

Divisão sexual do trabalho durante o teletrabalho: trabalho remoto na pandemia e no programa de gestão e desempenho em uma Universidade Federal

Sexual division of labor during teleworking: remote work in the pandemic and in the management and performance program at a Federal University

Milene Siqueira Vicente de Vasconcelos ¹ 

¹ Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, RJ, Brasil

RESUMO

Este artigo visa analisar as percepções dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense (UFF) acerca da realização de trabalho remunerado e de atividades domésticas na rotina de trabalho remoto, durante a pandemia de covid-19 e durante o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), a fim de identificar possíveis desigualdades de gênero. Os dados foram coletados por meio de aplicação de questionário fechado e, em seguida, análise quantitativa dos dados. A análise dos dados obtidos pela pesquisa indica que as desigualdades de gênero se reproduzem entre os servidores técnico-administrativos da universidade que atuam em teletrabalho, já que as mulheres tendem a realizar mais atividades domésticas que os homens, e as mulheres casadas realizam ainda mais atividades domésticas do que os homens casados e que as mulheres solteiras. Considera-se, portanto que mesmo com o aumento da divisão de atividades domésticas e de cuidado entre homens e mulheres, a maior parte destas tarefas continua sendo realizada majoritariamente por elas. O presente trabalho pretende colaborar com as reflexões acerca da divisão sexual do trabalho e das desigualdades de gênero no teletrabalho, em especial na esfera do PGD nas universidades públicas federais.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Divisão sexual do trabalho; Técnico-Administrativos na educação; Desigualdade de gênero

ABSTRACT

This article aims to analyze the perceptions of technical-administrative employees at Universidade Federal Fluminense (UFF) regarding the performance of paid work and domestic activities in the remote work routine, during the covid-19 pandemic and during the Management and Performance Program (PGD), in order to identify possible gender inequalities. Data were collected through the application of a closed questionnaire and then quantitative analysis of the data. The analysis of the data obtained

by the research indicates that gender inequalities are reproduced among the university's technical-administrative employees who work remotely, as women tend to carry out more domestic activities than men, and married women carry out even more activities domestic workers than married men and single women. Therefore, it is considered that even with the increase in the division of domestic and care activities between men and women, most of these tasks continue to be carried out mainly by women. This work aims to collaborate with reflections on the sexual division of labor and gender inequalities in teleworking, especially in the sphere of PGD in federal public universities.

Keywords: Telework; Sexual division of labor; Technical-Administrative in education; Gender inequality

1 INTRODUÇÃO

Em março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou pandemia da covid-19, doença causada pelo novo coronavírus. Assim, grande parte dos países utilizou o distanciamento social como principal instrumento para a contenção do vírus. Para atender às medidas de segurança, empresas, universidades e escolas adotaram, em um primeiro momento, o *home office* como alternativa para o trabalho presencial.

A Universidade Federal Fluminense (UFF) regulamentou o trabalho remoto para todos os seus servidores por 30 dias, sendo prorrogável pelo tempo necessário, enquanto durasse a emergência de saúde pública desencadeada pela pandemia. O avanço da vacinação e a diminuição de mortes e de casos graves causados pela covid-19 propiciaram, após dois anos, a retomada do trabalho presencial.

Entretanto, por meio da IN GAR/GET UFF nº 28, de 12 de maio de 2022, a UFF regulamentou a adoção do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), que foi instituído pelo Governo Federal por meio da IN SGP/ME nº 65/2020 e estabelece: substituição do controle de frequência dos agentes públicos (o famoso “bater ponto”) por uma gestão de pessoas baseada em resultados; e inovação nos arranjos de trabalho, tanto em relação aos locais (presencial, teletrabalho e híbrido) quanto aos horários de execução (síncrono e assíncrono) (<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao>), possibilitando aos servidores a modalidade de teletrabalho.

O PGD foi regularizado pelo Governo Federal por meio da IN nº 65/2020, que estabeleceu “critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) relativos à implementação de Programa de Gestão.” (Ministério da Economia, 2020, p.1).

Entre os objetivos do programa de gestão estão: a gestão da produtividade dos participantes, a redução de custos, a melhoria da qualidade de vida dos participantes e o foco na eficiência e eficácia dos serviços. Para tanto, é possível que os servidores se enquadrem na modalidade de teletrabalho, que pode ser parcial ou integral e é definida pela normativa como:

“[...] modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa [...]” (Ministério da Economia, 2020 p.2).

Conciliar a vida profissional e o trabalho doméstico tornou-se ainda mais complexo para as mulheres, visto que, durante a pandemia, muitas perderam a rede de apoio. Para as mães, foi necessário lidar com as crianças estudando de forma remota, situação que elevou o desemprego feminino. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), no início da pandemia, sete milhões de mulheres tiveram que deixar seus empregos, e um dos motivos relatados foi não ter com quem deixar os filhos (Brito, 2020).

A partir do momento em que o trabalho remunerado é realizado no ambiente doméstico, a diferenciação entre o momento de trabalho, de cuidado com a casa e os filhos e de descanso, quando existe, fica prejudicada, em especial para as mulheres que são mães (Macêdo, 2020; Melo; Morandi, 2021; Oliveira, 2020).

É importante, portanto, que sejam realizados estudos que busquem compreender tanto a situação que os trabalhadores e as trabalhadoras vivenciaram

durante a pandemia de covid-19 quanto os seus desdobramentos. No que concerne à administração pública federal, diversos órgãos aderiram ao PGD impulsionados pelo trabalho remoto realizado no período de pandemia.

