



X Encontro Brasileiro de Administração Pública.
ISSN: 2594-5688
secretaria@sbap.org.br
Sociedade Brasileira de Administração Pública

**RELAÇÕES DE GÊNERO NO ÂMBITO DO TRABALHO REMOTO EM MEIO À PANDEMIA DO
COVID-19: UM ESTUDO COM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS**

**Napiê Galvê Araujo Silva, , Carla Patrícia Silva De Farias , Leonardo Mickael Do Vale
Vasconcelos.**

[ARTIGO] GT 6 Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional no setor Público

RELAÇÕES DE GÊNERO NO ÂMBITO DO TRABALHO REMOTO EM MEIO À PANDEMIA DO COVID-19: UM ESTUDO COM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

Resumo:

Devido a um longo processo histórico, as mulheres ainda enfrentam, nos dias de hoje, desigualdades de tratamento no âmbito privado, social ou no mercado de trabalho. O distanciamento social, como medida de contenção da COVID-19, uniu a vida social, familiar e do trabalho em um único ambiente. Para isso, foi aplicado um questionário junto aos técnicos administrativos com filhos até 12 anos, de duas IFES, utilizando metodologia de avaliação desenvolvida pelo Núcleo Interdisciplinar de Estudos em Gestão da Produção e Custos (NIEPC) da UFSC. Foram criadas 9 assertivas com 2 cenários antagônicos cada para diagnosticar a percepção dos servidores de acordo com a realidade vivenciada por cada um. As respostas, atribuídas em forma de grau na escala likert, foram separadas e analisadas de acordo com o gênero. Concluiu-se que as mulheres são mais impactadas no teletrabalho que os homens nos quesitos de divisão de tarefas domésticas, gestão do tempo e maior dependência por parte filhos.

Palavras-chave: Desigualdade de Gênero, Isolamento Social, Teletrabalho e Pandemia.

1.0 Introdução:

Historicamente, a inserção da mulher no mercado de trabalho não ocorreu em virtude da quebra do paradigma da imagem de cuidadora, mas para atender a demanda de mão de obra para compor as linhas de produções fabris requeridas pela Revolução Industrial no século XVIII, não importando sexo ou idade. A inserção da mulher no mercado de trabalho, no entanto, não lhes garantiu igualdade de tratamento social pleno. Existem, ainda, diferenças salariais, de ocupação de cargos de chefia, e de distribuição dos trabalhos de cuidados com os descendentes, demais membros da família e na execução de tarefas domésticas. Essas diferenças, são, até hoje, desafios a serem superados pela humanidade em diversas culturas.

Após um cenário de lutas e guerra, surge, em 2019, mais um desafio: as primeiras notícias sobre o surgimento de um novo vírus, da família SARS-COV-2, no mês de dezembro. Desde então, o mundo passou a acompanhar as notícias sobre o surto da COVID-19. Inicialmente, os casos ficaram restritos à Ásia, com foco na província de Wuhan, na China. No entanto, o avanço rápido dos casos, de forma exponencial pela Europa e Estados Unidos, comprovou a fácil transmissibilidade do vírus de pessoa para pessoa. No Brasil, segundo dados do Ministério da Saúde, o número de casos chegaram a 3.275.520, e mortes a 106,523 em pouco mais de 5 meses de monitoramento. As

autoridades sanitárias do mundo todo, juntamente com um conjunto amplo de governos nacionais, locais e regionais têm unido forças objetivando a aplicação de medidas consideradas fundamentais: a recomendação de isolamento e distância social, bem como reforço nas estruturas de atendimento à saúde.

Não é raro observar que medidas como estas impactam de maneira desigual certos grupos sociais. Segmentos mais vulneráveis, principalmente aqueles que foram mais castigados por contextos sócio-culturais, tendem a sofrer de forma desigual os efeitos colaterais impostos pelas medidas de isolamento. Dentre esses grupos sociais, encontra-se o das mulheres. Pois, historicamente, o homem sempre foi tido como o provedor da família e a mulher como a cuidadora do lar. No entanto, esses papéis não devem ser atribuídos à natureza do gênero, como a gravidez. Isso porque são papéis sociais, impostos pela cultura que rege uma sociedade.

Em um estudo a respeito da gestão do tempo Fontoura e Araújo (2016) verificaram que a divisão sexual do trabalho se manifesta no cotidiano das famílias por meio do aumento da carga de trabalho feminina, que é ampliada e dividido entre trabalho doméstico com o remunerado. Além disso, há uma forma menos perceptível da desigualdade, o impacto psicológico causado por esse problema. Pois, além de se preocupar com a casa, as mães precisam se preocupar com a própria saúde e a dos filhos. Ou seja, infere-se que, em situação de emergência em saúde pública, com isolamento social, há uma tendência de distribuição de tarefas desigual entre homens e mulheres, e, em especial, àquelas que trabalham fora de casa, justamente pelo papel que as mesmas desempenham dentro de seus lares.

O teletrabalho, já utilizado pelos setores de tecnologia, mas longe da realidade cotidiana dos demais ambientes corporativos, e, ainda mais distante da realidade pública burocrática, passou de uma aposta para o futuro a uma realidade imposta por uma situação de contingência. O trabalho foi deslocado para o ambiente familiar e do lar. Embora pareça uma alternativa desejável, trabalhar em casa pode trazer vantagens para aqueles que conseguem conciliar e gerir seu tempo entre as atribuições do trabalho e as atividades pessoais, domésticas e familiares. No entanto, essa vantagem pode configurar-se como uma desvantagem quando analisada sob a perspectiva de gênero. Nesse contexto, faz-se necessário a seguinte pergunta: “Em um cenário de pandemia causado pela Covid-19, como o teletrabalho influencia na vida da mulher como consequência da desigualdade de gênero?”

