantes", revelando a necessidade da atividade laboral, seja por questões socioeconômicas ou relativas a estágios curriculares, por exemplo (MAMEDE *et al*., 2020). Também se verificou a presença de mulheres que estão em situação de desemprego e trabalho informal (MAMEDE *et al*., 2020), o que demonstra uma situação provavelmente impulsionada pela pandemia Covid-19 (ALON *et al*., 2020).

Em sequência, sobre a "função profissional", os dados levantados mostraram que houve alguma diversidade de profissões e *status* profissional durante o período do primeiro confinamento em Portugal. Observou-se que a

[14] "O Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS), é um instituto público de regime especial, nos termos da lei, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio. O ISS prossegue atribuições do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS)". Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Portugal, 2023. Disponível em: https://www.seg-social.pt/quem-somos-iss. Acesso em 19/05/2023.

grande parte das profissões citadas foram de cargos hierarquizados, onde há a presença de trabalhadoras por conta de outrem como: vendedora, operadora de *backoffice*, lojista, estagiária e atendimento ao cliente. Contudo, percebeu-se a presença de cargos com maior qualificação educacional, como: médica, *quality assurance analyst* e diretora executiva. Verificou-se a presença de uma grande parcela de mulheres a trabalharem em supermercados, na área da saúde, em serviços de limpeza e nas telecomunicações, o que ressalta a forte presença feminina para os serviços essenciais (MAMEDE *et al*.,2020).

Como regra geral, o "horário de trabalho" na sua maior parte deu-se no turno da manhã, e uma menor parcela a trabalhar no turno noturno, incluindo o turno da madrugada, após as 23 horas. Adicionalmente, a maior parte estava trabalhando para instituições patronais e em menor número: em situação de desemprego, trabalhadoras-estudantes e trabalhadoras por conta própria, indicando uma possível vulnerabilidade socioeconômica, como verificado também por Mamede (*et al*. 2020).

Relativamente à "média mensal dos salários entre 2020 a 2021", onde o valor era de "635 euros"[15], uma pequena parcela mostrou receber um salário superior a 950€, assim como outra parcela entre 450€ a 950€, revelando uma precariedade na qualidade de vida das mesmas. Apontar que um grupo ganhava um salário mínimo português ou valores inferiores a este pode revelar uma provável dificuldade financeira em manter em dia contas diárias essenciais como luz, água, gás e telecomunicações (ALON *et al*., 2020).

A "carga horária" é percebida pelas entrevistadas como absolutamente intensa. Isto porque 80% da amostra aponta que não foi compensada salarialmente pelo aumento de trabalho. A desigualdade de gênero atingiu as mulheres tanto nas suas atividades domésticas como nas suas atividades profissionais, levando, portanto, a repetição de padrões historicamente construídos, tal como apontam os estudos de Mamede (*et al.*, 2020) e Collins (*et al*., 2021).

Em relação ao "contexto doméstico e respetivamente ao seu trabalho", a maioria das mulheres não tem filhos em idade escolar. Para aquelas que tinham filhos em idade escolar a preocupação residia na telescola, a educação escolar à distância. Não só há uma carga grande de dedicação às crianças, mas também com elas mesmas, ocasionando, o que as próprias inquiridas mencionaram: desgaste físico, mental e emocional (LOPES *et al*., 2010).

Observou-se que 166 das 210 respostas, mostraram sintomas como: fadiga, *stress*, depressão, tristeza e solidão, destacando ansiedade e insônias. Informações relevantes que apontam para o agravamento de problemas psicológicos, uma vez que muitas vezes estavam sobrecarregadas e preocupadas com a casa, com os filhos e em conseguir um bom desempenho no trabalho. Muitas das inquiridas admitiram

[15] PORDATA. Evolução do salário mínimo nacional, 2023. Disponível em: https://www.pordata.pt/portugal/evolucao+do+salario+minimo+nacional-74. Acesso em 19//05//2023.

deixar os seus momentos de lazer de lado, fator este que Lopes (*et al*., 2010) também revela em seus estudos. Além disso, estas mulheres demonstraram insatisfação com o sedentarismo, com a falta de privacidade, com a frustração e com o cansaço.

5.2. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

Na análise das Entrevistas Semiestruturadas, foram observados os seguintes aspectos temáticos: 1º Intensificação do volume de trabalho no trabalho presencial; 2º Diminuição abrupta do volume de trabalho nos setores mais afetados pela pandemia; 3º Desemprego e demissões em tempo de pandemia; 4º Divisão sexual das tarefas domésticas: mulheres sobrecarregadas e a sua naturalização; 5º Falta de condições técnicas de trabalho em regime de teletrabalho; 6º Intensificação do volume de trabalho no teletrabalho por meio da tecnologia; 7º Conciliação entre vida pessoal e vida profissional; 8º Saúde mental em tempos de pandemia; 9º Desigualdade salarial por gênero; 10º Segurança e saúde no trabalho; 11º Precariedade no trabalho: raça, gênero, nacionalidade, xenofobia, assédio moral.