O presente artigo pretende elucidar aspectos sobre a rotina de trabalho remoto executado durante a pandemia e sobre a rotina de teletrabalho estabelecida pelo PGD dos servidores técnico-administrativos da UFF para, a partir disso, comparar as percepções dos homens e das mulheres, buscando, assim, compreender como elas observam o volume de trabalho relacionado ao tempo dedicado ao trabalho doméstico e ao trabalho remunerado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teletrabalho no Brasil à luz da pandemia de covid-19

Em março de 2020, a OMS classificou o surto de um novo coronavírus como pandemia e instou as nações a se prepararem para um desastre mundial de saúde pública, sugerindo a adoção de medidas preventivas que incluíam o isolamento social. Assim, o teletrabalho tornou-se a alternativa para a continuação das operações econômicas em determinados setores e para a preservação da saúde dos trabalhadores.

Segundo Costa (2021), se antes da pandemia havia cinco milhões de teletrabalhadores, as estatísticas do IBGE de setembro de 2020 revelaram que 7,9 milhões de indivíduos trabalhavam a distância e 2,7 milhões de pessoas estavam ausentes do trabalho devido ao distanciamento social. Em 2020, os dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT revelaram que 52% das empresas recorriam ao teletrabalho devido à pandemia.

Face ao cenário apresentado, as empresas foram forçadas a implementar uma mudança para continuarem a operar e, como resultado, os trabalhadores foram obrigados a trabalhar de suas casas. Apesar de não ser uma novidade introduzida pela pandemia, esse modo de emprego tornou-se bastante reconhecido durante o

período de reclusão social mandatada. A perturbação regular causada pela pandemia teve efeito sobre todos os empregados, mas o impacto foi maior para as mulheres que estão empenhadas tanto em tarefas domésticas como profissionais. (Abreu; Junqueira, 2020).

A execução do teletrabalho exigido pela pandemia levou as mulheres a se considerarem tanto trabalhadoras como donas de casa em tempo integral, uma vez que já eram culturalmente responsáveis pelo cuidado dos seus filhos, que não podiam frequentar a escola naquele momento, e pela gestão do agregado familiar.

A adição de trabalho profissional às tarefas domésticas e ao cuidado das crianças aumentou a pressão sobre as mulheres. De acordo com os resultados do estudo de Castro et al. (2020), a inesperada quarentena exacerbou o estresse sobre as mulheres, uma vez que, para além da atividade profissional a distância, elas tinham de cuidar simultaneamente da casa e das crianças. No contexto do distanciamento social imposto pela pandemia, muitas mulheres passaram a realizar os serviços das empregadas domésticas, desempenhando atividades que anteriormente eram exercidas por profissionais. Como resultado do fechamento de escolas e instituições de acolhimento de crianças, as mães tiveram de dedicar ainda mais tempo aos seus filhos, que passaram a permanecer todo o tempo em casa.

2.2 Trabalho feminino no mundo moderno

As desigualdades que as mulheres enfrentam tanto no trabalho remunerado como na execução das atividades domésticas foram construídas socialmente e, como destaca Davis,

“[...] é verdade que o trabalho da mulher, de uma era histórica a outra, tem sido geralmente associado ao ambiente doméstico. Ainda assim, o trabalho doméstico feminino nem sempre foi o que é hoje, uma vez que, como todos os fenômenos sociais, as tarefas domésticas são um produto dinâmico da história humana. Da mesma forma que sistemas econômicos surgem e desaparecem, o escopo e a qualidade das tarefas domésticas passaram por transformações radicais.” (Davis, 2016, 238).

Na presente pesquisa, a compreensão sobre o trabalho feminino se dá, principalmente, a partir do conceito da divisão sexual do trabalho e seus desdobramentos.

Hirata e Kergoat (2007) mobilizam o conceito de divisão sexual do trabalho a partir da percepção de que as desigualdades existentes entre homens e mulheres devem ser compreendidas desde sua origem. Para as autoras:

“A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)” (Hirata; Kergoat, 2007, 599).

Hirata (2009, 257) define trabalho doméstico como “Um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado de pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal e parentela – envolve o trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres.”

Acerca dessa temática, importa mencionar que Davis (2016) cita a pouca importância dada às atividades domésticas em relação à produção de mercadorias, visto que, por não gerarem lucro para o empregador, as atividades domésticas são consideradas um tipo inferior de trabalho.

Hirata (2003), ao relatar o aumento de emprego e trabalho assalariado feminino a partir da globalização iniciada na década de 1990 do século XX, destaca que o avanço não trouxe consigo igualdade de condições.

“[...] é possível dizer que as desigualdades dos salários, das condições de trabalho e da saúde não foram atenuadas, e que a divisão do trabalho doméstico não foi modificada de maneira significativa, apesar de um maior envolvimento das mulheres em suas responsabilidades profissionais.” (Hirata, 2003, p. 19).

Enquanto as mulheres passam a ocupar de forma consistente cargos antes considerados tipicamente masculinos, as atividades consideradas femininas, como as relativas ao cuidado e atividades domésticas, seguem desvalorizadas e ocupadas por mulheres (Itaboraí, 2016). Portanto, é necessário compreender que “A luta das mulheres não trata apenas de ‘se livrar’ de todo trabalho doméstico, mas de uma divisão sexual do trabalho mais justa e da valorização das atividades de reprodução social.” (Antunes, 2022, 70).

Guedes (2016) discute a necessidade de busca por políticas públicas que possibilitem que as mulheres se insiram integralmente no mercado de trabalho, dedicando menor tempo às atividades relacionadas ao cuidado ou ao trabalho reprodutivo. Para tanto, foi realizada uma pesquisa para compreender a percepção de homens e mulheres sobre a divisão dos trabalhos produtivo e reprodutivo. A maioria dos respondentes acredita que os cuidados com crianças e idosos devem ser responsabilidade da família. Contudo, essa responsabilidade recai sobre as mães e outras mulheres.

Porém, uma mudança lenta começa a ser notada na estrutura: mulheres e homens mais escolarizados acreditam que devam existir mais políticas públicas que engajem os pais no cuidado com os filhos. Ainda assim, é possível notar que, mesmo entre as mulheres mais escolarizadas, há uma valorização do tempo de cuidado dos filhos e a preferência por uma carga horária de trabalho menor (Guedes, 2016). Desse modo, tal mudança acontece mais no sentido de as mulheres ocuparem o lugar antes considerado exclusivamente masculino no mercado de trabalho do que de os homens adentrarem o universo considerado feminino, em especial o do trabalho doméstico.