Levando-se em consideração que as mulheres são historicamente vulneráveis no

contexto social e familiar em virtude de sua condição de gênero, as medidas de isolamento decorrentes do combate à COVID-19 acabam por agravar a forma como essa realidade é vivenciada pelas trabalhadoras em relação aos homens.

Dessa forma esta pesquisa tem por objetivo analisar a situação dos servidores públicos em situação de teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 sob a ótica das questões relacionadas à perspectiva de gênero. Para tal, será necessário analisar o histórico sociocultural e cotidiano da divisão do trabalho e atribuições em função do gênero de modo a identificar se esses fatores ainda estão presentes em um contexto atual de pandemia de Covid-19. Pandemia essa que alterou substancialmente a forma de execução do trabalho no serviço público em todo o país.

2.0 Referencial Teórico

As subseções a seguir serão usadas como referência para adentrar aos conceitos e pontos de análise para construir a problematização das relações de gênero sob a perspectiva feminina, sujeito vulnerável das relações sociais em relação ao homem. A seguir, a temática foi dividida em três eixos: a mulher no contexto da família e da sociedade, a mulher no mercado de trabalho e o teletrabalho e as relações de gênero.

A Mulher no contexto da família e da sociedade

Na pré-história, machos e fêmeas não se distinguiam em seus papéis dentro do grupo. Ambos eram responsáveis pela caça e coleta. Suas diferenças eram meramente anatômicas. Nas sociedades greco-romanas, a distinção social entre os sexos se evidencia: apenas ao homem era permitida a participação na vida política e social. A mulher, nesse momento, passou a ser uma mera propriedade, incapaz de responder por si, sempre sujeita ao poder parental/marital denominado “manus” exercido pelo o pai e passado ao marido. Se viúva, à tutela dos filhos homens; se não os tivesse, aos parentes do marido. Situações sociais semelhantes eram vivenciadas por mulheres babilônicas, egípcias e hebraicas. (DROPA, 2018)

Com a expansão do cristianismo e o desenvolvimento do direito romano, o homem atribui a si e semelhança divina e o conceito de família composta por pai, mãe e filhos se desenvolve em torno do pai. Ergue-se, então, a sociedade patriarcal cristã, em que mulheres são as “Evas” castigadas, pois, acreditava-se que teriam provado do fruto proibido, devendo, por isso, serem submissas aos homens (REIS, 2005).

Nessa fase o papel da mulher na sociedade deixa de ser o de propriedade e passa a ser o de mulher-família onde é constantemente associada às atividades de trato do lar, representando uma figura maternal e cuidadora. As meninas passam a ser educadas para esse papel, sendo essa sua fonte de realizações pessoais. Freitas e Costa (2020), em seu estudo, argumentam que a desconstrução do conceito de “mulher-família” para “mulher para-si” iniciou-se com a permissão da entrada de mulheres nas universidades e no mercado de trabalho, quando há uma migração do eixo familiar para o de produtoras. São mulheres intelectuais, empresariais, e que assumem, assim, sua subjetividade, planos e metas próprios. Entretanto, sem desvincular-se totalmente das funções do lar, levando-as a uma dupla jornada: a do trabalho remunerado, e a do não-remunerado, com obrigações para com a casa e a família.

Em um contexto de vida fora do lar, maternidade pode deixar de ser prioridade, embora ainda desejável, pois o exercício da profissão proporciona às mulheres uma identidade própria, socialmente valorizada. Mas, em troca dessa valorização, exige-se da mulher contemporânea que ela seja bem-sucedida, forte e guerreira em seus dois papéis. Macedo (2020) afirma que as mulheres que passaram a ocupar posições de prestígio e reconhecimento sentiam-se inseguras e culpadas no exercício da maternidade, em virtude de suas ausências e menor dedicação em relação aos filhos. A autora descreve que:

“a mulher internalizou valores de uma cultura maternocentrada, e por isso, passou a enfrentar conflitos de identidade por compartilhar de um imaginário social de que a boa mulher é a boa mãe, a boa dona de casa, a boa cozinheira. Esses são referenciais aprendidos e propagados de qual deve ser o papel da mulher.”

Essa exigência social e pessoal de realizar todas as suas competências em nível de qualidade máximos foi construída durante toda história. Isso acaba por sobrecarregar a mulher, que por vezes, renuncia a sua identidade e vontades pessoais para cobrir as áreas familiar, profissional e social. Pois, subentende-se que a cuidadora seja sempre ela. Essa sobrecarga pode se maximizar em cenários atuais em que a vida profissional e a privada se entrelaçam. Mulheres passaram a dividir, em um mesmo ambiente, as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer”. (GONÇALVES e CARDOSO, 2020)

A opressão e inferiorização das mulheres no campo profissional, aliadas a obrigação de realizar tarefas dentro do lar impulsionaram o surgimento dos primeiros movimentos feministas na décadas de 60 e 70. Eles buscavam igualar os direitos das

mulheres aos dos homens tanto no mercado de trabalho quanto em casa. A liberdade sexual das mulheres, possibilitada pela introdução dos métodos contraceptivos e reivindicação de maior participação política, as permitiram fazer escolhas por si próprias, tanto no âmbito social como familiar (HIRATA e KERGOA, 2007).