Assim, o primeiro aspecto temático sobre o volume de trabalho presencial, detectou o aumento do mesmo para as áreas do retalho, dos serviços de limpeza e da saúde, sendo estes considerados trabalhos de primeira linha/essenciais. Para além disso, estas mulheres, na grande maioria, assumiram o papel de cuidadoras (OECD, 2020), reiterando a construção social do lugar da mulher no mercado de trabalho. Neste sentido, destacam-se comentários destas trabalhadoras essenciais, destacando a urgência pelo detalhe com a limpeza e higienização, por exemplo: "Andar a correr até ser a hora de ir embora!".

O segundo aspecto temático foi a "Diminuição abrupta do volume de trabalho nos setores mais afetados pela pandemia", onde se observou que se nos setores do retalho, saúde e serviços de limpeza se verificou um aumento do volume de trabalho, nos setores do turismo e hotelaria verificou-se o oposto. Para além de ter decrescido o volume de trabalho, também as vendas sofreram um decréscimo. Esta diminuição de trabalho levou a situações de *layoff* e, consequentemente, desemprego, podendo colocar muitas mulheres em situações precárias, como aponta ILO (2020) e Alon (*et al.,* 2020), onde a crise que advém da pandemia poderá ser muito pior do que a crise sentida em 2008, afetando essencialmente postos de trabalho desempenhados maioritariamente por mulheres.

Com o "Desemprego e demissões em tempo de pandemia" a ser o terceiro aspecto temático da entrevista semiestruturada, revelou-se que o mercado de trabalho não apresentou condições igualitárias para homens e mulheres (LOPES *et al*., 2010), o que foi mencionado pelas entrevistadas. Para mulheres migrantes a questão do emprego nunca foi facilitada e com a pandemia esta situação agravou-se, como apontaram as entrevistadas. As que não possuem nacionalidade portuguesa relataram não conseguir emprego de "nenhuma forma" e que os processos de recrutamento são

dificultados quando a entidade empregadora verifica que a candidata não é portuguesa, fato já relatado anteriormente em outros estudos por Oltramari (*et al*., 2021).

O quarto aspecto temático foi estabelecido como a "Divisão sexual das tarefas domésticas: mulheres sobrecarregadas e a sua naturalização". Como mencionado na revisão de literatura, o trabalho associado ao lar e ao cuidado infanto-juvenil é ainda considerado trabalho feminino (AMÂNCIO *et al*., 2019). As mulheres tenderam a encontrar-se numa posição mais vulnerável pelo fato de assumirem frequentemente o papel de cuidadoras (ILO, 2020; OECD, 2020) uma vez que muitas abdicaram dos seus empregos e por vezes da sua independência financeira. As dinâmicas do lar foram alteradas com os confinamentos, com o teletrabalho e com a telescola (COLLINS *et al*., 2021).

A "Falta de condições técnicas de trabalho em regime de teletrabalho" foi o quinto aspecto temático selecionado, onde se concluiu que através das entrevistas conduzidas, a passagem do regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho não foi realizada. Na maioria das vezes, com o apoio técnico da entidade empregadora - isto é, com a facilitação dos materiais técnicos necessários para a realização das tarefas profissionais, como computadores portáteis, telefones de serviço, entre outros.

O sexto aspecto temático foi a "Intensificação do volume de trabalho no teletrabalho por meio da tecnologia". Simultaneamente, a esmagadora maioria das entrevistadas referiu que com o regime de teletrabalho o volume e a carga de trabalho intensificaram-se por meio da tecnologia. Com a alteração dos hábitos profissionais, colocando agora o trabalho dentro de casa, o chamado "direito a desligar" tornou-se cada vez mais inalcançável. Se antes o controlo dos corpos se dava pela sua disciplina e visibilidade, através da tecnologia esse controlo alcançou dimensões que extrapolam o lugar e a materialidade do trabalhador, como já observado nos estudos de Amâncio (*et al*., 2019).

O sétimo aspecto temático escolhido para a entrevista foi a "Conciliação entre vida pessoal e vida profissional". Ao examinarem as famílias portuguesas, Amâncio e Correia (2019) inferem que o nível de participação das mulheres no mercado de trabalho e as suas altas qualificações contribuíram para a passagem de um modelo de homem provedor para um modelo de casal de duplo emprego (AMÂNCIO *et al*., 2019, p. 3). Contudo, constatou-se que, quer na divisão do trabalho doméstico, quer na inserção das mulheres no trabalho, este modelo progressista desenvolveu-se sem que houvesse um igual avanço a nível dos discursos produzidos pelos homens, os quais se caracterizam pelo tradicionalismo conservador (AMÂNCIO *et al*., 2019, p. 3).