As questões amplamente divulgadas a partir da segunda metade do século XX em relação às mulheres e já citadas anteriormente são importantes, mas vale dizer que não são as únicas que merecem destaque na luta feminista por igualdade de condições.

Hooks (2015, 194) menciona a relevância de se abordar os problemas das mulheres além da dona de casa branca que sai em busca de emprego. Devem ser

consideradas também as necessidades “das mulheres sem homem, sem filhos, sem lar”, sem ignorar a existência de “todas as mulheres não brancas e das brancas pobres”, que têm dilemas diferentes das que passam, neste momento, ao mundo do trabalho, como é o caso das que trabalham nas casas dessas famílias que deixam de ter suas donas de casa dentro do lar.

A partir de tais conceitos foram investigadas, então, as percepções dos servidores acerca da realização do trabalho remunerado e das atividades domésticas durante o trabalho remoto imposto pela pandemia e, em momento posterior, no teletrabalho implantado pelo PGD.

3 MÉTODO DE PESQUISA

A pesquisa foi realizada por meio de formulário *Google Forms*, e os participantes responderam a questões referentes aos seus perfis e, em seguida, a questões específicas sobre o tema geral da pesquisa: o trabalho remoto na pandemia e no Programa de Gestão. As questões referentes ao PGD foram respondidas apenas por aqueles que declararam ter se inscrito nas modalidades teletrabalho parcial ou teletrabalho total.

O questionário foi encaminhado para todos os setores técnico-administrativos da UFF, por meio de *e-mail*, tendo sido obtidas 103 respostas, das quais 67 de mulheres e 34 de homens; duas pessoas preferiram não responder. Como este trabalho pretende tratar sobre questões relacionadas ao gênero, as respostas de quem não se identificou quanto a esse aspecto foram descartadas. Segundo o Painel de Análise dos dados dos indicadores de Gestão – UFF¹: 56% dos servidores técnico-administrativos são mulheres e 44% são homens.

Para uma melhor compreensão da análise das respostas, ela foi dividida em duas partes:

¹ Disponível em https://analytics.uff.br/superset/dashboard/progepe_servidores/, consultado em 22/02/2024.

comparação entre respostas de servidores e servidoras a questões relacionadas ao trabalho remoto realizado na pandemia e ao teletrabalho realizado durante o Programa de Gestão.

comparação entre as respostas sobre o tempo dedicado ao trabalho doméstico e sobre o ritmo de trabalho na pandemia e no PGD;

Foram feitas perguntas acerca dos aspectos relacionados ao *home office* nos dois períodos, uma vez que, apesar de ambos configurarem para os servidores trabalho remoto, no período pandêmico as condições eram adversas, os servidores migraram para o trabalho remoto sem aviso e planejamento prévios e, por conta do distanciamento social, não tinham rede de apoio para os afazeres domésticos. Já a adesão ao PGD foi feita com planejamento prévio e em um momento em que já se tinha a experiência com trabalho remoto vinda da pandemia, além das possibilidades de rede de apoio terem sido restabelecidas.

Para avaliar a percepção dos servidores técnico-administrativos acerca do impacto do trabalho não remunerado no desenvolvimento do trabalho remunerado durante a rotina de trabalho remoto, comparativamente entre homens e mulheres, foram analisadas as respostas dadas sobre o trabalho remoto realizado na pandemia e as respostas referentes ao teletrabalho iniciado.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Entre os respondentes da pesquisa, 96% atuaram em trabalho remoto durante a pandemia.² Para a realização desta pesquisa, apenas as respostas dos servidores que atuaram em trabalho remoto foram analisadas.

O período de isolamento social imposto pela pandemia evidenciou a importância do cuidado e do trabalho doméstico realizados gratuitamente pelas

2 De acordo com a IN - PROGEPE/UFF nº 05 de 17 de março de 2020: "Todos os servidores realizarão o trabalho remotamente, com exceção das atividades consideradas essenciais para a garantia da vida, da segurança, financeira e da estrutura física da Universidade". (Universidade Federal Fluminense, 2020).

mulheres durante muito tempo. A falta de rede de apoio e o trabalho remunerado realizado de casa trouxeram à tona o custo que tais atividades provocam na vida das mulheres, que são as pessoas culturalmente designadas para tal (Melo, Morandi; Moraes, 2022).

Nesse momento da pesquisa foram analisadas as respostas de homens e mulheres acerca do tempo dedicado às atividades domésticas e de cuidado durante a pandemia, com o objetivo de compreender se as desigualdades de gênero descritas na literatura se repetem entre os TAEs em trabalho remoto na UFF.