No entanto, estudos sobre estatísticas de gênero publicados em 2018 pelo IBGE demonstram que, ainda hoje, séculos desde a revolução industrial e décadas após as grandes guerras, as mulheres ainda têm salários 30% menores que os dos homens nos mesmos cargos e dedicam cerca de 18 horas semanais a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos contra 10,5 horas destinadas pelos homens a essas funções

Essa distribuição das tarefas está diretamente relacionada ao conceito da divisão sexual do trabalho, que, conforme Hirata (2007), tem dois princípios organizadores: “o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho do homem "vale" mais que um trabalho da mulher)”. Por essas delimitações, seria o mundo profissional destinado aos homens enquanto às mulheres caberia a responsabilidade de zelar o lar e cuidar dos filhos.

A divisão sexual do trabalho serve de arcabouço para explicar o porquê de, mesmo com o decorrer dos anos e desenvolvimento da sociedade, as mulheres ainda sofrem discriminação no mercado de trabalho. Essa discriminação provém de, ainda existirem áreas de atuação consideradas tipicamente masculinas, seja em virtude do sistema patriarcal que alicerça a sociedade, ou porque ainda não se desvinculou do sexo feminino a responsabilidade do cuidar, acarretando um acúmulo de funções e impondo ao sexo feminino uma constante conciliação dessas esferas. Existem, também, as chamadas barreiras ocultas, ou “teto de vidro”, que dificultam o preenchimento de postos relevantes e de maior responsabilidade (cargos de direção e gerenciamento) como exemplos de discriminação de gênero a que estão sujeitas as mulheres no mundo corporativo (PRONI e PRONI, 2018).

Macedo (2020) destaca ainda que, mesmo quando a mulher, em virtude do seu trabalho, precisa delegar as competências familiares e de cuidados da casa e dos filhos a outrem, forma-se uma espécie de rede de apoio, seja ela familiar ou paga, que se constitui basicamente por outras mulheres. São secretárias, babás, cozinheiras, mães e irmãs propagando, ainda que involuntariamente a divisão sexual do trabalho, guiadas pelo sentimento do cuidar.

No setor público, alguns fatores da divisão sexual do trabalho são minimizados em virtude da estruturação dos cargos. Na admissão, por meio de concurso, o critério de

escolha é a melhor classificação, não levando em conta fatores como gênero. O mesmo ocorre em relação a salário e progressões em virtude da estruturação destes ser fixada no plano de cargos e carreiras (MORAIS, PACHECO e CARMO, 2019).

Embora a admissão, progressões e salários tenham suas diferenças minimizadas no setor público em relação ao privado, o fenômeno do teto de vidro permanece. Em ambos os setores, ainda existe baixa ocupação de cargos de liderança por mulheres. É o que demonstra os indicadores divulgados em março de 2018 pelo IBGE em seu estudo sobre gêneros. No quesito participação da vida pública e tomada de decisão, comprova-se que as mulheres são minoria em cargos políticos e de gerência. Na vida política, a ocupação parlamentar feminina era de 16% entre os senadores e 10,5% entre os deputados federais. Para os cargos de alta gerência do setor público e privado 62,7% eram ocupados por homens enquanto 37,8% pelas mulheres no ano de 2016.

Esses dados mostram que embora tenham, ao longo dos anos, ocorrido avanços da representatividade feminina no mercado de trabalho, a ocupação de cargos de liderança por mulheres ainda é baixa, persistindo as construções sociais de desempenho das atribuições vinculadas ao sexo. Essa distinção acentua-se ainda mais em situações de homeoffice ou teletrabalho, devido ao fato das tarefas profissionais serem realizados no ambiente socialmente convencionado à mulher, provocando colisão das atribuições familiares e profissionais. Acrescente-se como agravante o fechamento das escolas e a ausência das redes de apoio em virtude da pandemia do COVID-19 e tem-se um cenário propício para a maximização das diferenças de gênero (GONÇALVES e CARDOSO, 2020).

2.1 O teletrabalho e as relações de gênero

A situação de emergência em saúde pública contribuiu de forma significativa para que as organizações colocassem imediatamente em prática conceitos até então emergentes. O teletrabalho é um deles. O uso intensivo da TIC (Tecnologia de Informação e Comunicação) possibilitou flexibilizar características do trabalho tradicional, como o tempo e o espaço, de forma a reorganizar o ambiente de trabalho. O serviço deixou de ser um lugar para ir, com hora e local definidos, e passou a ser qualquer lugar em qualquer hora. A promessa das relações de trabalho do futuro foram antecipadas em virtude do cenário atual da pandemia. Com o distanciamento, as empresas de vários setores, como educação, tecnologia, serviços, comércio e saúde, foram obrigadas a adaptar seus processos de trabalho para realizá-los à distância com o mínimo de contatocom o

ambiente organizacional.

O trabalho remoto passou a ser realidade, e vocábulos como teletrabalho e homeoffice se incorporaram ao dicionário diário de uma parcela da população. Embora sejam muitas vezes utilizados como sinônimos, existem diferenças sutis de significado entre esses termos. De acordo com Gonçalves e Cardoso (2020), o teletrabalho tem um conceito mais abrangente e representa o conjunto de atividades profissionais realizadas em ambiente fisicamente separado do local de trabalho, sem contato pessoal com sua equipe, mas com a possibilidade de comunicação com estes por meio da tecnologia. Por sua vez, o homeoffice se caracteriza pelo desempenho das atividades profissionais em horários flexíveis, mas, necessariamente, no mesmo ambiente em que se reside. Diante do cenário da pandemia, mudanças na formatação do ambiente de trabalho minimizaram as barreiras organizacionais e dificuldades na implantação do serviço remoto, tanto para empresas como para trabalhadores.