"Saúde mental em tempos de pandemia", o oitavo aspeto temático, revelou que, tal como mencionado em pontos anteriores, a sensação de impossibilidade de "desligar-se", a difícil conciliação da vida pessoal com a profissional, a falta de descanso e tempo de lazer e o consequente cansaço que advém de todas estas situações, tiveram efeitos bastante adversos para a saúde mental das

mulheres, causando situações de *stress*, síndrome de esgotamento, depressão e ansiedade.

Em sequência, o nono aspeto temático foi a "Desigualdade salarial por gênero", onde se destacou que dentre os agregados familiares, os casais trabalhavam a tempo inteiro, contrariando assim o modelo tradicional de somente o homem ser o provedor financeiro da casa (ALON *et al*., 2020). No entanto, apesar da participação das mulheres no mercado de trabalho estar acima da média da União Europeia (ALON *et al*., 2020), as desvantagens persistiram e o mercado de trabalho produziu desigualdades objetivas entre mulheres e homens, principalmente a nível de salários (ALON *et al*., 2020; ILO, 2020).

"Segurança e saúde no trabalho", o décimo aspeto temático, relativamente às discussões sobre saúde e segurança no trabalho, mostrou a precarização do trabalho para além de recair sobre a saúde física da trabalhadora, bem como para a sua saúde mental (COLLINS *et al*., 2021). Observou-se que as práticas não saudáveis, de segurança no trabalho, tal como a ausência de luvas para a limpeza, promoveram uma competição entre as colegas. Assim, as estratégias coletivas de defesa e cooperação, tão em voga para amenizar os efeitos perversos da gestão, perderam-se. Tal fato pode estar associado também à solidão e ansiedade no trabalho, já declarado por algumas entrevistadas.

O último aspeto temático de análise foi a "Precariedade no trabalho: raça, gênero, nacionalidade, xenofobia, assédio moral", onde se observou que para além de mulheres de nacionalidade portuguesa, também para as mulheres de nacionalidades estrangeiras em Lisboa e na região metropolitana, existiram particularidades na vida das migrantes atravessadas por marcadores sociais, culturais, e em especial, gênero. Ser imigrante brasileira, por exemplo, é um marcador de origem étnica e cultural relevante, que pode impulsionar situações de xenofobia (OLTRAMARI *et al.*, 2021).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, o objetivo deste estudo foi analisar o impacto da pandemia de Covid-19 na igualdade de gênero para as mulheres do mundo laboral em Lisboa desde 2020 a 2021, anos estes de auge da doença (CHABLOZ *et al*., 2021). Deste modo, os resultados testemunham pesquisas anteriores já mencionadas na revisão da literatura, como Oltramari e Tonelli (2021), Collins (*et al*., 2021), Alon (*et al*., 2020), dentre outros, acrescentando novas perceções a respeito das consequências da pandemia na vida destas mulheres, revelando como as suas vidas foram precarizadas, tanto em contexto laboral quanto pessoal e a urgente necessidade pela Igualdade de Gênero em contexto do trabalho.

Neste sentido, a escolha dos métodos de análise por meio de Inquérito por Questionário *Online (*DEACON *et al*. 2007) e Entrevistas Semiestruturadas (BRYMAN; 2012) permitiram contribuir para a verificação de como as mulheres se sentiram e que impactos perceberam em suas vidas durante o período de aplicação da pesquisa.

Logo, em que pese tal precarização percebeu-se que esta se apresenta sobretudo em cinco pontos: a) aumento da intensidade do trabalho, provocada pelo *home office*; b) difícil conciliação entre atividades domésticas, família e trabalho; c) aumento da solidão e ansiedade no quotidiano, afetando a saúde mental; d) perda do emprego e trabalho; e) diferentes impactos sobre as mulheres: a intersecção com raça, idade, estado civil e nacionalidade torna-se absolutamente necessária em momentos pandêmicos, como também já verificado em estudos de Mamede (*et al*., 2020).