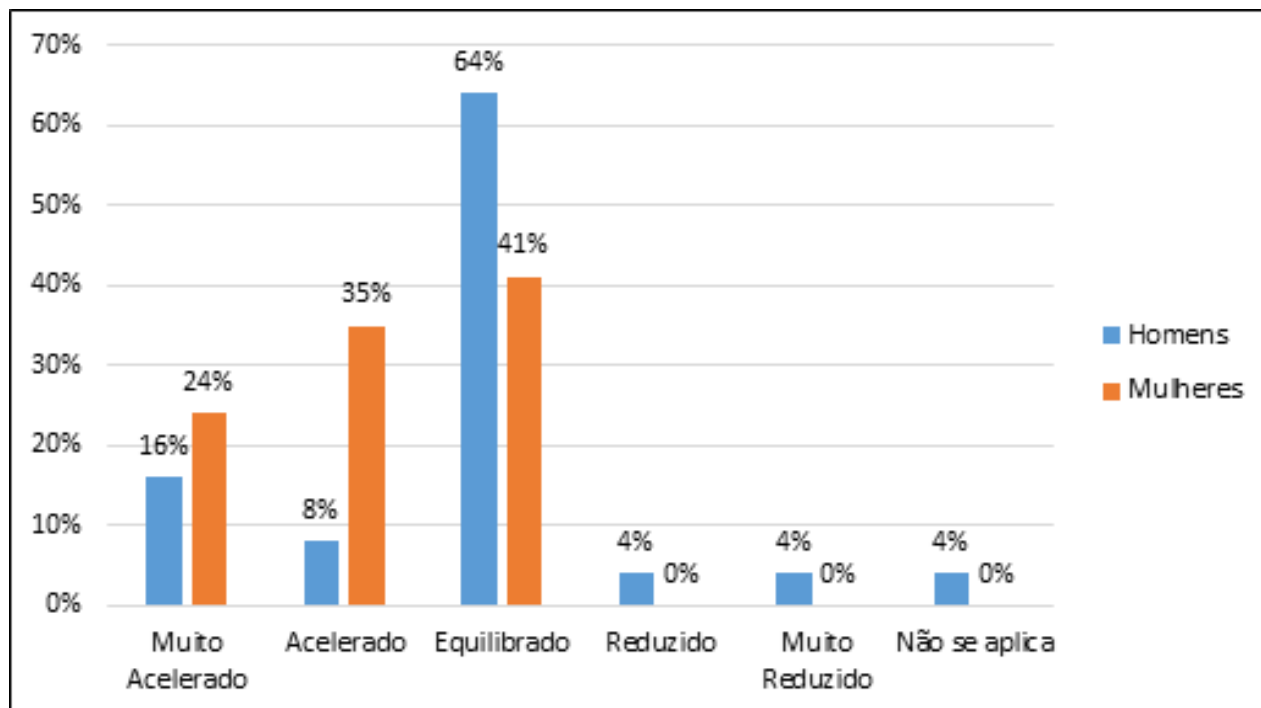
Perguntou-se quantas horas diárias os servidores dedicaram às atividades domésticas durante a pandemia. Para efeito de comparação, foram separadas as respostas dos homens e das mulheres. Entre as mulheres, foi possível observar que 48% se dedicaram entre duas e quatro horas diárias às atividades domésticas. Já entre os homens, 50% se dedicaram até duas horas diárias a essas atividades. Entre as demais respostas possíveis, homens que se dedicaram “Até uma hora” são 9%. Entre as mulheres, tais respostas chegaram a 4%. A soma das mulheres que se dedicaram mais horas às atividades domésticas (De quatro a Mais de dez horas) foi de 31%, enquanto entre os homens foi de 16%.

A mesma pergunta foi analisada a partir da variável “Moro com cônjuge/companheiro”. Entre os homens casados, 59% relataram se dedicar até duas horas às atividades domésticas. Entre as mulheres casadas, 53% se dedicaram entre duas e quatro horas a esse tipo de atividade.

Tais respostas vão ao encontro do estudo de Itaboraí (2016) sobre o uso do tempo entre 1996 e 2012. A autora observou que, apesar da participação das mulheres no mercado de trabalho ter aumentado, a dedicação dos homens às tarefas domésticas não aumentou, e isso sustenta a desigualdade entre homens e mulheres na divisão do trabalho doméstico.

Em relação ao ritmo de trabalho realizado na pandemia, podemos verificar as diferenças no gráfico a seguir.

Gráfico 1 – Ritmo de trabalho na pandemia



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Levando em conta o cenário apontado anteriormente, é possível supor que, ao precisarem dedicar mais tempo às atividades domésticas, o ritmo de trabalho das mulheres acaba se tornando mais acelerado.

Melo, Morandi e Moraes (2022) destacam que:

“Também ficou evidente que são as mulheres as principais realizadoras das tarefas de cuidados, tanto não remuneradas quanto remuneradas, e que no geral os homens acham normal que as mulheres façam estas tarefas (porque sabem fazer, porque fazem melhor, porque são talhadas para isto) e eles não (porque são os responsáveis pela chefia da casa, são os que estão disponíveis ao mercado de trabalho para ganhar dinheiro, ou porque lavar e passar não é coisa de macho).” (Morandi; Moraes, 2022, 19).

Dessa forma, dedicar mais tempo ao cuidado e às atividades domésticas implicava também aumentar o ritmo de trabalho das atividades remuneradas, haja vista que, no referido momento, o tempo e o espaço em que ambas as atividades eram realizadas eram indissociáveis.

Considerando o rendimento laboral durante o período pandêmico, 72% dos homens e 76% das mulheres consideraram cumprir os prazos e metas estabelecidos, o que indica que o trabalho remunerado continuou sendo feito de forma satisfatória, mesmo com as condições adversas impostas pela pandemia, não apenas no aspecto laboral e na conciliação entre trabalho remunerado e atividades domésticas, como também nas questões sociais e de saúde, visto que muitos perderam pessoas queridas, ficaram doentes ou sem rede de apoio, além de terem que lidar com questões relacionadas à saúde mental.

Ao realizar essa análise sobre a conciliação de trabalho remoto e trabalho doméstico na pandemia, foi possível perceber que:

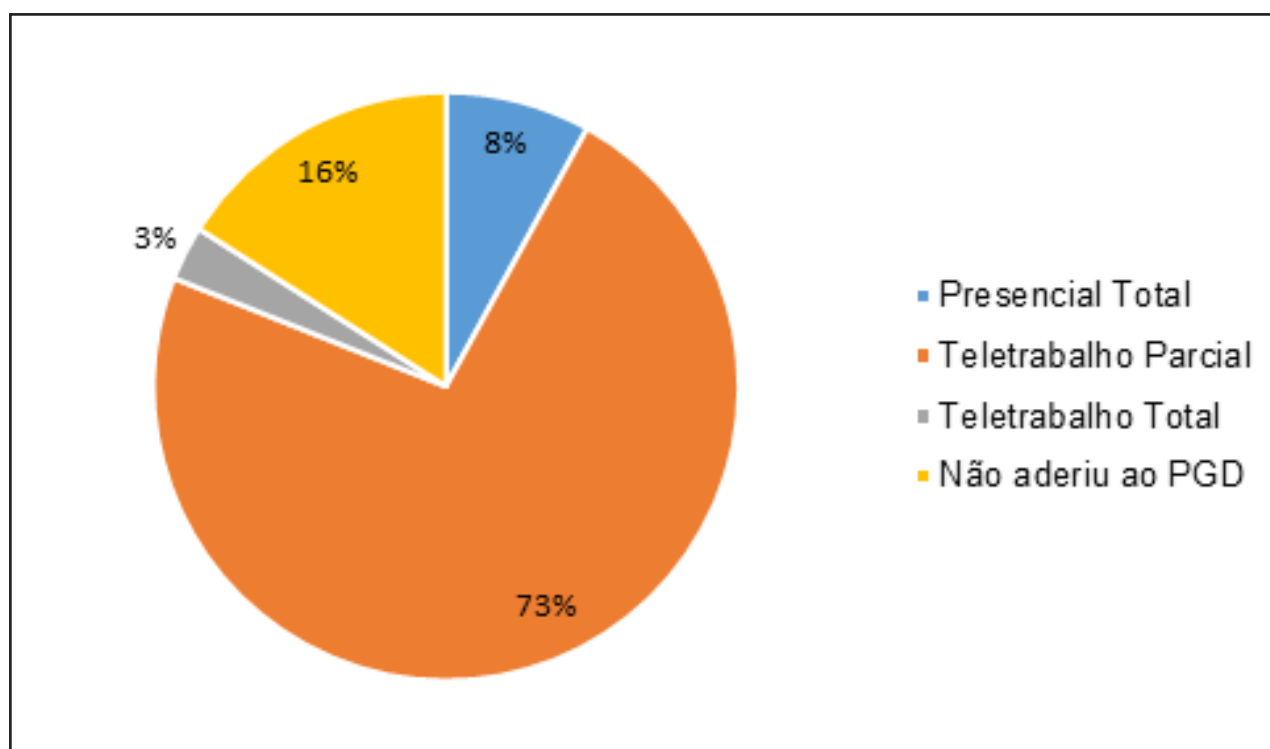
“A permanência em casa mostrou que o tempo gasto nestas tarefas diminui o tempo disponível ao trabalho remunerado, além de poder também prejudicá-lo, por gerar cansaço e estresse. Ou seja, quem realiza estas tarefas fica com escassez de tempo para o trabalho remunerado e para si mesma, como tempo para descanso, lazer e aprendizado.” (Melo, Morandi; Moraes, 2022,19).

Com o fim do período pandêmico e a adesão da UFF ao PGD, que permite que as atividades laborais dos servidores sejam realizadas em regime de teletrabalho, surgiu, também, a preocupação com a forma como o trabalho remunerado e as atividades domésticas acontecem nesse novo arranjo. Por isso, perguntas sobre o tema serão analisadas a seguir.

A investigação sobre o teletrabalho no PGD iniciou com uma pergunta sobre a adesão ao PGD que tinha como opções de resposta: “Não Aderi”, em que o servidor não aderiu ao PGD e realiza o trabalho de forma presencial, sem vínculo com o Programa; “Teletrabalho Parcial”, em que, ao aderir ao PGD, o servidor passou a exercer parte do trabalho de forma presencial e parte de forma remota; “Teletrabalho Total”, em que, ao aderir ao PGD, o servidor passou a desempenhar todo o trabalho de forma remota; e “Presencial Total”, em que, mesmo com a adesão ao Programa, o servidor realiza todo o seu trabalho de forma presencial.

Para que respondessem às próximas perguntas relacionadas às percepções sobre a rotina no teletrabalho, foram selecionados os 77 respondentes que aderiram ao trabalho remoto de forma total ou parcial, o que corresponde a 73% do total de respostas.

Gráfico 2 – Adesão ao Programa de Gestão e Desempenho



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

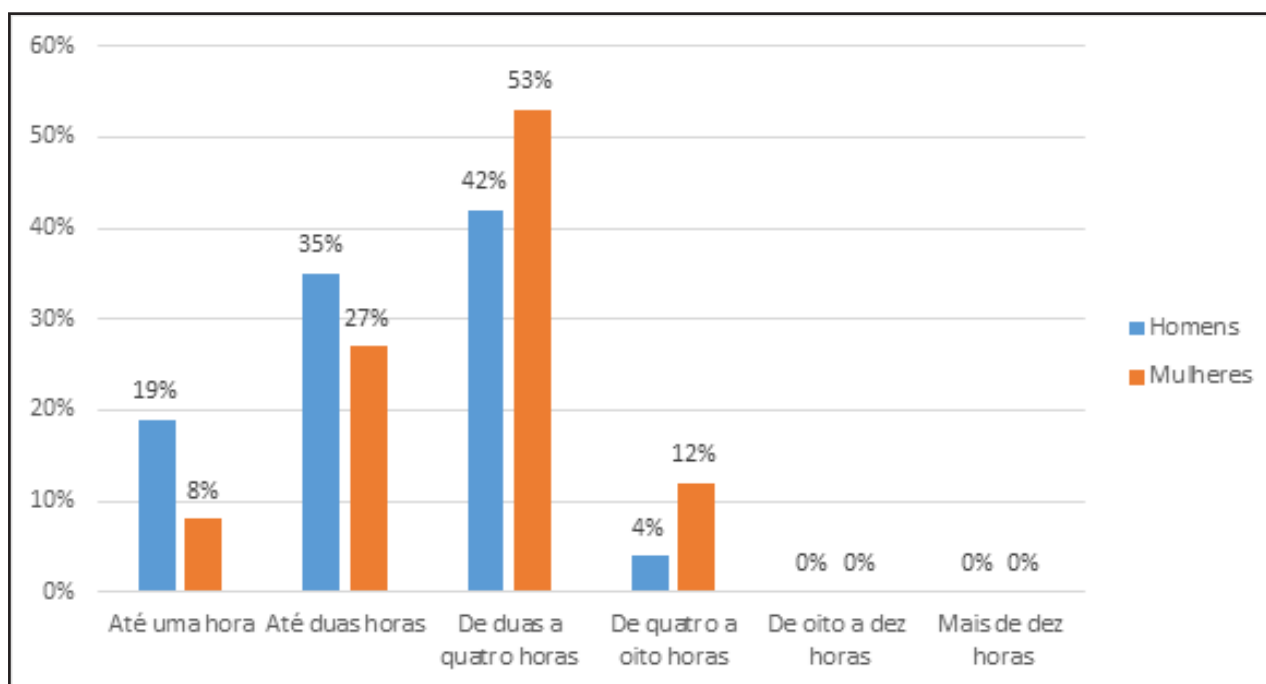
O presente trabalho foi realizado durante o primeiro período de realização do Programa de Gestão, considerado como teste, que teve duração de seis meses. Ao final desse período, foi aberto um novo edital, em que a adesão poderia ser feita por aqueles que não quiseram no primeiro momento.