Macedo (2020) destaca que, ainda que a fiscalização física não seja possível, o estabelecimento de metas, objetivos e o cumprimento de prazos em trabalho não presencial tende a ser maior em relação ao trabalho presencial. O fator tempo recebe críticas do autor, pois o trabalhador pode perder a divisão psicológica entre trabalho e casa, não sendo possível se desligar do trabalho. Ou seja, essa forma de trabalho cria desafios ao colaborador para separar sua vida profissional, horas de dedicação ao trabalho, à família e horas de descanso (ROSENFELD e ALVES, 2011). Ainda segundo os autores, o homeoffice contribui para o aumento de tensão na vivência cotidiana dos trabalhadores. Ao unir o ambiente pessoal com profissional o trabalhador muitas vezes lida com situações como estar presente fisicamente em um ambiente e não estar disponível para os filhos e familiares e autocobrança para apresentar o mesmo desempenho que no trabalho presencial.

Nesse contexto, faz-se necessário questionar o grau de pressão e interferência entre os papéis desempenhados pelo trabalhador/servidor em um ambiente que vai demandá-lo de duas maneiras com discursos completamente distintos em um cenário de isolamento social. O profissional competente que é constantemente demandado pelo seu lado pai/mãe ou cuidador e o pai/mãe ou cuidador, que é constantemente demandado pelo seu profissional.

Smaha (2009) constatou que há um discurso dos homens a favor do teletrabalho, no entanto, dentre os motivos citados, raras vezes tem relação com ajudar as esposas no cuidado dos filhos e nos afazeres domésticos, ou seja, as mulheres que cuidam e

trabalham acabam tendo maior carga que homens e mulheres solteiras e sem filhos nessa forma de trabalho. Afirma também que articular o desempenho do trabalho, com o cuidado com os filhos, principalmente pequenos, penalizam de sobremaneira a mulher.

Percebe-se, então, que pode haver um viés positivista da forma de execução do teletrabalho. A medida que a instituição cede à questão da distância e à presença no ambiente de trabalho, por outro lado, ela demanda uma maior capacidade dos trabalhadores em gerir o tempo, capacidades técnicas e disciplina para realizar as suas atribuições laborais de forma efetiva. Essas competências são requeridas sem considerar como se dá a realidade social vivida pelo trabalhador dentro de casa, ou, em outras palavras, o seu novo ambiente de trabalho. (ADERALDO, ADERALDO e LIMA, 2017).

Estudos apontam que aqueles que conseguem gerir seu tempo extraem do teletrabalho um dos seus maiores benefícios, do contrário, os que não conseguem segregar e distribuir o tempo, seja por desorganização ou por acúmulo de outras funções, vivem o desafio constante de não terem delimitação de espaço e horário entre o ambiente de trabalho e o familiar. (RAFALSKI e DE ANDRADE, 2015).

Nesse sentido, em um cenário de pandemia da Covid-19, as mulheres seriam as mais afetadas, devido a concentração das atribuições domésticas e de cuidados com os filhos que ficam, em sua maior parte, sob égide materna e não paterna, denotando a divisão sexual do trabalho no âmbito doméstico, algo já apontado por estudos e dados estatísticos (MACÊDO, 2020).

3.0 Metodologia

Em relação a intenção da pesquisa em termos, ela pode ser classificada como estudo de caso, pois está circunscrito a um único grupo de pessoas. Para Vergara (2017) o estudo de caso é limitado a um grupo ou unidade, aqui compreendidos como um ser, uma família, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Yin (2001) relata que uma das principais contribuições desse tipo de estudo é permitir a análise e compreensão das especificidades de cada ambiente abordado.

A pesquisa foi desenvolvida em duas instituições de ensino do estado do Rio Grande do Norte, a saber: Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia - IFRN e Universidade Federal Rural do Semi Árido - UFERSA, tendo como população os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), de todos os níveis das instituições. A escolha desse grupo se deve ao fato do

mesmo representar a parte administrativa, responsável pela gerência e fluxo de grande parte dos processos das instituições. Um segundo fator levado em consideração foi o fato de ser o grupo de servidores com maior impacto na rotina de trabalho devido ao período da pandemia do COVID-19, uma vez que a carga laboral (anteriormente computada integralmente de forma presencial) passou a ser totalmente remota. Além disso, buscou-se na amostra aqueles servidores com filhos em idade escolar, pois entende-se que estes influenciam de forma relevante quanto às demandas familiares de ambos os gêneros dentro do lar em um cenário de isolamento social.

Foi utilizado como instrumento de coleta de dados primários um questionário elaborado no Google Forms, que teve o link encaminhado por e-mail e aplicativos de mensagens utilizando conceitos do instrumento de avaliação de organizações desenvolvido pelo Núcleo Interdisciplinar de Estudos em Gestão da Produção e Custos (NIEPC), vinculado ao programa de pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Essa ferramenta permite confrontar categorias de análise de ferramentas e processos na área de Administração e apurar a percepção do usuário em relação às mesmas.