Entende-se que algumas políticas públicas se tornaram necessárias naquele momento, bem como atualmente para poder auxiliar e apoiar a vida destas mulheres, no que diz respeito ao seu bem-estar, a qualidade de trabalho, qualidade salarial, lazer, etc. (ALON *et al*., 2020; COLLINS *et al*., 2021). Urge que as mulheres de diferentes etnias, idades, estados civis, nacionalidades e trabalhos sejam atendidas em sua plenitude (GOMES, 2018; LOPES *et al*., 2010), percebendo-se que este problema possa ter-se estendido até aos dias pós-pandemia. Práticas e políticas que tangenciem: a) melhores condições de trabalho em *home office*; b) equidade salarial; c) políticas para mulheres migrantes; d) atendimento no que diz respeito à saúde mental, são algumas das questões necessárias que este estudo observou (CHABLOZ *et al*., 2021; COLLINS *et al*., 2021; ALON *et al*., 2020).

Deste modo, aponta-se a necessidade de maior aprofundamento desta temática, podendo assim, analisar-se por meio de outros métodos de pesquisa comparações com os dados aqui mostrados a fim de observar as continuidades do impacto da pandemia na Igualdade de Gênero na vida das mulheres, no mundo laboral em Lisboa e região, bem como para auxiliar e comparar na percepção destes impactos em diferentes regiões e países ligados historicamente e culturalmente à Portugal, como por exemplo o Brasil (GOMES, 2018).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALON, T.; DOEPKE, M.; OLMSTEAD-RUMSEY, J.; TERTILT, M. *The impact of COVID-19 on gender equality.* CRC TR 224. Discussion Paper Series, University of Bonn and University of Mannheim, Germany, crctr224_2020_163, 2020. Disponível em: https://ideas.repec.org/p/bon/boncrc/crctr224_2020_163.html. Acesso em 19/05/2023.

AMÂNCIO, Lígia; CORREIA, Rita B. *Em busca da igualdade: Percepção de justiça e divisão do trabalho doméstico - mudanças e continuidades.* Sociologia, Problemas e Práticas, (90), 2019, p. 77-94. Disponível em: https://dx.doi.org/10.7458/SPP20199015529. Acesso em 19/05/2023.

BRYMAN, Alan. *Social Research Methods.* Fourth edition. Oxford University Press, 2012.

CHABLOZ, A. B.; OLTRAMARI, A. P.; ALEMÃO, E.; OLIVEIRA, H. G.; ANSELMO, S. *Impacto da pandemia da Covid-19 na igualdade de género em Lisboa: mundo laboral.* Projeto de Investigação - Investigação Voluntária, HeForShe Lisboa, Organização das Nações Unidas – Mulheres. (online). Julho de 2021. Disponível em: https://www.heforshelisboa.org/projetos/projetos-

passados/projeto-de-investiga%C3%A7%C3%A3o-2020-21/resultados. Acesso em 19/05/2023.

COLLINS, C.; LANDIVAR, L. C.; RUPPANNER, L.; SCARBOROUGH, W. J. *COVID-19 and the gender gap in work hours.* Gender, Work and Organization. Supplement: Feminist Frontiers, 28 (S1), 2021, p. 101-112. Disponível em: https://doi.org/10.1111/gwao.12506. Acesso em 19/05/2023.

DEACON, D.; PICKERING, M.; GOLDING, P.; MURDOCK, G. *Researching communications: A practical guide to methods in media and cultural analysis*. (2nd ed.). London: Hodder Arnold, 2007.

FERREIRA, V. *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal*. Políticas e Circunstâncias. Introdução. Edição: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Estudos 7, 2010, p. 23–30. Disponível em: https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/A-igualdade-de-mulheres-e-homens-no-trabalho-e-no-emprego-em-Portugal.pdf. Acesso em 19/05/2023.

GOMES, M. S. *Gênero, colonialidade e migrações: Uma análise de discursos institucionais sobre a "brasileira imigrante" em Portugal.* Política & Sociedade, 17(38), 2018, p. 404-439. Disponível em: https://doi.org/10.5007/2175-7984.2018v17n38p404.

LOPES, M. C.; PERISTA, H. *Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens.* In Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Ed.), A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias. Estudos 7, 2010, p. 191–216. Disponível em: https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/A-igualdade-de-mulheres-e-homens-no-trabalho-e-no-emprego-em-Portugal.pdf. Acesso em 19/05/2023.

MAMEDE, Ricardo Paes; PEREIRA, Mariana; SIMÕES, António. *Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho.* Organização Internacional do Trabalho, Junho de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf. Acesso em 19/05/2023.

OLTRAMARI, A.; TONELLI, M. J. *Fazer pesquisa em tempos de pandemia: dados visuais e reflexões a partir de uma experiência durante o lockdown na Inglaterra e em Portugal.* In: Divisão: EPQ - Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, Métodos e Técnicas de Pesquisa em Administração e Contabilidade, Encontro Nacional de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, online, Maringá, Paraná, Brasil, 2021. Disponível em: http://anpad.com.br/pt_br/event/details/111/1784. Acesso em 19/05/2023.