Daqui em diante serão analisadas as respostas relacionadas a aspectos do trabalho remunerado e doméstico durante o PGD, buscando identificar elementos que sirvam de base para pensar o impacto da modalidade do teletrabalho no cotidiano das servidoras técnico-administrativas da UFF, considerando a experiência do Programa de Gestão e pensando em perspectivas futuras.

Segundo Bruschini e Ricoldi (2012), a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho não causou mudanças no interior das famílias; por isso, as mulheres seguem sobrecarregadas e cumprindo “dupla jornada”. Dessa forma, é importante analisar o cenário estabelecido pela adesão dos TAEs da UFF ao teletrabalho parcial ou total, buscando compreender como se dá o cumprimento dessa dupla jornada descrita pela literatura neste momento em que o novo regime de trabalho é instaurado.

Para isso, foi feita, inicialmente, uma pergunta relativa ao tempo diário dedicado às atividades domésticas durante o PGD.

Gráfico 3 – Horas dedicadas às atividades domésticas no PGD



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

A maior parte das mulheres e grande parte dos homens dedica-se entre 2 e 4 horas diárias às atividades domésticas. Entre as outras opções de resposta, 12% das mulheres se dedicam entre 4 e 8 horas por dia às atividades domésticas e 8% se dedicam até 1 hora por dia, enquanto, entre os homens, 19% se dedicam por 1 hora às atividades domésticas e 4% se dedicam de 4 a 8 horas.

Após o recorte de gênero, as respostas foram analisadas segundo a variável “morar com o/a cônjuge/companheiro(a)”. Nesse caso, tanto as mulheres como os homens declararam, em sua maioria, dedicar entre 2 e 4 horas do dia às tarefas domésticas, e a opção de 4 a 8 horas aparece com mais frequência entre as mulheres do que entre os homens.

A questão a seguir diz respeito à percepção sobre a divisão do trabalho doméstico. A pergunta foi: “Quem se ocupa da maior parte das atividades domésticas durante o Programa de Gestão?” E as opções de resposta: “O trabalho é dividido igualmente entre os membros da família”; “Eu me ocupo da maior parte do trabalho doméstico”; “Outra pessoa se ocupa da maior parte do trabalho doméstico”; “Somente eu me ocupo do trabalho doméstico”.

Nesse caso, 35% das mulheres respondentes declararam se ocupar da maior parte das atividades domésticas, 20% declararam serem as únicas a realizar as atividades domésticas, enquanto 25% declararam dividir as tarefas igualmente. Entre os homens, 48% responderam que as atividades são divididas igualmente e 28% responderam que outra pessoa se ocupa da maior parte das tarefas.

Araújo e Scalon (2006) mencionam que a opinião de homens e mulheres destoa quando o assunto é o que homens e mulheres acham que o outro faz. Segundo as autoras:

“Primeiro, quando comparamos as respostas de acordo com o sexo, notamos que, sistematicamente, o percentual de homens que respondem ser sempre eles que realizam as tarefas é mais elevado do que o de mulheres que atribuem ao cônjuge a responsabilidade pelas mesmas. Há, também, um padrão nas respostas sobre a divisão igualitária: o percentual de homens que responde dividir igualmente é sistematicamente maior do que o percentual de mulheres”. (Araújo e Scalon, 2006, 52).

Analisando a variável “moro com cônjuge/companheiro(a)”, a observação das autoras se confirma, tendo em vista que 44% das mulheres casadas disseram se ocupar da maior parte das atividades domésticas, 14% disseram que realizam toda a tarefa doméstica e 28% responderam que as atividades são divididas igualmente. Já entre

os homens casados, 65% responderam que as atividades são divididas igualmente e nenhum homem casado respondeu que realiza sozinho todas as atividades domésticas.

As respostas referentes a essas perguntas trazem à tona a discussão de Hirata (2004) acerca da servidão voluntária das mulheres. Para a autora, as mudanças ocorridas no trabalho remunerado nos últimos trinta anos não refletem no trabalho doméstico, e, mesmo entre as mulheres com consciência de gênero, o trabalho reprodutivo não é dividido de forma igualitária. Tal discussão foi feita por Hirata há quase vinte anos, e a autora remeteu a pesquisas anteriores, desde a década de 70 do século 20, e as desigualdades seguem sendo reproduzidas dentro dos lares.

Segundo Hirata (2004, 46), “realizar trabalho gratuito (de modalidades bastante diversas, como o trabalho doméstico repetitivo, o cuidado com as crianças (*care*), a gestão familiar da sociabilidade etc.) por afeto contribui a perpetuar a dominação masculina; a ação ligada ao amor é em si um enigma.”