No presente estudo, a temática da divisão sexual do trabalho foi dividida em eixos (aqui chamados de Categorias de Análise). Foram estabelecidas três categorias de análise conforme Quadro 1. Em seguida, cada categoria de análise foi relacionada com outra. Para cada relação dessa, foram geradas 3 (três) assertivas. Para cada assertiva, foram criados 2 (dois) cenários, um pessimista (grau 1) - que evidencia a desigualdade de gênero, mediante divisão sexual do trabalho e um otimista (grau 5) - que mostra um cenário de igualdade entre os sexos. O entrevistado atribuiu grau de 1 a 5 na escala de likert de forma a avaliar como o mesmo visualiza a sua realidade. Para cada assertiva foi encontrado o grau de atribuição correspondente à média das respostas por gênero.

QUADRO 1 - Categorias de análise para diagnosticar a desigualdade de gênero em um contexto de isolamento social com uso do trabalho remoto

| CATEGORIA DE ANÁLISE | PONTOS A SEREM OBSERVADOS | REFERÊNCIA |
|--|--|---|
| Mulher na Sociedade (1) | <ul style="list-style-type: none"> • Atribuições pré-impostas em virtude do gênero; • Julgamento pessoal e social pelo desempenho de suas atribuições; • Postergação de vontades pessoais em virtude do trabalho ou família | <p>Freitas e Costa (2020) Macedo (2020) Gonçalves e Cardoso (2020)</p> |
| Mulher no Trabalho (2) | <ul style="list-style-type: none"> • Divisão dos afazeres domésticos; • Divisão dos cuidados parentais; • Rede de apoio externa familiar ou paga; | <p>Hirata e Kergoat (2007) Proni e Proni (2018) Macedo (2020)</p> |
| Teletrabalho (3) (no cenário do isolamento social causado pela pandemia de COVID-19) | <ul style="list-style-type: none"> • Administração do tempo entre família e trabalho; • Horas de descanso; • Desempenho em relação ao trabalho presencial antes da pandemia. | <p>Aderaldo I., Aderaldo C. e Lima (2017) Rosenfiel e Alves (2011) SMAHA (2009)</p> |

Fonte: autores (2020)

Os dados foram colhidos entre o período de Agosto e contou com o total de 56 respostas das quais, 34 femininas e 22 masculinas. Para garantir a igualdade no quantitativo de respostas por sexo, foram excluídas da amostra 12 mulheres por meio de sorteio, restando 22 respostas femininas e 22 masculinas. Esse procedimento fez-se necessário para igualar matematicamente o número de respostas e analisar de forma igualitária os graus de atribuição das percepções sem que houvesse distorções ocasionadas pelo número maior de respostas femininas.

As respostas obtidas foram tratadas dentro das ferramentas disponíveis para manipulação de dados em planilhas, sendo a análise realizada de forma qualitativa em dois momentos. O primeiro separando-se as respostas por sexo para avaliar o grau de percepção dos entrevistados a respeito da sua realidade quanto aos cenários propostos. O segundo consistiu na análise comparativa entre as respostas por sexo, a fim de confirmar ou não as disparidades sob a ótica da desigualdade de gênero no cenário de trabalho em isolamento social.

4 Resultados e Discussões

Apresentam-se, a seguir, os principais resultados da pesquisa. Inicialmente, são

apresentados os quadros criados conforme relações estabelecidas na metodologia e para cada dimensão relacionada foram atribuídas 3 (três) assertivas, com dois cenários (pessimista e otimista). Apresentam-se em cada quadro, o grau médio recebido pelas assertivas, dentro dos respectivos cenários por gênero. Ao todo, foram 9 (assertivas) e os percentuais de respostas por grupos encontra-se no Apêndice I. As descobertas evidenciam as percepções dos respondentes, que assinalaram um grau que melhor representou a sua situação real entre as categorias de análise. Essas percepções são detalhadas no texto e confrontadas com o referencial teórico.

4.1 Relação Mulher na Sociedade x Mulher no Trabalho

O Quadro 2 trata sobre as relações entre as categorias de análise Mulher na Sociedade (1) e Mulher no Trabalho (2), procurando avaliar se existe uma relação entre as atribuições delegadas naturalmente a mulher pela sociedade e qual o impacto destas em sua área de trabalho durante o período de distanciamento social. Observa-se que o grau atribuído pelo sexo feminino para esse quesito em relação ao masculino foi menor, o que desloca a realidade da mulher para as proximidades do primeiro cenário tido como pessimista (maior desigualdade) enquanto que os homens atribuíram grau mais próximos ao do cenário otimista.

A primeira assertiva desse quesito aborda a divisão de tarefas domésticas e a influência no desenvolvimento das atividades laborais, e reforça os dados estatísticos do ano de 2018 divulgado pelo IBGE, de que mulheres destinam em média 73% a mais do que os homens em cuidados de pessoas ou atividades domésticas. Os homens em 77% das respostas atribuíram grau elevado ao cenário otimista (4,05). o qual aponta que as demandas profissionais são atendidas a contento, devido ao cônjuge assumir as tarefas domésticas. Enquanto que as mulheres atribuíram média de 2,36 o que as aproxima do cenário pessimista, no qual o desempenho das atividades domésticas impactam no rendimento do trabalho. Essa realidade foi comprovada em outros estudos como o realizado por Hirata (2007) que conclui que embora seja crescente o aumento das mulheres no mercado de trabalho, o contrário não aconteceu no ambiente familiar, com os homens assumindo as atribuições de cuidados e tarefas domésticas. Infere-se que isso seja vestígio da divisão sexual do trabalho que condiciona o ambiente familiar e doméstico as mulheres e social e de trabalho ao homem.

A segunda assertiva nessa relação teve diferença de atribuição de grau menor entre os gêneros. Quanto às horas de descanso ou para realização de atividades individuais a

diferença ficou de 1 (um) ponto, demonstrando que as mulheres ainda têm menor carga horária destinadas a si próprias. Conforme o extrato da pesquisa, disponível no Apêndice I, 91% das respostas femininas estão dentro do cenário pessimista (1) enquanto que, para os homens, 59%. Em relação ao cenário otimista (5), 36% dos homens contra 9% das mulheres. Costa (2020) demonstrou que existe um deslocamento do conceito de “mulher-família” de “mulher para-si” mas que ainda existe uma postergação das necessidades subjetivas de seu ser em virtude dos papéis históricos a elas vinculados. Fica-se, então, evidenciado que as mulheres possuem menos tempo para descanso que os homens no cenário descrito.

A terceira assertiva desse confronto mostra uma aproximação entre os graus atribuídos, evidenciando que as angústias ocasionadas pela pandemia afetaram de forma mais equânime homens e mulheres. É possível observar que, em relação à percepção subjetiva causada pela pandemia no âmbito das famílias é próxima entre pais e mães. No entanto, cabe fazer uma observação em relação à individualização dos cenários. No extrato disponível no Apêndice I, enquanto o grupo de homens se divide entre os cenários otimistas, neutros e pessimistas, com média de 30% cada, as mulheres possuem uma divisão mais acentuada: 73% estão mais ansiosas e inseguras com o cenário enquanto 27% estão otimistas. Isso mostra que, dentre o grupo das mulheres uma maior proporção está preocupada com a família dentro do cenário de pandemia que os homens.

QUADRO 2 - Relações entre Mulher na Sociedade (1) e Mulher no Trabalho (2)

| GRAU RECEBIDO (MULHER) | GRAU RECEBIDO (HOMEM) | ASSERTIVAS | CENÁRIO 1 | CENÁRIO 5 |
|-------------------------------|------------------------------|--|--|--|
| 2,36 | 4,05 | É necessário, no âmbito familiar que o casal defina seus papéis (1) e que a correta distribuição de tarefas domésticas tem influência no trabalho (2). | Meu cônjuge (marido ou esposa) não me ajuda em nenhum serviço doméstico (1) e isso pode impactar negativamente o meu desempenho no trabalho (2). | Consigo me dedicar tranquilamente às minhas demandas profissionais (2), pois meu cônjuge (marido ou esposa) me ajuda bastante em qualquer serviço doméstico (1). |

| | | | | |
|------|------|---|---|--|
| 1,68 | 2,68 | Os cuidados para com a família e o cônjuge (1) podem ser considerados uma forma de trabalho (2). Em relação às horas de descanso... | Tenho dificuldades em ter momentos de descanso (1) em virtude da quantidade de tempo que dedico as atividades com a família e o trabalho (2). | Diariamente consigo ter momentos sozinhos para fazer o que desejo (1), pois consigo cumprir toda minha lista de atividades com folga devido à divisão das tarefas. (2) |
| 2,18 | 2,95 | O contexto da pandemia de COVID-19 mudou substancialmente a forma de lidar com o trabalho (2) e perceber o mundo dentro e fora de casa (1). | Desde o início da pandemia de COVID-19, me sinto com mais ansiedade e tensão no trabalho (2), pois penso constantemente se algo pode acontecer com minha família (1). | Vejo a questão da pandemia com um cenário difícil no momento, mas otimista no futuro, pois acredito que esse momento será superado (1). Isso não influencia na forma como eu trabalho. (2) |

Fonte: dados da pesquisa (2020).

4.2 Relação Mulher na Sociedade x Mulher no Teletrabalho

Apresenta-se, no Quadro 3, a relação entre a Mulher na Sociedade (1) e no Teletrabalho (3) avaliando as correlações existentes entre as atribuições sociais do gênero e como elas se desenvolvem dentro do ambiente do teletrabalho, que mesclou as vidas privada e pública no contexto da pandemia. Os cenários foram elaborados de forma a verificar pontos em relação ao desempenho de papéis, gestão do tempo e necessidade da rede de apoio.

A primeira assertiva nessa categoria focou na presença dos filhos em um ambiente do trabalho supostamente com tempo mais flexível. Ficou verificado mais uma discrepância de graus entre mulheres e homens. A distribuição do tempo entre as atividades profissionais e dedicação aos filhos também é mais difícil para as mulheres que para os homens. De acordo com o extrato da pesquisa, 86% das mulheres apontaram o cenário pessimista de conciliações de tarefas com presença de filhos. Para o cenário otimista, enquanto os homens apontaram 59% as mulheres representaram 14%. Infere-se, então que os graus atribuídos apontam que o fator filhos em trabalho remoto prejudica a gestão do tempo em proporção maior às mães que os pais.

Na segunda assertiva da relação tendo como foco a rede de apoio para a família, o grau é menor para o lado feminino, indicando um cenário de desigualdade na importância dessa rede para os servidores. A perda é mais sentida pelo sexo feminino, pois o grau atribuído pelas mulheres foi de 1,55 e os homens 2,41. O grau mais próximo

de 1 atribuído pelas mulheres se deveu ao fato de que 95% das mulheres escolheram o cenário pessimista como resposta, enquanto para os homens foi 59%. Os dois grupos, em sua maioria, sentem a ausência da rede de apoio, porém essa ausência é mais sentida pelas mulheres, provavelmente por elas terem assumido tarefas até então delegadas a terceiros.