Para dar andamento à investigação, foram feitas perguntas referentes ao cuidado: “Quem se ocupa da maior parte do cuidado com crianças ou outros dependentes?”. Assim como na pergunta anterior, as respostas de homens e mulheres não coincidem: 27% das mulheres disseram realizar a maior parte do cuidado, 13% disseram ser as únicas responsáveis pelo cuidado e 18% disseram que o cuidado é dividido igualmente. Entre os homens, 32% consideraram que o cuidado é dividido igualmente, enquanto 8% consideraram que outra pessoa se ocupa da maior parte do cuidado.

Essas respostas eram esperadas, haja vista que historicamente o cuidado é tido como responsabilidade das mulheres, em especial das mães. Araújo e Scalon (2006), em sua pesquisa acerca da percepção de homens e mulheres sobre a divisão sexual dos papéis nas atividades domésticas, sugerem que, apesar do modelo em que o homem é o provedor já não ter tanta força, a mulher continua com o papel principal de cuidadora.

É preciso considerar que os homens abordados neste trabalho se dedicam ao teletrabalho, tendo, então, uma jornada mais flexível, que permite mais tempo

disponível para exercer atividades domésticas e cuidado com os filhos, principalmente se as mães trabalharem em um regime de trabalho presencial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de covid-19 trouxe consigo a necessidade de adaptação a uma forma de trabalho que permitisse que o distanciamento social fosse cumprido. Em março de 2020, a situação emergencial fez com que as universidades aderissem ao trabalho remoto e se prolongou por dois anos.

Tal conjuntura levou o Governo Federal a investir na criação do PGD, que já vinha sendo pensado para alguns órgãos da administração pública federal e foi finalmente publicado por meio da IN nº 65/2020 do Ministério da Economia.

O avanço da vacinação, que resultou na queda do número de casos graves e de mortes pela doença, permitiu que os órgãos da administração pública voltassem à sua rotina normal de trabalho, ocasião em que muitos deles decidiram aderir ao PGD.

Na UFF o Programa de Gestão foi adotado por meio da IN GAR/RET/UFF n.º 28, de 12 de maio de 2022, que, em seu Capítulo IX, versa sobre o acompanhamento do PGD e prevê que, após seis meses de funcionamento, seria feito um relatório para verificar o andamento do Programa. Entre os objetivos, tanto do PGD publicado pelo Ministério da Economia quanto do adotado pela UFF, está o aumento da qualidade de vida dos servidores.

Pesquisas relacionadas ao trabalho dos servidores em *home office* durante a pandemia já sugeriam uma continuidade que buscasse atender a aspectos específicos relacionados às mulheres, visto que a desigualdade de gênero é uma questão que merece atenção, e a realização do trabalho remunerado no mesmo tempo e espaço em que é realizado o trabalho doméstico pode agravar possíveis disparidades.

Cabe às mulheres, em grande medida, manter a casa em ordem, alimentar e cuidar de crianças e idosos, verificar as roupas de todos os membros da família e

conciliar essas tarefas com o trabalho produtivo, o que incide em sobrecarga para as mulheres e em impactos para toda a sociedade (Fontoura et al., 2010).

Ao realizar este estudo, buscou-se, em parte, avaliar a situação do trabalho remoto imposto pela pandemia e o andamento do Programa de Gestão na UFF, em especial com relação às mulheres, com vistas à melhor compreensão de uma possível sobrecarga feminina para buscar, a partir desse diagnóstico, formas de diminuí-la.

Neste artigo foi realizada uma comparação entre as respostas dos servidores e das servidoras, tanto no período da pandemia como no período do PGD, com o objetivo de observar as desigualdades de gênero que pudessem aparecer nas respostas, em que se observou que, a partir da percepção das mulheres respondentes, elas realizavam mais atividades domésticas e consideravam o ritmo de trabalho mais acelerado que os homens, tanto na pandemia quanto no período do PGD.

Esta pesquisa considera que, mesmo com o aumento da divisão de tarefas durante anos de mudanças, com as mulheres cada vez mais ocupando cargos altos tanto nas empresas como na administração pública, dentro de casa a maior parte das tarefas domésticas continua sendo realizada por elas. E, conforme Hirata (2004, 52), “Saber o que move à servidão doméstica continua um enigma e obriga a prosseguir no trabalho de pesquisa”.

Acredita-se, portanto, que, considerando as experiências do *home office* realizado durante a pandemia e do PGD que se inicia, é possível pensar em perspectivas futuras em que o teletrabalho impacte positivamente o cotidiano das servidoras; para tanto, é necessário que se pensem e se desenvolvam políticas que diminuam a carga do trabalho doméstico feminino.

Além disso, é importante que trabalhos acerca da implementação do PGD à luz das desigualdades de gênero sejam realizados, uma vez que essa forma de trabalho é recente e pode ser aprimorada, propiciando melhores condições de trabalho para as mulheres, em especial para as mulheres com filhos pequenos que precisam se dedicar,

além do trabalho remunerado, ao trabalho doméstico e ao cuidado dos filhos. Dessa forma será possível aos gestores realizar uma avaliação acerca da política adotada.

REFERÊNCIAS

- Abreu, C., & Junqueira, M. R. A (2020). tripla jornada de trabalho da mulher em tempos desse “tal de Home Office”. *SINDJUS RS*, Porto Alegre. Disponível em: <http://www.sindjus.com.br/a-triplajornada-de-trabalho-da-mulher-em-tempos-desse-tal-de-home-office/11175/>.
- Antunes, D. (2022). A mãe de 30 anos: Maternidades e Divisão Sexual do Trabalho. *Tese* (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade Estadual do Rio de Janeiro.
- Araújo, C., Scalon, C. (2006). Gênero e a distância entre a intenção e o gesto. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, [s.l.], v. 21, n. 62, 45-68. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/wBw6Kdj3Dc9qdNmvqqjNP6d/?lang=pt#>.
- Araújo, T. M., & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia do COVID-19. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, São Paulo, v. 46, n. 27, 1-11. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfjLrjgrSDKkTnyVfgnQy/>.
- Brasil. (2002). Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: *Presidência da República*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm.
- Brito, D. A. (2020). pandemia da Covid-19 amplia as desigualdades de gênero já existentes no mercado de trabalho brasileiro? *Observatório mercado de trabalho do Nordeste e Covid-19*, [s. l.], n. 3, p. 1-6. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/345008184_A_pandemia_da_Covid19_amplia_as_desigualdades_de_genero_ja_existentes_no_mercado_de_trabalho_brasileiro.
- Bruschini, M. C. A., & Ricoldi, A. M. (2012). Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 20, n. 1, 259-287. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2012000100014>.
- Costa, A. C. M. T. (2021). teletrabalho e covid-19: desafios e perspectivas para o mundo do trabalho. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [s.l.], v. 7, n. 2, 114-134.
- Davis, A. (2016). Mulheres, raça e classe. *São Paulo: Boitempo*.
- Fontoura, N. (2010). Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. *Revista Econômica*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, 11-46. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeconomica/issue/view/1822>.