A terceira assertiva verificou a percepção dos entrevistados em relação à realidade de dupla jornada vivida pela mulher. O cenário 1 pode ser considerado o mais incisivo do questionário, pois mostra, explicitamente, que funções dessa rotina penalizam mais a mulher que divide o seu tempo entre o exercício do trabalho e cuidados com a casa e dependentes (SMAHA, 2009). Assim como a assertiva anterior, verificou a discrepância de graus atribuídos, com 95% das mulheres enquadradas no cenário pessimista. No entanto, 68% dos homens apontaram também esse cenário de desigualdade. Ou seja, os homens observam e vivenciam essa realidade, reconhecendo que eles são mais poupados que as mães dentro de casa.

QUADRO 3 - Relações entre Mulher na Sociedade (1) e Teletrabalho (3)

| GRAU RECEBIDO (MULHER) | GRAU RECEBIDO DO (HOMEM) | ASSERTIVA | CENÁRIO 1 | CENÁRIO 5 |
|-------------------------------|---------------------------------|--|--|--|
| 1,77 | 3,27 | O teletrabalho promove maior flexibilidade na gestão do tempo (3), podendo o servidor passar mais tempo com os filhos e se dedicando à família(1). | Os filhos acabam demandando muito tempo e atenção durante o teletrabalho (1), preciso sempre procurar um horário em que os filhos(as) não estão no ambiente ou dormindo para poder trabalhar (3) | É possível conciliar, com planejamento, as demandas do teletrabalho com as demandas dos filhos em casa (3). Sempre há tempo para conciliar trabalho e filhos (1). |
| 1,55 | 2,41 | Para atender às demandas do trabalho, os servidores geralmente contam com uma rede de apoio (avós, vizinhos, tios ou babás) que auxiliavam nos cuidados com os filhos para que os servidores possam se dedicar ao trabalho. Em um cenário de teletrabalho durante uma pandemia essa rede de apoio deixou de existir temporariamente (3), e a obrigação de pai e mãe é priorizada em detrimento | A rede de apoio faz muita falta como forma de me ajudar com as crianças (1). Constantemente deixo as atividades do trabalho para outro momento, como o período noturno(3) | A rede de apoio não fez muita falta nesse momento para o teletrabalho. Metas e prazos de atendimento das demandas do trabalho (3) não foram afetadas em virtude de cuidados com os filhos (1). |

do serviço (1).

| | | | | |
|------|------|--|---|---|
| 1,45 | 2,45 | A mulher que trabalha e é mãe, exerce um papel de dupla jornada (1) em sua rotina, e o teletrabalho proporciona flexibilidade de tempo para atender as obrigações (3) de forma a evitar sentimentos de incapacidade. | A forma de teletrabalho (3) acaba gerando mais carga de atribuições à mulher e mãe que, a partir do momento que a possui um tempo mais flexível, mais tempo é demandado pela família. Com o pai acontece o mesmo, mas em menor intensidade. | A economia de tempo do uso do teletrabalho (3) proporciona distribuição de tarefas em casa e no trabalho de forma mais bem delineadas e executadas entre pai e mãe, em igual proporção (1). |
|------|------|--|---|---|

Fonte: dados da pesquisa.

5 Conclusões

O objetivo desta pesquisa foi avaliar a situação dos servidores públicos em situação de teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 sob a ótica das questões relacionadas à perspectiva de gênero. Para que isso fosse possível, foram construídos cenários estruturados em três eixos conceituais, no qual os respondentes homens e mulheres assinalaram conforme a sua percepção o ponto que mais se aproxima da sua realidade.

As respostas obtidas comprovaram que, mesmo diante de mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao gênero feminino, principalmente no mercado de trabalho, as mulheres permanecem como principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com os filhos, fato que as sobrecarregam.

Em um cenário de isolamento social, o peso do contexto sócio-cultural recai com mais intensidade sobre os servidores do sexo feminino, manifestando-se nas relações como o trabalho, família e cônjuge. Ao trazer esses pontos para a discussão a respeito do gênero, observou-se que este é o único critério levado em consideração para o desenho dos papéis do indivíduo tanto na vida domiciliar como na social. As mulheres que trabalham remotamente estão vivenciando a dupla jornada de forma simultânea, com menos chances de se desvencilhar de suas atribuições.

Percebe-se, então, a persistência da figura do gênero dominante ou privilegiado

do homem, pois o papel desenhado é uma construção social que acaba por colocar mais carga, seja de trabalhos e responsabilidades, sobre as mulheres. O homem deixou de ser o provedor único no âmbito das famílias, mas não adquiriu a função de cuidador. A mulher conquistou o espaço de provedora, mas não deixou o de cuidadora.

Em todos os cenários analisados pelo estudo, não houve nenhum em que a mulher ficasse em um cenário mais otimista e de igualdade em relação ao homem. Como consequência, isso traz impactos em uma maior dependência – muitas vezes estimulada – dos filhos, na gestão do tempo e descanso da jornada. Os pontos que corroboram isso são: (i) verificou-se que as tarefas domésticas são o ponto com maior grau de discrepância na relação de valor entre mulheres e homens: a atribuição dos trabalhos domésticos à mulher se faz bastante presente entre as servidoras, ou seja, persiste a ideia de perpetuação da divisão sexual do trabalho derivada do papel social; (ii) uma pessoa que está dedicando mais horas aos serviços domésticos e se dedicando à família, sem contar com uma rede de apoio, pode estimular os filhos ainda a serem mais dependentes dela que do cônjuge; (iii) infere-se, então, com base nos graus atribuídos, que o fator filhos dependentes em trabalho remoto prejudica a gestão do tempo em proporção maior às mães que os pais; (iv) com a gestão do tempo prejudicada, foi identificado que as mulheres possuem menos tempo de descanso que os homens no cenário de isolamento e teletrabalho. É possível, portanto, observar um efeito cascata em que as categorias de análise, quando verificadas, acabam por desencadear outras.