- Hirata, H. (2003). Por que os sinos dobram? Globalização e divisão sexual do trabalho. *In: Emílio, M.; Teixeira, M.; Godinho, T. (org.). Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 15-30.*
- Hirata, H. (2004). Trabalho doméstico: uma "servidão" voluntária? *In: Godinho, T.; Silveira, M. L. Da (org.). Políticas públicas e igualdade de gênero. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 43-54.*
- Hirata, H. (2009). Dicionário crítico do feminismo. *São Paulo: Editora Unesp.*
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, 595-609.* Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cZctcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>.
- Hirata, H., & Zarifian, P. (2003). O conceito de trabalho. *In: Emílio, M.; Teixeira, M.; Godinho, T. (org.). Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 64-69.*
- Hooks, B. (2015). "Mulheres negras: moldando a teoria feminista". *Revista Brasileira de Ciência Política, Brasília, n. 16, 193-210, jan./abr.* Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rbcp/article/view/2237/1985>.
- Itaboraí, N. R. (2016). Temporalidades plurais: desigualdades de gênero e classe nos usos do tempo das famílias brasileiras. *In: Fontoura, N. et al. (org.). Uso do Tempo e Gênero. Rio de Janeiro: UERJ, 101-137.*
- Kergoat, D. (2003). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In: EMÍLIO, M.; TEIXEIRA, M.; Godinho, T. (org.). Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 55-63.*
- Kergoat, D. (2016). O cuidado e a imbricação das relações sociais. *In: ABREU, A.; Hirata, H.; Lombardi, M. (org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Editora Boitempo, 17-26.*
- Lemos, A. H. C.; Barbosa, A. O.; Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a Pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Rev. Adm. Empres., São Paulo, v. 60, n. 6, 388-399.* Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/82912>.
- Macêdo, S. (2020). Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia covid-19: tecendo sentidos. *Rev. NUFEN, Belém, v. 12, n. 2, 187-204, mai./ago.* Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rnufen/v12n2/a12.pdf>.
- Melo, H. P., & Morandi, L. (2021). A divisão sexual do trabalho no contexto da pandemia. *Revista Trabalho Necessário, [Niterói], v. 19, n. 38, 105-125, jan.-abr.* Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/45884/28409>.

- Melo, H. P., Morandi, L., & Moraes, L. (2022). Os cuidados no Brasil: mercado de trabalho e percepções. São Paulo: *Fundação Friedrich Ebert*.
- Ministério da Economia (2020). Secretaria de Gestão e Desenvolvimento Pessoal. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. [Brasília]: *Secretaria de Gestão e Desenvolvimento Pessoal*. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programa-de-gestao-secint/legislacao/instrucao-normativa-no-65-de-30-de-julho-de-2020/view>.
- Oliveira, A. L. A. (2020). espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de COVID-19. *Revista Tamoios*, São Gonçalo, v. 16, n. 1, ed. especial, 154-166. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/view/50448/33479>.
- ONU Mulheres Brasil. (2020). Gênero e Covid-19 na América Latina e no Caribe: dimensões de gênero na resposta. Brasília: *ONU Mulheres Brasil*, mar. Disponível em: <https://sinapse.gife.org.br/download/genero-e-covid-19-na-america-latina-e-no-caribe-dimensoes-de-genero-na-resposta>.
- Parent In Science. (2020). Produtividade Acadêmica durante a Pandemia: Efeitos de gênero, raça e parentalidade. Porto Alegre: *Parent In Science*. Disponível em: <http://www.s bq.org.br/noticia/produtividade-acad%C3%AAmica-durante-pandemia-efeitos-de-g%C3%AAnero-ra%C3%A7a-e-parentalidade>.
- Servidores (2022). Ativos da UFF. In: ANALYTICS UFF. Disponível em: https://analytics.uff.br/superset/dashboard/progepe_servidores_ativos/.
- Universidade Federal Fluminense. (2020). Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. *Instrução de Serviço PROGEPE nº 005, de 17 de março de 2020*. Altera a Instrução de Serviço PROGEPE nº 004/2020 que regulamenta as rotinas dos servidores e procedimentos internos na UFF para adequação às determinações referentes à emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19). [Niterói]: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Disponível em: https://direito.uff.br/wp-content/uploads/sites/292/2021/06/IS-005_2020.pdf.
- Universidade Federal Fluminense (2022). Gabinete do Reitor. *Instrução Normativa nº 28, de 12 de maio de 2022*. Dispõe sobre a regulamentação da adoção do Programa de Gestão na Universidade Federal Fluminense. Niterói: Gabinete do Reitor. Disponível em: https://www.uff.br/sites/default/files/sites/default/files/imagens-das-noticias/in_28_bs_de_12.05.2022.pdf.

Como citar este artigo

- Vasconcelos, M. S. V. (2023). Divisão sexual do trabalho durante o teletrabalho: trabalho remoto na pandemia e no programa de gestão e desempenho em uma Universidade Federal. *Revista Práticas de Administração Pública*, Santa Maria, 7, e5. <https://doi.org/10.5902/2526629283886>.