O ambiente de teletrabalho, descrito como vantajoso pela sua flexibilidade quanto a distribuição da carga horária e como promotor de uma melhor qualidade no relacionamento familiar, carrega consigo também uma certa dose de visão positivista. Isso porque é uma forma de trabalho que estabelece padrões de comportamentos iguais para grupos com realidades distintas dentro de suas casas..

Em relação às limitações metodológicas, não foi possível aferir se os homens compactuam ou concordam com a realidade vivenciada de forma desigual com as mulheres, mas foi possível verificar que uma parcela deles possui a percepção de que existe um cenário em que o peso recai mais sobre a mãe. Outro ponto a ser considerado é com relação à produtividade das mulheres no contexto do teletrabalho. É uma questão que pode ser trabalhada com mais detalhes com o uso de ferramentas específicas de avaliação de desempenho.

Como trabalhos futuros, recomenda-se a aplicação de pesquisas com profissionais em teletrabalho utilizando as categorias de análise apresentadas neste trabalho na forma

de sentenças abertas. Através do uso de análise de conteúdo e discurso, podem se identificar novas categorias de análise e, possivelmente, verificar discursos em ambos os gêneros que perpetuam e/ou legitimam o cenário de desigualdade.

5 Referências

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. *Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional*. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro , v. 15, n. spe, p. 511-533, Sept. 2017 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167939512017000700511&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 16 Agosto de 2020.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.

BORIS, Eileen. *Produção e reprodução, casa e trabalho*. 2014, vol.26, n.1, p.101-121. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010320702014000100008&lng=en&nrm=iso>. ISSN 0103-2070. Acesso em 22 de julho de 2020.

COSTA, I. S. A. *Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho*. 124 f. Tese (Doutorado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2004.

DROPA, Romualdo Flávio. *Dizeres Discentes nos cursos de direito: discursividade arquetípica, sexista, heteronormativa e homofóbica em cena*. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Letras: Ensino de Língua e Literatura – PPGL. Universidade Federal do Tocantins. Araguaína . 2018. Disponível em: <<http://umbu.uft.edu.br/bitstream/11612/1673/1/Romualdo%20Fl%C3%A1vio%20Dropa%20-%20Tese.pdf>>. Acesso em 12 de Agosto de 2020.

FREITAS, Maria; COSTA, Marli. *A desconstrução do conceito de mulher-família para mulher-para-si: uma análise sobre a (re)inclusão das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho contemporâneo*. *Argumenta JournalLaw*, Jacarezinho – PR,

Brasil, n. 32, 2020, p. 297-316.

GONÇALVES, Raquel Caldeira BrantLoserkan; CARDOSO Mourão, Helena Cardoso. *Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office*. Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez.2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 06ago. 2020.

HIRATA, Helena. *O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa*. Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo, p. 143-173, 2017.

IBGE. *Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Estudos e pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica nº 38. ISBN 978-85-240-4448-9. IBGE, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9d6f4faeda1f1fb7532be7a9240cc233.pdf>Acesso em: 14 de agosto de 2020.

MACEDO, Shirley. *Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia COVID-19: tecendo sentidos*. Revista NUFEN, Belém, v. 12, n. 2, p. 187-204, ago.2020. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912020000200012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 16ago. 2020.

MORAIS, Tereza Cristina Cordeiro de; PACHECO, Veruska Albuquerque; CARMO, Marina Maia do. *Desigualdade de gênero no setor público: estudo de caso no conselho nacional do ministério público*. Revista Negócios em Projeção, v. 10, n. 2, ano 2019. Disponível em<<http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao1/article/view/1449/0>> Acesso em 11 de agosto de 2020.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. *Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil*. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 26, n. 1, e41780, 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2018000100212&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 08ago. 2020

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, *Alexsandro Luiz Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa*. Temas em Psicologia, vol. 23, núm. 2, 2015, pp. 431-441 Sociedade Brasileira de Psicologia Ribeirão Preto, Brasil. Disponível em <<https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751491013.pdf>> Acesso em: 14 de agosto de 2020.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. *Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho*. Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

REIS, Clarice Moraes. *O poder familiar na nova realidade jurídico-social. Dissertação apresentada ao mestrado de direito civil comparado – direito das relações sociais*. Pontifícia Universidade Católica. São Paulo 2005. Disponível em <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/7376/1/DIR%20%20Clarice%20M%20Reis.pdf>> Acesso em 08 agosto de 2020.

REIS, Thays Karla Santos dos; FERREIRA, AntôniaMorgana C. *A reforma trabalhista e os impactos no trabalho da mulher*. Centro Universitário FAMETRO. Curso de Direito. Fortaleza/CE 2019. Disponível em: <<http://repositorio.unifametro.edu.br/bitstream/123456789/110/1/THAYS%20KARLA%20SANTOS%20DOS%20REIS.pdf>>

SMAHA, HágataCrystie. *Trabalho e família no contexto de teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes*. 2009. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8623>>. Acesso em 14 de Agosto de 2020.

SCHWENDLER, Sônia Fátima. *A divisão sexual do trabalho no campo sob a perspectiva da juventude camponesa*. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 28, n. 1, e58051, 2020. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2020000100>

222&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 08 agosto de 2020.

VERGARA, SylviaConstant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 11^a ed. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, Robert K. *Estudo de Caso: Planejamento e métodos*. 3^a ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.